



REGLAS DEL RECLUTAMIENTO: PAÍSES DE ORIGEN

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LEYES DE RECLUTAMIENTO PARA
TRABAJADORES EN EL EXTERIOR EN MÉXICO, GUATEMALA, EL
SALVADOR, HONDURAS Y NICARAGUA.



REGLAS DEL RECLUTAMIENTO: PAÍSES DE ORIGEN

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LEYES DE RECLUTAMIENTO PARA
TRABAJADORES EN EL EXTERIOR EN MÉXICO, GUATEMALA, EL
SALVADOR, HONDURAS Y NICARAGUA.

©2015 Global Workers Justice Alliance
Todos los derechos reservados

Para mas información o para obtener copias adicionales:

Global Workers Justice Alliance
789 Washington Avenue
Brooklyn, NY 11238
+1 (646) 351 – 1160

info@globalworkers.org

www.globalworkers.org

Encuétranos en:



Índice

Agradecimientos	3
Presentación	4
Resumen de las regulaciones de reclutamiento por país	6
MÉXICO	6
Leyes.....	6
Regulaciones.....	7
Acuerdos especiales.....	9
Convenios y tratados internacionales	10
Observaciones.....	10
GUATEMALA	10
Leyes.....	10
Regulaciones.....	12
Acuerdos especiales.....	12
Convenios y Tratados Internacionales	13
Observaciones.....	13
EL SALVADOR	13
Leyes.....	13
Regulaciones.....	14
Acuerdos especiales.....	15
Convenios y Tratados Internacionales	15
Observaciones.....	15
HONDURAS.....	16
Leyes.....	16
Regulaciones.....	17
Acuerdos especiales.....	18
Convenios y Tratados Internacionales	19
Observaciones.....	19
NICARAGUA	19
Leyes.....	19
Regulaciones.....	20
Acuerdos especiales.....	20
Convenios y Tratados Internacionales	21
Observaciones.....	21
Conclusión	22
Cuadro Comparativo de Leyes y Regulaciones de Reclutamiento de Trabajadores Temporales para trabajar en el exterior.....	22
Recomendaciones	26
Referencias	27

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos el apoyo y participación de La Red de Defensores para Trabajadores Globales por su contribución a este reporte. Especialmente a Herman Aroldo Palacios Hernández en Guatemala, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, Pastoral de Movilidad Humana-Conferencia Episcopal de Honduras y a la Federación de Trabajadores/as del Departamento de Chinandega y Nicas Migrantes en Nicaragua por la recopilación de información y el análisis del marco legal correspondiente a cada uno de los países. A Rita Marcela Robles Benítez por el análisis de las reformas al Artículo 28 de La Ley Federal del Trabajo en México, a Rodolfo Córdova, Claudia González, Ricardo Puerta y Gabriela León por sus valiosos comentarios. Al equipo de Global Workers Justice Alliance: Omar Angel Pérez por la coordinación del proyecto, Yadira Huerta por el diseño y maquetación, y por último, queremos agradecer el invaluable trabajo de Cathleen Caron, Directora Ejecutiva.

Agradecemos a MacArthur Foundation, Public Welfare Foundation, CAMMINA, General Service Foundation, y Catholic Relief Services – México por su apoyo invaluable en el desarrollo y publicación de este informe.

PRESENTACIÓN

Global Workers Justice Alliance (*La Alianza de Justicia de Trabajadores Globales* en español), fue fundada con el reto de responder a una crisis que se desarrolló en el marco de la economía global y a la cual no se le había prestado suficiente atención: la falta de acceso a la justicia por parte de trabajadores migrantes que han sido abusados, pero que tuvieron que volver a su país de origen.

La organización se aboca en hacer efectivo ese acceso a la justicia transnacional, a través de la incidencia y del litigio tanto en los países de origen como de empleo. Para ello mantiene una alianza con por lo menos treinta organizaciones en la región de México y Centroamérica, quienes son parte de La Red de Defensores para Trabajadores Globales.

En base al trabajo que se ha realizado en los últimos años se ha notado una constante en la falta de protección de los derechos de trabajadores: la ausencia de leyes y regulaciones efectivas que dan como consecuencia la imposibilidad de acceso a la justicia transnacional, y los abusos de parte de reclutadores sin escrúpulos, que cobran excesivas sumas de dinero por los trámites de reclutamiento y contratación.

Las leyes y regulaciones sobre reclutamiento analizadas en este reporte, se enfocan en el reclutamiento para trabajo en el extranjero. Cada año, miles de mexicanos y centroamericanos viajan a los Estados Unidos (EEUU) y Canadá para trabajar con visas temporales. Aunque no existe un número exacto, se estima que anualmente mas de 25,000 trabajadores van a Canadá y mas de 100,000 a los EEUU a trabajar en el sector agrícola y otras industrias de bajo ingreso.¹ Además de lo anterior, existe una dinámica migratoria intrarregional con visas temporales, se estima que 40,000 guatemaltecos trabajan en fincas en el Estado de Chiapas, México; y que 12,000 nicaragüenses trabajan en campos de cultivo en Costa Rica. La gran mayoría de los programas de visas de trabajo temporal carecen de transparencia, lo que resulta en una dificultad de calcular datos precisos. Sirva esto para decir que a pesar de que la migración irregular mantiene números muy altos, los programas de visas de trabajo temporal están en expansión y en aumento año con año. Tener un marco jurídico sólido para proteger a estos trabajadores reviste una importancia cada vez mayor.

Consideramos que para tener un impacto de largo alcance en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, es necesario establecer marcos normativos y esquemas regulatorios, mejorarlos en donde sí los haya y que los Estados se avoquen a su aplicación, cumpliendo con los estándares internacionales establecidos en la materia.

Dadas las condiciones similares que se observan en la región de México y Centroamérica,² y dadas las relaciones políticas y económicas entre los diversos países de origen de migrantes con los países de empleo; consideramos que un proceso de estandarización a nivel regional de las regulaciones y protecciones de derechos de trabajadores temporales, puede ser la vía para crear una relación que garantice los derechos de estos trabajadores. Esto evitaría que las agencias reclutadoras se desplacen a otro país en la región a reclutar, ante la implementación de las

1 Véase <http://www.globalworkers.org/country-data-countries/canada> y <http://globalworkers.org/visa-pages>. (Fecha de consulta: 4 de marzo de 2015)

2 Para fines de este reporte, usamos el término región para referirnos al espacio geográfico del corredor migratorio que incluye México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua hacia los Estados Unidos y Canadá, además de las dinámicas migratorias inter-regionales.

protecciones de los trabajadores. Aunado a esto, el intercambio de información sobre agencias reclutadoras entre consulados ayudaría a prevenir el abuso a los trabajadores.

Este reporte se enfoca en hacer un análisis comparativo de las regulaciones que existen a nivel nacional en México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua. Ayuda a identificar las lagunas legales que existen y usa el ejercicio comparativo para identificar oportunidades que permitan generar un diálogo entre los gobiernos de la región, con el fin de iniciar un proceso de estandarización de las regulaciones para proteger los derechos de los trabajadores migrantes, en este caso, temporales.

Además de las regulaciones existentes, encontramos también algunas excepciones a estas. Estos son los convenios de movilidad laboral firmados entre dos países o contratos firmados entre un país y una agencia reclutadora particular.

En este reporte los mencionamos, pero no nos enfocamos en el análisis de su alcance o efectividad en las dinámicas de movilidad laboral. Sin que esto signifique que pasemos por alto, la importancia y la necesidad de revisar las implicaciones de esos contratos en los derechos de los trabajadores migrantes.

En cuanto a la estructura del contenido, mencionamos primero por país las leyes nacionales que encontramos sobre la materia, luego las regulaciones específicas, acuerdos especiales, convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³ y finalmente las recomendaciones.

3 No incluimos la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares de 1990, de la Organización de las Naciones Unidas dado que no regula el reclutamiento de trabajadores temporales. Nos enfocamos cambio a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo 96 sobre la agencias retribuidas de colocación y 181 sobre las agencias de empleo privadas.

RESUMEN DE LAS REGULACIONES DE RECLUTAMIENTO POR PAÍS

MÉXICO

LEYES

Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo

El 30 de noviembre de 2012 fue aprobada la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT).⁴ Misma que contiene las regulaciones para los programas de empleo temporal en el exterior para trabajadores mexicanos.

Dado del impacto de estas reformas en los derechos de los trabajadores migrantes temporales, queremos señalar las modificaciones más importantes relativas al tema, contenidas en Art. 28 de la Ley Federal del Trabajo.

Antes de las reformas del 2012, el Artículo 28 establecía con claridad en el inciso b) de la fracción I, la obligación que tenía el empleador de cubrir los gastos de transporte repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia durante el tránsito, así como todos los que se originasen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante. En la redacción actual, el Artículo únicamente señala que el empleador se hará cargo de los gastos de repatriación.

En dicho inciso se establecía una protección al salario frente a los gastos establecidos en el mismo, señalando que “El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos”. Esta protección tras la reforma de 2012, quedó fuera del contenido del artículo 28. Esta omisión implica que el trabajador queda desprotegido frente a la ley, pudiendo interpretarse que las partes en el contrato, podrán establecer a quién le corresponde cubrir los gastos por transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, así como aquellos que se originen por motivo del paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, que bien pueden recaer en el propio trabajador o bien ser repartidos en partes iguales.

Las prestaciones de seguridad social que se reconocían en el inciso c) igualmente se omitieron tras la reforma, reduciéndose a una mera atención médica, la cual sólo es una mínima parte de los derechos reconocidos por la seguridad social. En otras palabras, los trabajadores pierden la posibilidad de gozar de la seguridad social que se proporciona en los países en los que van a prestar sus servicios. Asimismo queda fuera del contenido de este inciso la indemnización por riesgo de trabajo. Si bien de acuerdo a los estándares más altos de protección a los derechos laborales, la seguridad social y el riesgo de trabajo no son derechos renunciables, la omisión tras la reforma laboral de este derecho, implica un obstáculo más para los trabajadores migratorios y una grave violación a sus derechos humanos laborales. De la misma manera implica un incumplimiento a las obligaciones de respetar y proteger que tiene el Estado mexicano frente a estos derechos.

⁴ Véase:

http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/003_comisiones/001_ordinarias/trabajo_y_prevision_social/reforma_laboral

En cuanto al derecho a contar con una vivienda digna y decorosa, tras la reforma se omite la posibilidad de que el trabajador tenga derecho a que la misma sea en el mismo centro de trabajo o en un lugar cercano al mismo.

El inciso d) del Artículo 28 reformado, relativo a la información sobre servicios consulares y de la autoridades del país de empleo, al cual el trabajador puede acudir en caso de violaciones a sus derechos, puede considerarse como un avance a favor del trabajador, sin embargo, tras el análisis general del artículo, este avance se ve opacado tras el cúmulo de retrocesos que terminan perjudicando a los trabajadores –que se mencionan en los párrafos anteriores.

Otra medida regresiva es la que se desprende de la interpretación de la fracción II del artículo 28, en el sentido de que solo en el caso de que el patrón no cuente con domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, deberá pagar una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones. La redacción de esta fracción lleva a pensar que en el caso de que el patrón sí tenga domicilio fiscal en México, quedará a salvo del pago de dicha fianza, situación que deja en estado de indefensión al trabajador, ya que queda imposibilitado para exigir se le pague la misma en caso de incumplimiento del contrato. Si bien el trabajador puede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el incumplimiento del contrato, lo cierto es que al no estar contemplada la obligación de depósito de fianza a cargo del patrón, obstaculiza la posibilidad de que exista una adecuada reparación del daño por dicho incumplimiento.

En lo que hace a la omisión de la obligación de que el escrito que contenga las condiciones de trabajo sea visado por el Cónsul de la Nación en la que el trabajador prestará sus servicios, constituye una dificultad en caso de demanda pues se dificulta la posibilidad de notificar al patrón en el extranjero. Lo mismo sucede con la posibilidad de ejecutar el laudo condenatorio⁵ sobre bienes localizados fuera de territorio mexicano. En la nueva redacción, solo se requiere al patrón y al trabajador añadir al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por el país de empleo.

Tras esta reforma se crean los artículos 28-A y 28-B para el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México para trabajar en el exterior. El Artículo 28-A hace referencia a los casos en que trabajadores mexicanos sean colocados mediante mecanismos acordados por el gobierno mexicano con un gobierno extranjero, es decir, a través de convenios bilaterales como es el caso del convenio con Canadá;⁶ mientras que el artículo 28-B hace referencia a casos en que trabajadores mexicanos sean colocados a través de agencias privadas de colocación.

REGULACIONES

Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT)

Como parte de las reformas emprendidas por el gobierno de México en materia laboral, además de las aprobadas a la Ley Federal del Trabajo mencionadas antes, en mayo del 2014 se aprueban las reformas al Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT), que introduce cambios al RACT de marzo de 2006.⁷

5 En el procedimiento laboral o de trabajo la sentencia definitiva recibe el nombre de laudo. Los condenatorios, son los que condenan al cumplimiento de una obligación o pago de determinadas prestaciones. Véase:

<http://sncedj.ijf.cjf.gob.mx/Doctos/IntrFuncionJuris/TecnicaElabSent/Docs/1.4.%20Sentencia.pdf>

6 Véase: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDs2010/CDConsular/pdf/T51.pdf>

7 Véase http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5345536&fecha=21/05/2014

A pesar de que el impacto de la regulación existente se pueda ver disminuido por la falta de un tratamiento especial a la migración laboral temporal, con las recientes reformas al RACT, se abre una posibilidad de avanzar en la regulación de agencias reclutadoras y algunas protecciones para trabajadores temporales en el exterior.⁸

El RACT en su versión actual, regula el reclutamiento y colocación de trabajadores dentro y fuera del territorio nacional.

Las reformas al RACT introducen el género y la condición de migrante como criterios en la prevención de la discriminación en el Artículo 6 inciso V. Sin embargo no protege de manera especial a grupos vulnerables como mujeres e indígenas.

Se presupone el acceso a la información que poseen las agencias reclutadoras, al tener que presentar reportes trimestrales a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

En cuanto a la obligación del patrón de cubrir los gastos de transporte, alimentación, y alojamiento para el traslado del trabajador; el RACT recoge los cambios en el Art. 28 de la LFT, en el sentido de que se adopten medidas a asegurar que se provean estos servicios de manera gratuita, cuando el trabajador se encuentre a más de 100km de su residencia habitual.⁹ Sin embargo no existe claridad en cuanto a la responsabilidad de asegurar estas medidas, es decir, no se indica quien es el responsable de cubrir estos gastos.

Se obliga también a las agencias a hacer pública y visible la autorización y registro de funcionamiento otorgada, esta debe incluir de manera clara la gratuidad de sus servicios. Esto es de resaltar, dadas las violaciones en las que incurren las agencias de colocación al momento del reclutamiento, en cuanto a cobros excesivos a los trabajadores por los servicios que ofrecen.¹⁰

El Estado relega a las agencias de colocación la obligación de constatar la veracidad de la oferta de trabajo, así como adoptar medidas pertinentes para cerciorarse de las condiciones de trabajo, vivienda y seguridad social. En los casos de trabajadores en el exterior, se está a las regulaciones del país de empleo, por lo que el alcance de las agencias de colocación para asegurar estos derechos es limitado, si no es que nulo. Además, como lo han demostrado organizaciones civiles, en el proceso de reclutamiento y contratación, son precisamente las agencias de colocación quienes más vulneran los derechos de los trabajadores.

Se deja también en manos de las agencias reclutadoras, el verificar que los trabajadores hayan cumplido con los trámites de visas y permisos de trabajo, informar a los trabajadores sobre el derecho a la protección consular y acceso a la justicia en el país de empleo, así como garantizar o sufragar los gastos de repatriación de trabajadores ante el incumplimiento de las condiciones de trabajo.¹¹

8 Gutiérrez, Paulina. (2014) RACT. Estudio de Evaluación del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores y mecanismos de información entre México y Estados Unidos sobre el reclutamiento y la contratación de trabajadores (as) migrantes temporales mexicanos (as) bajo el esquema de visas H-2A y H-2B

9 Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, Art. 9, Fracción VI. Adoptar las medidas conducentes para que el transporte, alojamiento y alimentación para el traslado de los trabajadores que vayan a laborar a los centros de trabajo que se encuentren a una distancia superior a 100 kilómetros de su residencia habitual, sea debidamente proporcionado sin costo alguno para ellos;

10 Art. 9, Fracción VI Bis del RACT.

11 las reformas al RACT-2006, crean el Artículo 9 Bis que contiene las obligaciones mencionadas. Ver

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5345536&fecha=21/05/2014

A pesar de que para el último aspecto mencionado, las agencias de colocación deberán pagar un depósito o fianza para cubrir estos gastos; nuevamente se relega a estas cuestiones tan importantes como las anteriores, abriendo con ello la posibilidad de que puedan manipular la información y abusar del desconocimiento de los trabajadores sobre los procesos en general.

Dentro de las restricciones a las agencias, se incluyen la prohibición de retención de documentos personales, y la gestión directa o por intermediarios del trámite de visas, permisos, pasaportes, etc. que necesiten los trabajadores.¹² Esto en la práctica no resulta benéfico para los procesos de reclutamiento, colocación y contratación de trabajadores, puesto que se trata de una restricción que limita la actuación de las agencias reclutadoras y abre la puerta a la multiplicación y participación de gestores e intermediarios en tanto que el trabajador tendría que buscar apoyo de terceros para los trámites para el desconocidos.

El nuevo reglamento elimina la previa autorización de la Secretaría de Gobernación a las agencias de reclutamiento, dejando solo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la autorización y registro para el funcionamiento de estas.

De entre los elementos positivos que establece el nuevo reglamento, podemos mencionar las campañas de prevención e información sobre derechos y obligaciones relacionados con el servicio de colocación de trabajadores.¹³ Para tal fin la STPS podrá celebrar convenios con los Gobiernos de los Estados y el Distrito Federal. Introduce también el concepto del contrato modelo que deberá ser presentado por las agencias reclutadoras para obtener la autorización de funcionamiento, y la protección a la información personal del trabajador.¹⁴ Y respecto a la vigilancia e inspección de las agencias de colocación, se introducen las inspecciones de oficio de parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la posibilidad de denuncia de hechos ante el Ministerio Público.

ACUERDOS ESPECIALES

Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales entre México y Canadá (PTAT)

Este programa nace a partir de la firma de un memorándum de entendimiento entre ambos gobiernos en 1974, con la finalidad de proveer trabajadores agrícolas mexicanos al sector en Canadá.¹⁵

Para el funcionamiento del programa, existe una coordinación entre la STPS, la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) de México y sus pares Canadienses, el Empleo y Desarrollo Social de Canadá (anteriormente conocido como el Ministerio de Recursos Humanos de Canadá (HRSDC)). En México la STPS a través del Servicio Nacional de Empleo en cada entidad federativa, es la responsable de reclutar y seleccionar a los trabajadores.

Aunque el propósito de este reporte no es el analizar la efectividad de este programa firmado entre los dos gobiernos, nos parece importante señalar que se requiere una revisión del mismo para explorar si el acuerdo contiene excepciones al marco jurídico actual sobre reclutamiento.

12 Art. 10, Fracciones II Bis y II Ter del RACT

13 Art. 18 del Capítulo II del RACT.

14 Art. 20. Fracción VI del RACT

15 México y Guatemala firmaron un acuerdo en agosto de 2014 que sienta las bases generales para tratar el tema de la migración laboral entre ambos países. Ver sección sobre Guatemala en este mismo documento. Acerca del PTAT véase <http://www.globalworkers.org/country-data-countries/mexico/temporary-worker-programs-canada> y Verma, Veena (2003) *The Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers Program: Regulatory and Policy Framework, Farm Industry Level Employment Practices, and the Future of the Program Under Unionization*.

CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES

De los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la materia, México ha aceptado las disposiciones de la parte III del Convenio 96¹⁶ relativo a las agencias retribuidas de colocación y aún no ratifica el Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas.

OBSERVACIONES

Como se puede apreciar, derechos elementales como el acceso a la información, acceso a la justicia en el país de empleo, y el acceso a la seguridad social, quedan relegados en el marco de regulación sobre el reclutamiento toda vez que la redacción actual del Artículo 28 de la LFT genera muchos claroscuros y deja al patrón y en ocasiones al reclutador sin responsabilidad directa en el aseguramiento de la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Derechos que deberían ser protegidos, con base a los estándares internacionales como la protección al salario, el acceso a la justicia y la seguridad social sufren un retroceso con las reformas a la LFT y en este caso particular, al Art. 28 de la misma.

En cuanto a las reformas al RACT, por un lado representa avances en la regulación de las actividades de las agencias de colocación, en tanto que amplía los aspectos de discriminación, introduce nuevos conceptos como el del contrato modelo y asegura el derecho a la privacidad de información personal del trabajador.

Sin embargo, al dejar en manos de las agencias de colocación la corroboración sobre el cumplimiento de derechos básicos como la veracidad de la oferta de trabajo, las condiciones de trabajo, costos de transportación y seguridad social; pone en entredicho el alcance de estas regulaciones y en riesgo la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Además, no protege de manera especial a grupos vulnerables como mujeres y población indígena.

Para estar a la altura de los retos que representa la movilidad laboral actual y por la posición estratégica de México en la región, como país de origen y de empleo de trabajadores migrantes; se hace necesario que el gobierno mexicano ratifique el Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, y adopte Convenio 96 relativo a las agencias retribuidas de colocación en su totalidad. Pero sobre todo la II parte del mismo, la cual se refiere a la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines de lucro y así tener el contexto legal y estándares reconocidos internacionalmente, en materia de reclutamiento y movilidad laboral al momento de regular estas actividades.

GUATEMALA

LEYES

Por ley, la regulación de las actividades de reclutamiento y de la institucionalización de los programas de trabajo temporal para guatemaltecos en el extranjero, recaen en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) y el Ministerio de Relaciones Exteriores (MINEX); el primero por lo que hace a materia laboral y el segundo por lo que hace a la relación binacional con los gobiernos de los países de empleo.

16 El 1 de marzo de 1991 México aceptó las disposiciones de la III parte del convenio que se refiere a la reglamentación de las agencias retribuidas de colocación. Véase

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312241

En cuanto a las regulaciones existentes, debemos referirnos al Artículo 34 del Código de Trabajo,¹⁷ el cual provee el contexto para la regularización de las actividades de reclutamiento y asienta los principios para la institucionalización de programas de trabajo temporal.

Por principio el Artículo 34 del Código de Trabajo, del Título Segundo: Contratos y Pactos de Trabajo. Disposiciones generales y Contrato Individual de Trabajo, establece la tutela del Estado de Guatemala para la protección de derechos de trabajadores guatemaltecos en el extranjero.

El Artículo en mención, establece clara y específicamente la facultad del MINTRAB de autorizar el reclutamiento y salida de trabajadores al extranjero; así como la prohibición explícita de la celebración de contratos sin este permiso.

En su inciso a) se obliga a la empresa reclutadora a mantener un domicilio permanente en la capital de la república, por cuanto dure el contrato. Esto es importante en cuanto a la responsabilidad de la agencia reclutadora, en caso de incumplimiento del contrato se quiera llevar ante las autoridades correspondientes.

Se establece en el inciso b) la obligación¹⁸ clara y específica del reclutador o agencia¹⁹ de cubrir los gastos de transporte al exterior del trabajador desde su vivienda habitual al lugar del trabajo, así como los que se originen por paso por fronteras, incluyendo gastos de familiares del mismo, en caso de que le sea permitido. Los gastos de familiares son para garantizar la unión del núcleo familiar, no implica que los familiares también deban trabajar. Se infiere pues, que el trabajador no debe incurrir en gastos de ningún tipo relacionado a lo estipulado en el inciso b) en comento.

Este señalamiento es de suma importancia, pues como lo han registrado organizaciones de la sociedad civil, en el proceso de reclutamiento es en donde por desconocimiento de los trabajadores y por mala fe de los reclutadores, se dan la gran mayoría de los abusos.²⁰ El inciso c) establece una fianza para los reclutadores o la empresa a fin de garantizar los gastos de repatriación del trabajador y para el pago de reclamos que se formulen. Abre también la posibilidad de que el trabajador decida quedarse y no volver al país de origen o su lugar de residencia, esto formalizado ante algún cuerpo consular de su país, en el país de empleo. Se establece en el inciso d) del Artículo en comento, la celebración del contrato de trabajo por escrito previo permiso y autorización del MINTRAB. En el contrato se debe establecer explícitamente que todos los gastos deben ser cubiertos por el reclutador; es decir, los costos de transportación y hospedaje, fianzas, y de paso por fronteras. También debe incluir de manera específica las condiciones de alojamiento, transportación y repatriación. Se infiere pues, que el trabajador no debe incurrir en ningún pago por los servicios de colocación de la agencia reclutadora.

La existencia del contrato de trabajo presupone la posibilidad de parte del trabajador de tener acceso más efectivo a la justicia en caso de incumplimiento del mismo. La potestad que se le confiere al MINTRAB para autorizar el contrato, vigilar el proceso de reclutamiento e incluso la

17 Código de Trabajo, Decreto No. 1441, julio 2011. Disponible en línea:

http://www.mintrabajo.gob.gt/images/organizacion/leyesconveniosyacuerdos/Leyes_Ordinarias/Codigodetrabajodeguatemala2011.pdf

18 El Artículo 4 del Código de Trabajo, señala que los representantes de los patronos en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Por lo que en el presente caso los reclutadores vendrían siendo los representantes de las empresas en Guatemala.

19 El Código de Trabajo, en este inciso usa el término “empresa” al referirse a las agencias de reclutamiento y colocación.

20 Palacios, Aroldo (2013) Confiscación de Títulos de Propiedad en Guatemala por parte de Reclutadores en Programas de Trabajadores Temporales con visas H-2B.

prohibición de permitir el embarque de trabajadores temporales, si se contravienen sus derechos o se incumple alguno de los requisitos aquí comentados. Sugiere que el Estado está en posición de cumplir con su obligación de salvaguardar los derechos de los trabajadores nacionales, que van de manera temporal a trabajar en el extranjero.

El Artículo 35 del mismo Código, ratifica el poder del MINTRAB de negar la autorización de los contratos en tanto no se aseguren la igualdad de derechos de los trabajadores guatemaltecos, con los trabajadores en el país de empleo, e iguala la legislación guatemalteca a la legislación del país de empleo, cuando este ofrezca mayores prerrogativas a los trabajadores nacionales del país de empleo.

Esta disposición debe tenerse presente al momento de celebrar convenios binacionales con otros países, para asegurar que en dichos convenios se especifique de manera clara y precisa, la protección irrestricta de los derechos de los trabajadores guatemaltecos en el contexto de las leyes nacionales de los países de empleo.

REGULACIONES

Guatemala se encuentra en el umbral de regular a las agencias reclutadoras y el reclutamiento en sí. En 2014, a iniciativa del MINTRAB, se ha trabajado en un borrador de un reglamento con la participación de las partes interesadas: agencias de reclutamiento, el gobierno federal y la sociedad civil representada por organizaciones que trabajan el tema. Esto representaría un gran avance en la protección de los derechos de los trabajadores guatemaltecos que participan en los programas de trabajo temporal.

ACUERDOS ESPECIALES

Para el reclutamiento de trabajadores guatemaltecos para trabajar en Canadá, mediante un convenio de colaboración con el gobierno guatemalteco, la Organización Internacional de las Migraciones (OIM) se dio a la tarea de reclutar trabajadores desde el año 2005, pues a su vez mantenía un contrato con la *Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère* (FERME), organización de empresas canadienses. Hacia el 2013 la OIM dejó de reclutar trabajadores, con lo que se creó un vacío en el reclutamiento lo que llevó a que agentes particulares continúen la práctica del reclutamiento de trabajadores guatemaltecos a Canadá.

Por lo que respecta a la relación con México, no existe registro de reclutadores o agencias de colocación de trabajadores guatemaltecos que vayan a trabajar a México. Los trabajadores interesados tienen que hacer el trámite de la Visa para Trabajador Fronterizo.²¹

El 7 agosto de 2014, México y Guatemala firmaron un convenio de cooperación bilateral de atención a trabajadores temporales²² en ambos países, lo cual demuestra la preocupación de ambos Estados en la protección de los derechos de los trabajadores temporales.

21 Véase requisitos en INM <http://www.inm.gob.mx/index.php/page/TVTF>

22 Este convenio establece como objetivos: 1. Establecer bases de cooperación e intercambio laboral a fin de contar con información cuantitativa y cualitativa de trabajadores migrantes temporales que permita el diseño de políticas laborales activas; 2. Crear un observatorio laboral, para analizar las condiciones que enfrentan los trabajadores migrantes temporales, así como el monitoreo de flujos laborales entre México y Guatemala; 3. Diseño de políticas activas para generar mecanismos legales para trabajadores migrantes temporales

El 14 Agosto del 2014, Guatemala firmó una carta de entendimiento con El Salvador y Honduras²³ el cual sienta las bases para colaboración institucional para la atención de la movilidad laboral.

CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES

A pesar de que el Estado guatemalteco ha aceptado las disposiciones de la parte II del Convenio 96 relativo a las agencias retribuidas de colocación;²⁴ aún no ratifica el Convenio 181 sobre agencias de empleo privadas, ambas de la Organización Internacional del Trabajo.

OBSERVACIONES

Guatemala no cuenta con una regulación específica de los programas de empleo temporal en el exterior, ni existe un control institucional de parte del MINTRAB y el MINEX de las actividades de las agencias de reclutamiento en el país. A pesar del contenido en el Artículo 34 del Código de Trabajo, el cual sienta bases fuertes sobre derechos y obligaciones relacionados al reclutamiento, el establecimiento de regulaciones específicas vendrían a fortalecer el marco de protección de los derechos de los trabajadores.

En el proceso de reclutamiento por parte de agencias e individuos se han detectado una serie de irregularidades que van desde el cobro excesivo por trámites comunes administrativos, hasta la confiscación de títulos de propiedad de parte de los reclutadores. Proceso legitimado con la intervención de la representación del Estado, a través de la figura del Notario Público.²⁵ Para dar una respuesta adecuada a esta problemática, se hace necesario que el Estado guatemalteco dé un mayor impulso al proceso de regular a las agencias de reclutamiento y colocación.

EL SALVADOR

LEYES

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) está obligado a observar, en todo momento, las disposiciones de la Constitución de la República de El Salvador, del Código de Trabajo, de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, que le resultan una fuente de obligaciones a nivel interno.

Así tenemos que la entidad gubernamental responsable es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), siendo la encargada de dirigir los asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales entre las personas trabajadoras y empleadoras. Entre las funciones generales que contempla el Art. 7 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión

23 Esta carta de entendimiento se firma para “abordar el tema sobre trabajadores migrantes” y dentro de las cláusulas sobresalientes están: establecer un observatorio interinstitucional, fortalecimiento del servicio público de empleo, trabajar una plataforma común de los sistemas nacionales de empleo, establecimiento de la seguridad social y seguro temporal para los trabajadores migrantes, sistema de contratación temporal unificada, entre otros. Carta de entendimiento entre titulares de trabajo y previsión social de Guatemala, El Salvador y Honduras, sobre trabajadores migrantes. MINTRAB, 14 de agosto de 2014.

24 Guatemala adoptó las disposiciones de la parte II del Convenio el 3 de enero de 1953, el cual se refiere a la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y la reglamentación de las demás agencias de colocación.

25 Por cuestiones de seguridad y por así haberlos solicitado los trabajadores partes en los casos, se omiten nombres, sin embargo en “Palacios, 2013” se pueden ver fotocopias de documentos ejemplificando algunos casos.

Social,²⁶ se encuentra que está llamado a: “ejecutar y supervisar las políticas de relaciones laborales; inspección del trabajo; seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; previsión y bienestar social; migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y de cooperativas”. Igualmente, impulsar y sustentar el proceso de concertación social y participación tripartita”.

Esta misma Ley, a través del Artículo 67, reconoce la figura de las agencias privadas de colocación determinando que estará bajo la responsabilidad del MTPS el control de ellas. Tomando esta atribución como punto de partida, se podría decir que los procesos de reclutamiento cuentan con la protección que el Estado está obligado proporcionar.

Por otro lado el artículo 74 de la misma Ley establece que:

Art. 74. Se podrá celebrar contratos con trabajadores salvadoreños para la prestación de servicios fuera del territorio nacional, previo permiso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien deberá concederlo siempre y cuando se garanticen los intereses de los trabajadores o cuando con ello no se perjudique gravemente la economía nacional.

Concedido el permiso, deberán someterse los contratos que se celebren, a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien podrá otorgarlos cuando se llenen los requisitos siguientes:

- a) Que los trabajadores sean mayores de dieciocho años;*
- b) Que los gastos de transporte de los trabajadores contratados, el lugar donde deben prestar su servicio y su regreso, corren a cargo del patrono; y*
- c) Que el patrono rinda fianza suficiente a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores.*

Las autoridades de Migración no permitirán la salida de los trabajadores contratados sin que los correspondientes contratos hayan sido aprobados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Como se observa, se establece la celebración del contrato de trabajo, protección a menores de edad y la obligación del empleador a cubrir los gastos de transporte del trabajador al lugar del trabajo y su regreso.

No existe un señalamiento específico acerca de algún costo en el que el trabajador tenga que incurrir por los servicios de reclutamiento y colocación, por lo que se interpreta que estos servicios son completamente gratuitos.

En ese sentido, se considera que este mecanismo de protección debería ser eficaz para prevenir que las personas no sean víctimas de acuerdos engañosos durante el proceso de reclutamiento y que terminen concretizándose en el contrato de trabajo, pues se cuenta con el filtro del MTPS para la validación, y la ejecución en el exterior.

REGULACIONES

A pesar de la voluntad del Estado salvadoreño en la concreción de convenios y continuo envío de trabajadores al exterior, la falta de regulaciones específicas sobre el reclutamiento y colocación, limitan el alcance de estas iniciativas. La reglamentación existente se limita al contenido de los dos artículos mencionados antes, lo cual deja endeble la protección de los derechos de los trabajadores migrantes temporales.

26 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, Decreto NO. 268 Disponible en línea:

<http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-organizacion-y-funciones-del-sector-trabajo-y-prevision-social>

ACUERDOS ESPECIALES

Aunque en agosto de 2014, suscribió una carta de entendimiento con Guatemala y Honduras, por incentivo del gobierno guatemalteco, que sienta las bases generales para tratar el tema de la movilidad laboral entre otros,²⁷ El Salvador no tiene un acuerdo de movilidad laboral con otro país de destino para el envío de trabajadores temporales.

Sin embargo, desde el año 2002 inicio el programa de Trabajadores Temporales Salvadoreños en el Exterior (PROSALTEX). Este programa permite al gobierno salvadoreño entrar en acuerdos bilaterales con otros países o empresas extranjeras, con el fin de establecer esquemas de migración laboral temporal. Para el año 2006, se vio la importancia de suscribir un acuerdo marco de cooperación orientado a coordinar las acciones entre las distintas instituciones involucradas en los procesos de migración laboral. En el año 2009, se suscribe el segundo convenio de cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el cual fue ratificado con la firma de otro convenio en el 2011. Con el fin de desarrollar el programa de trabajo temporal en el exterior, siendo la OIM la encargada de brindar la asesoría técnica en el proceso. Con este mismo fin se crea el Modelo de Gestión de la Migración Laboral Temporal en El Salvador en el 2011.²⁸ Este presupone la delimitación de responsabilidades de las entidades participantes, la transparencia del proceso y la eficacia del programa.

CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES

Al igual que otros países en la región, el Estado Salvadoreño no ha suscrito los convenios 96 relativo a las agencias retribuidas de colocación y 181 sobre empresas de empleo privadas, ambos de la Organización Internacional del Trabajo.

OBSERVACIONES

Aunque en los últimos años el Estado salvadoreño ha promovido un sistema de migración laboral más ordenado para las personas trabajadoras, y el Modelo de Gestión de la Migración Laboral Temporal en El Salvador es un programa interesante, aún no existe un marco normativo que regule el proceso de reclutamiento y contratación de trabajadores salvadoreños.

Tanto el PROSALTEX como el Modelo de Gestión de la Migración Laboral Temporal en El Salvador responden a la necesidad de colocar a trabajadores temporales en países de destino.

Sin embargo, la responsabilidad de crear las condiciones y asegurar la protección de los derechos laborales de los trabajadores temporales, sigue siendo unilateral. Al gobierno salvadoreño le ha correspondido asegurar las condiciones de sus trabajadores, antes de salir del país sin la corresponsabilidad del gobierno del país de empleo, en este caso Canadá. De ahí que es necesario crear regulaciones específicas de reclutamiento que no solo fortalezcan los programas ya existentes, si no que conlleven también la corresponsabilidad de las empresas y gobiernos de los países de empleo.

Además, para ampliar y asegurar la protección de los derechos de los trabajadores en el exterior, se hace necesario la firma y ratificación de los Convenios 96 y 181 de la Organización Internacional del Trabajo.

27 Carta de entendimiento entre titulares de trabajo y previsión social de Guatemala, El Salvador y Honduras, sobre trabajadores migrantes. MINTRAB, 14 de agosto de 2014.

28 Véase:

<http://www.crmsv.org/Eventos/Otros/Mayo2012/Presentaciones/Modelo%20de%20gestion%20FINAL%20FEBRERO%202011.pdf>

HONDURAS

LEYES

En la legislación Hondureña se contempla la defensa y protección de los derechos y deberes de los hondureños y extranjeros en el país, dentro de la cual se encuentra las normativas y políticas relacionadas con la migración nacional e internacional en materia laboral.

La Legislación laboral cuenta con el Código de Trabajo que data del año 1959²⁹. En este punto desde el año 2008 se maneja la creación de un nuevo código de trabajo en el marco de una comisión tripartita -gobierno, sectores privados, organizaciones de trabajadores- mismo que se ha quedado en proyecto. Aún así, contiene ya algunas reformas a través de Decretos Legislativos que buscan adecuarse a la situación cambiante de la migración laboral.

Con el Decreto Legislativo 32-2003 Diario Oficial La Gaceta 16 de abril del 2003,³⁰ se reforman los Artículos en lo referente a las agencias de colocación de empleo privadas. Los Artículos 43, 44 y 45 del Código de Trabajo en lo que concierne a la regulación, supervisión y control del reclutamiento y contratación de hondureños para el extranjero.

Estas reformas se encaminan a la definición del concepto de intermediario, dejando establecido que puede ser toda persona natural, jurídica, particular o de derecho público, que realice contrataciones en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Dejando obligado al patrono solidariamente por las gestiones que ha realizado con los trabajadores hondureños. Siendo este un avance en la contratación nacional como en la intervención de nacionales en la contratación de las compañías extranjeras.

En los Artículos 43 y 44 del Código de Trabajo, se estipula la competencia de la Secretaria de Estado en los despachos de trabajo y seguridad social la regulación, supervisión y control del proceso de reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero, garantizando los derechos establecidos en la legislación laboral del país receptor del trabajador, así como de toda la legislación adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Entre lo regulado por el Artículo 43 del Código de Trabajo, cabe resaltar el contenido del inciso c), donde se especifica que los gastos de transporte al exterior, desde el lugar donde viva habitualmente el trabajador hasta el lugar de trabajo; incluyendo los que se originen por el paso de las fronteras y conceptos semejantes deberán ser cubiertos totalmente por el contratista. Este inciso también contempla el pago de estos gastos para familiares que acompañen al trabajador, en caso de que se autorice.

Así mismo, se obliga también a entregar al trabajador copia del contrato de trabajo en idioma español, que deberá ser aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y deberá contener las especificaciones sobre lugar de trabajo, tipo de trabajo, horas de trabajo, salario, alimentación y servicio médico a proporcionar, y las condiciones de repatriación.

29 Código del trabajo, Decreto Legislativo 189-59 del 15 de julio del 1959. El cual tiene como objetivo general regular las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y, al capital, una compensación equitativa de su inversión.

30 Cabe mencionar que hasta ahora, este decreto no cuenta con un reglamento aprobado para su implementación

REGULACIONES

A través de la Dirección General de Trabajo, se emiten las regulaciones pertinentes, que en este caso sería lo referente al desplazamiento internacional de trabajadores, la cual debe detallar todo el procedimiento para obtener el permiso por parte de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social (STSS). Igualmente la vigilancia de la tutela del trabajo de los menores de edad.

Para el cumplimiento de lo anterior, se decreta el 30 de julio de 2008 el Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores Hondureños en el Extranjero.³¹ Este tiene por objeto, establecer las condiciones fundamentales para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños en la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero, así como regular, supervisar y controlar a las personas naturales o jurídicas que recluten y/o contraten mano de obra para laborar en el extranjero.

En su Artículo 5, el reglamento prevé la capacidad de gestión y económica de las organizaciones privadas sin fines de lucro domiciliadas en Honduras, que promuevan el trabajo de hondureños en el extranjero, para asumir los costos del reclutamiento y que no recaigan en los empleadores y trabajadores.

En sus Artículos 8 y 9 el reglamento, contempla las obligaciones a las que están sujetas las personas naturales o jurídicas, que se dedican al reclutamiento y contratación de trabajadores en el exterior. Dentro de las cuales encontramos la comprobación de su operatividad vigente a través de un certificado otorgado por la STSS a través de la Dirección General de Empleo. Dos aspectos a resaltar de este inciso son la inclusión de familiares viajando con el trabajador y la cobertura de pagos de transporte tanto para el trabajador como para familiares, de parte del contratista.

Estas especificaciones son importantes, sin embargo, se deja al trabajador en estado de vulnerabilidad al no especificar las condiciones de repatriación, ni establecer cuales son las condiciones de trabajo con las que se debe cumplir para salvaguardar los derechos del trabajador.

El reglamento en su Capítulo VII, sobre el Contrato, no especifica mas allá las condiciones de trabajo y por lo tanto la protección de los derechos del trabajador. Sin embargo, si hace referencia a la legislación internacional en la materia, y sujeta al agente reclutador privado como responsable solidario con el empleador para casos de violación a los derechos de los trabajadores.

Esto último es de suma importancia, pues es una manera de asegurar el cumplimiento del contrato y proteger los derechos del trabajador, además de que abre la posibilidad de llevar a juicio a los reclutadores ante los tribunales correspondientes.

El reglamento, obliga también al reclutador a mantener un domicilio permanente o por el tiempo que dure el contrato en la capital de la república, para responder por reclamos posibles de parte del trabajador o familiares. Además se obliga al reclutador a depositar una fianza para garantizar los gastos de repatriación o indemnizaciones, y a señalar a alguna institución con solvencia

31 Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo número STSS-252-08 Diario Oficial La Gaceta 30.07.2008 Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños en el Extranjero.

económica a obligarse solidariamente para cubrir los gastos de repatriación del trabajador y sus familiares.

Dentro de las lagunas que se presentan en el reglamento, están el cobro de entre 10 y 20 por ciento del monto total del salario neto que devengara mensualmente el trabajador durante los tres primeros meses, como máximo dentro de la vigencia de su contrato de trabajo; que las asociaciones con fines de lucro que se dediquen al reclutamiento y contratación de trabajadores pueden efectuar, debido a ciertas excepciones que la STSS les permite; según el Artículo 11 del reglamento en comento.³² Aunque una de las prohibiciones a las empresas reclutadoras sea el cobrar por los servicios de colocación, lo señalado en el artículo en comento constituye una excepción.

El reglamento deja en manos de las agencias reclutadoras el asegurar las condiciones de trabajo igualitarias en el país de empleo, relegando así su papel de proteger al trabajador. Además, la obligación de informar al trabajador sobre las regulaciones laborales en el país de empleo e información de consulados, también recae en el reclutador. Esto pone al trabajador en riesgo, pues el reclutador o empleador tiene el poder de controlar la información que se le proporciona al trabajador, creando así las condiciones de que sea víctima de abusos.

Se protege a menores de edad y se prevé de la discriminación en el proceso de reclutamiento y contratación. Este reglamento introduce también el concepto de seguridad familiar, al obligar al trabajador el cumplir con prestaciones de alimentos a sus dependientes.³³

En su Artículo 18, el reglamento indica la publicación anual del listado de las personas naturales y jurídicas autorizadas para las actividades de reclutamiento.

En cuanto al tema de coordinación entre instituciones del Estado involucradas, como la Dirección de Migración y Extranjería, Secretaría en los Despachos de Relaciones Exteriores, Cuerpo Diplomático del país de empleo, encontramos la desorganización de labores que repercute en el manejo correcto de lo estipulado en el reglamento. Siendo importante destacar la STSS a través de la Dirección General de Empleo, es la que está en la obligación de encabezar las labores de coordinación.

ACUERDOS ESPECIALES

Al margen de lo hasta aquí señalado, se tienen también varios acuerdos de cooperación con instituciones privadas para la gestión de programas de empleo en el exterior.

El 26 de febrero de 2007, se firma el Acuerdo operativo de cooperación técnica para la gestión de programas de migración laboral temporal para trabajos de hondureños en el exterior, entre el gobierno de Honduras y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), con el objetivo de conformar una Comisión Interinstitucional que propicie la articulación efectiva y funcional del desarrollo de las acciones contenidas en dicho acuerdo.³⁴

³² El Art. 11 a su vez refiere al Art. 10 que prohíbe el cobro por los servicios de reclutamiento y contratación, señalando que la Dirección podrá autorizar excepciones, sin mencionar cuales serían estas excepciones.

³³ Art. 19 h) "Acta de Compromiso del trabajador migrante que garantice la prestación de alimentos a sus dependientes económicos de conformidad a lo establecido en los artículos 120 y 121 del Código de Familia, debidamente autenticada." Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños en el Extranjero, 2008.

³⁴ Véase <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/where-we-work/americas/central-and-north-america-and-th/honduras.html>

Este es uno de los ejemplos de cuando una asociación o empresa no está domiciliada en el país y hace el proceso de reclutamiento a través de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en base al Reglamento mencionado con anterioridad. A este acuerdo se le hizo un addendum en agosto del 2008.

También como mecanismo de excepción, dado que existe un reglamento que rige todo el sistema de reclutamiento, en junio del 2010, a solicitud formal de una asociación de los Estados Unidos de mano de obra a la Asociación Nacional de Industriales de Honduras, se decreta la creación de un Régimen Especial de Migración Legal de trabajadores hondureños, para trabajar en el sector agrícola de los Estados Unidos de América, y de otros países.³⁵ Este decreto viene a flexibilizar y agilizar la contratación de trabajadores agrícolas hondureños, reformando el Código del Trabajo en lo que se refiere al trabajo en el extranjero.

Existen varios puntos en el mecanismo de excepción que abonan al Reglamento de Reclutamiento, verbigracia, Artículo 4, en cuanto a implementar una oficina en la región donde laboren los trabajadores, para orientación y apoyo en la estadía. Artículo 6, en cuanto a los deberes de los trabajadores migrantes, numeral 3, especifica el cumplimiento a las cuotas de cotización del Plan Especial de Servicios, convenido con el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). El Artículo 10, estipula la creación por parte de la STSS y el IHSS del programa de servicios especiales de atención por enfermedad y maternidad para la familia del trabajador o sus dependientes.³⁶

CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES

El Estado Hondureño, no ha ratificado los Convenios 96 relativo a las agencias retribuidas de colocación ni el 181 sobre las agencias de empleo privadas ambos de la Organización Internacional del Trabajo.

OBSERVACIONES

Como se puede apreciar, el Estado Hondureño ha hecho esfuerzos en regularizar el reclutamiento y contratación hacia el exterior.

Sin embargo, la creación de regulaciones especiales crean por lo tanto, excepciones especiales, relegando las actividades de reclutamiento y colocación de trabajadores a empresas particulares. Lo cual constituye una práctica negativa, pues esto da pie a que se puedan crear mas excepciones respondiendo a solicitudes de particulares, en vez de fortalecer el marco legal existente y proteger los derechos del trabajador de manera integral. Además, los acuerdos de cooperación con instituciones privadas, ponen en entredicho el alcance, observancia y ejecución de la legislación en la materia.

NICARAGUA

LEYES

La única referencia que existe sobre reclutamiento y contratación de trabajadores nicaragüenses para trabajar en el exterior, es el contenido en el Artículo 15 del Código de Trabajo,³⁷ que prohíbe

35 El Congreso Nacional, Decreto No. 69-2010 por el que se crea un Régimen Especial de Migración Legal de Trabajadores Hondureños para trabajar en el sector agrícola de los Estados Unidos de América y de otros países.

36 Aunque se le denomina mecanismo de excepción, este decreto crea regulaciones especiales las cuales vienen a sumarse a las regulaciones ya existentes, y considera otras protecciones al trabajador y su familia.

37 La Gaceta, 30 de octubre de 1996, núm. 205, págs. 6109-6190 Nicaragua Ley No. 185, Código del Trabajo.

la celebración de contratos de trabajo con trabajadores nicaragüenses dentro del territorio para prestar servicios o ejecutar obras en el extranjero, sin autorización expresa y previa del respectivo órgano del Ministerio del Trabajo (MITRAB). El Artículo 16 del mismo Código faculta al MITRAB a regularizar los servicios de agencias privadas.

Aunque el Código de Trabajo reconoce los derechos laborales como irrenunciables, y se sujeta a la legislación internacional, con base a los tratados internacionales que el Estado nicaragüense ha suscrito en la materia; mas allá de lo señalado en estos Artículos, se carece de una regulación específica en materia de reclutamiento y colocación de trabajadores temporales.

El actual reglamento de Migración y Extranjería³⁸ pretende dirigir y controlar toda la política que sobre migración y asuntos de extranjería pueden presentarse en el territorio nacional.

Sin embargo, este reglamento no es enfático en tratar el asunto relativo al movimiento migratorio con fines laborales, mediante el cumplimiento de las obligaciones constitucionales del Estado nicaragüense y las distintas autoridades administrativas y judiciales encargadas de conocer de oficio o de solicitud de parte, algún asunto relativo a esta materia.

REGULACIONES

Como se menciona en párrafos anteriores, no existe ninguna reglamentación específica sobre el reclutamiento.

El Código de Trabajo en sus Artículos 15 y 16 habilita al MITRAB a autorizar los contratos de trabajadores nicaragüenses en territorio nacional, para trabajar en el extranjero y ofrecer un servicio gratuito para fungir como intermediario o agencia de empleo, que a su vez regulará el funcionamiento de empresas privadas de reclutamiento.

ACUERDOS ESPECIALES

Nicaragua ha firmado con Costa Rica algunos acuerdos para regular el ingreso de mano de obra nicaragüense con propósitos de empleo. En el 2007 firmaron un acuerdo con el objeto de establecer un protocolo para la intermediación laboral, con miras al reclutamiento y contratación de mano de obra nicaragüense para laborar en Costa Rica.³⁹ Este acuerdo se conoce como el Acuerdo de Codesarrollo Costa Rica/Nicaragua.⁴⁰

Este esfuerzo surgió en el marco de un proyecto financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), ejecutado en Costa Rica por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) entre 2008 y 2011.⁴¹ Por lo que hace al reclutamiento en Nicaragua, el MITRAB verifica y emita la autorización al empleador para que este gestione el reclutamiento, bajo la supervisión del MITRAB. El Acuerdo obliga a los empleadores a realizar un contrato de trabajo, gestionar el permiso, brindar el transporte desde y hacia el lugar de origen y destino, a brindar alojamiento sin costo para el trabajador, a brindar

38 Decreto No. 31-2012, por el que se crea el Reglamento a la Ley No. 761, Ley General de Migración y Extranjería, Gaceta-Diario Oficial 184. Disponible en línea <http://www.cancilleria.gob.ni/ministerio/leyes/leyespdf/Ley-761-Migracion-y-Extranjeria.pdf>

39 Bolaños Céspedes, Fernando. Dictamen Jurídico y Socio Laboral: Convenio Binacional Costa-Rica Nicaragua, Informe de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2009.

40 Para una evaluación del impacto del convenio, véase Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica (2011) Informe Preliminar, proyecto de codesarrollo Costa Rica/Nicaragua 2008-2010.

41 Ancheita, A. y Bonnici, G. (2013) "Quo Vadis? Reclutamiento y contratación de trabajadores migrantes y su acceso a la seguridad social: dinámicas de los sistemas de trabajo temporal migratorio en Norte y Centroamérica" Documento de Trabajo No.4 INEDIM.

información a las instituciones sobre el ingreso y egreso de los trabajadores y a realizar depósitos de garantía.

CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES

El Estado de Nicaragua, no ha ratificado los Convenios 96 relativo a las agencias retribuidas de colocación ni el 181 sobre las agencias de empleo privadas, ambos de la Organización Internacional del Trabajo.

OBSERVACIONES

Nicaragua aún está en los umbrales de la regularización del reclutamiento y contratación de trabajadores nicaragüenses para el exterior. Aunque existe la voluntad del Estado en legislar en la materia, existe un gran vacío que deriva en un desamparo legal del trabajador temporal que viaja al exterior.

La firma de convenios con países de empleo, a pesar de ser un buen esfuerzo hacia la regulación de la migración laboral temporal, no tratan el tema de raíz y de manera sistemática para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores temporales.

La falta de la firma y ratificación de los convenios relativos de la Organización Internacional del Trabajo, abonan a este vacío legal.

CONCLUSIÓN

CUADRO COMPARATIVO DE LEYES Y REGULACIONES DE RECLUTAMIENTO DE TRABAJADORES TEMPORALES PARA TRABAJAR EN EL EXTERIOR

TEMA	MÉXICO	GUATEMALA
Normatividad	Ley Federal del Trabajo, Artículo 28. Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores	Código de Trabajo, Artículos 34 y 45.
Agencia de gobierno encargada de la implementación de la regulación	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Junta de Conciliación y Arbitraje	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
El trabajador debe pagar los gastos de transporte	No, si el domicilio del trabajador está a más de 100kms.	No
La agencia reclutadora puede recibir honorarios o hacer cobros de algún tipo por sus servicios	No	No se especifica
Obligación de pago de fianza o algún otro tipo de derechos, de parte de la agencia reclutadora ante una agencia del estado en el país de reclutamiento	Sí, en caso de no tener un domicilio físico en el país y para gastos de repatriación	Sí, para repatriación y en casos de reclamos
Obligación de la agencia reclutadora de tener un domicilio en el país de origen	Sí, con la excepción anterior	Sí
Aprobación del contrato antes de salir del país de parte de una agencia de gobierno en el país de origen	Sí	Sí
El trabajador recibe copia del contrato antes de salir del país de origen	Se implica, pero no se especifica	Sí
El Ministerio del Trabajo, Ministerio de Relaciones Exteriores o agencias correspondientes proveen información sobre servicios consulares y/o derechos laborales en el país de empleo	Sí, en el caso de mecanismos acordados entre el gobierno mexicano y un gobierno extranjero, se establece que se debe considerar en dicho acuerdo sin especificar la responsabilidad. Tratándose de agencias de colocación privadas, corresponde a esta proporcionar esta información al trabajador	No, sin embargo se obliga a la representación consular a vigilar el cumplimiento del contrato en el país de empleo
Se requiere que exista registro público de agencias de reclutamiento registradas	Sí	Sí
Obligación de proveer vivienda al trabajador en el país de empleo	No es claro, solo se señala que no será en el mismo lugar de trabajo	No es claro a quien corresponde.

EL SALVADOR	HONDURAS	NICARAGUA
Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, Artículos 7, 67 y 74.	Código de Trabajo, Artículos 43, 44 y 45. Reglamento para el reclutamiento y contratación de hondureños en el extranjero.	Código de Trabajo, Artículo 15.
Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y Dirección General del Trabajo	Ministerio del Trabajo
No	No	N/A
No se especifica	No. Solo bajo excepciones autorizadas	N/A
Sí, para repatriación	Sí, para repatriación o indemnizaciones	N/A
No	Sí	N/A
Sí	No, pero se debe registrar el contrato	N/A
No	Sí	N/A
No	No	N/A
No se especifica	Sí	N/A
No	No	N/A

Como podemos observar, en la región existe disparidad en cuanto a las regulaciones sobre el reclutamiento para trabajadores en el extranjero. A excepción de México y Honduras, el resto de los países en el área no cuentan con regulaciones específicas de reclutamiento. Y en el caso de Honduras, se creó un régimen especial para regular la migración laboral de trabajadores agrícolas hacia los Estados Unidos. Solo Guatemala y México han aceptado parte de las disposiciones del Convenio 96 relativo a las agencias retribuidas de colocación y ningún país en la región ha ratificado el Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas, ambos de la OIT. Aunque en todos los casos encontramos que existe el marco constitucional para legislar en la materia, y en algunos casos se legisla el tema en los Códigos de Trabajo y otras leyes secundarias.

También encontramos que en cuanto a acuerdos bilaterales México mantiene un acuerdo con Canadá; Guatemala y México recientemente firmaron un acuerdo de protección a trabajadores temporales; Nicaragua y Costa Rica han firmado una iniciativa conjunta de codesarrollo. En otros casos se tienen acuerdos o contratos firmados con una tercera agencia que facilita el reclutamiento y la contratación, es el caso de Honduras, El Salvador, y anteriormente Guatemala con la OIM. Sin embargo no existe en ningún país un programa de empleo temporal establecido de manera formal, que asegure la protección de los derechos de los trabajadores temporales, formalice la relación de movilidad laboral entre gobiernos y establezca normas de corresponsabilidad legal entre empresas y gobiernos.

Aunado a lo anterior, encontramos que en ningún caso existe un control institucional efectivo sobre las actividades de agencias de reclutamiento, de parte de las agencias del Estado. Aún en los casos en donde existen regulaciones específicas, los Estados no han tenido la capacidad para mantener un registro de las agencias que operan en sus territorios, mas aún de las que no cuentan con los permisos correspondientes o son reincidentes.

El desconocimiento de parte de los trabajadores de sus derechos, el control que ejercen los reclutadores y la falta de regulaciones de su actuar de parte de las autoridades, han fomentado el abuso y la violación de los derechos de los trabajadores como un problema sistemático. Esto ha propiciado que se lleguen a casos extremos como en Guatemala con la confiscación de títulos de propiedad a manos de los reclutadores, o el fraude cometido por agencias reclutadoras, que en algunos casos cuentan con los permisos oficiales para su operación, como en el caso de Chamba-México,⁴² en México.

En ninguna de las regulaciones en los países en la región encontramos claridad en cuanto a la aplicación de las regulaciones existentes, y en algunos tampoco se prevén campañas de información dirigidas a la población interesada en el trabajo temporal. Es decir, no hay claridad en cuanto a la seguridad de acceso a la justicia ni acceso a la información.

No hay señalamiento en la legislación existente en ninguno de los países, sobre la relación y corresponsabilidad de los gobiernos del país de empleo, en cuanto a la observancia y protección de los derechos de los trabajadores, ni del papel que podrían jugar las embajadas de los países de empleo en los países de origen, en cuanto a la coordinación e intercambio de información.

42 Es un caso masivo de fraude por ofertas de visas de trabajo a los USA y Canadá. La empresa contaba con los permisos debidos de parte de la STPS y SHCP. Defraudó a mas de 3000 trabajadores de 19 Estados de la república. En el último trimestre del 2014 por intervención de las organizaciones agrupadas en el proyecto Jornalero SAFE, se logró la detención de dos de los responsables. Ver http://www.globalworkers.org/sites/default/files/NOTA_ChambaMX_Jornaleros-SAFE.pdf

No menos importante es señalar que en ninguno de los documentos consultados se encontró referencia a la protección especial para grupos vulnerables, específicamente mujeres y población indígena.⁴³ Es decir, ningún gobierno de la región al regular o establecer mecanismos de contratación de trabajadores temporales, considera de manera especial a estos grupos de la sociedad.

⁴³ OIT, Convenio sobre pueblos indígenas y tribales 1989, Co169. Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo, Art. 20 .
Ratificado por todos los gobiernos de la región a excepción de El Salvador

RECOMENDACIONES

- 1. Protección efectiva de los derechos de los trabajadores.** Es necesario que en cada uno de los países de la región, se establezcan regulaciones que protejan efectivamente los derechos de los trabajadores temporales, tanto en el proceso de reclutamiento como que aseguren el respeto de los mismos ya en el país de empleo.
- 2. Fortalecimiento de las regulaciones existentes.** Es necesario llenar los vacíos legales en las regulaciones sobre el reclutamiento y la colocación siempre observando las regulaciones internacionales sobre la materia. Estos deben asegurar el **acceso a la justicia** y a la información para los trabajadores, que incluya la implementación de campañas de información y de **prevención del fraude** en el reclutamiento.
- 3. Acceso a la justicia móvil.** Se debe el acceso a la justicia para los trabajadores en el país de empleo, sin importar que ya estén de regreso en su país de origen. Tanto en las regulaciones como en los acuerdos que se firmen entre Estados, o con terceros.
- 4. Esquemas de reclutamiento y contratación diferenciados.** Se deben evitar la creación de estos esquemas, pues lejos de contribuir a la protección de los derechos laborales y prevenir los abusos en el reclutamiento de manera integral; en realidad solo lleva a una mayor flexibilidad laboral, a una fragmentación de derechos laborales, y crean confusión en los trabajadores interesados.
- 5. Estandarización a nivel regional de las regulaciones de reclutamiento y colocación, y protección de derechos de trabajadores temporales.** Esto traería consigo varios beneficios: se evitaría el desplazamiento de agencias reclutadoras a otros países con mayor flexibilidad legal para operar, facilitaría el intercambio de información entre Estados, aseguraría el acceso a la justicia a los trabajadores, aseguraría la justicia móvil, además la relación con los países de empleo sería mas equitativa, dado que las regulaciones en toda la región serían similares, si no iguales, entre otros.
- 6. Protección especial a grupos vulnerables.** En toda regulación sobre reclutamiento y colocación, y convenios de movilidad laboral entre Estados o con particulares, se debe proteger de manera especial a grupos vulnerables. En especial a **mujeres, menores de edad y población indígena.**
- 7. Ratificación de tratados internacionales.** Se deben ratificar los tratados internacionales relativos a la materia de la OIT. En especial los convenios 96 relativo a las agencias retribuidas de colocación y 181 sobre las agencias de empleo privadas, de parte de los gobiernos de la región.
- 8.** Es necesario un análisis de la **implementación de las regulaciones existentes y su impacto;** de la efectividad y alcance de los convenios o tratados de movilidad laboral entre gobiernos; y de los contratos con agencias intermediarias entre gobiernos o entre gobiernos y empleadores.

REFERENCIAS

- Acuerdo de Codesarrollo Nicaragua Costa Rica. Presentación realizada por Fabienne Venet en el marco del Panel “Mercado laboral y migración intrarregional en Centroamérica (III)” efectuado durante el Foro Regional de Alto Nivel “Migraciones y mercados laborales en Centroamérica”, realizado el 13 y 14 de mayo de 2013 en San José, Costa Rica.
- Ancheita, A. y Bonnici, G. (2013) “*Quo Vadis? Reclutamiento y contratación de trabajadores migrantes y su acceso a la seguridad social: dinámicas de los sistemas de trabajo temporal migratorio en Norte y Centroamérica*” Documento de Trabajo No.4 INEDIM
- Asamblea Legislativa, Republica del Salvador (2015). Decreto No. 268, Ley de Organización y funciones del sector trabajo y previsión social. Disponible en línea <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-organizacion-y-funciones-del-sector-trabajo-y-prevision-social>
- Axelrod, Lily y Pacheco, Micaela (2014) *Fortalecimiento de las Protecciones a las Trabajadoras y los Trabajadores Migrantes: Implementación de un Programa de Registro y Licencias de acuerdo con el Nuevo Reglamento de Agencias de Colocación*. Disponible en línea: <http://www.prodesc.org.mx/?p=2085>
- Bolaños Céspedes, Fernando. *Dictamen Jurídico y Socio Laboral: Convenio Binacional Costa Rica-Nicaragua*, Informe de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2009.
- Consulado Mexicano en Montreal (2015). *Programa de trabajadores agrícolas temporales*. Disponible en línea <http://consulmex.sre.gob.mx/montreal/index.php/es/programa-de-trabajadores-agricolas>
- CRM. (2011) *Modelo de gestión de la migración temporal en El Salvador*. Disponible en línea <http://www.crmsv.org/Eventos/Otros/Mayo2012/Presentaciones/Modelo%20de%20gestio%20n%20FINAL%20FEBRERO%202011.pdf>
- DOF (2006) “Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores”, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Disponible en línea: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4382986&fecha=03/03/2006
- DOF (2014) “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores”, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Disponible en línea: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5345536&fecha=21/05/2014
- El Congreso Nacional. (2010) *DECRETO No. 69 por el que se crea un Régimen Especial de Migración Legal de Trabajadores Hondureños para trabajar en el sector agrícola de los Estados Unidos de América y de otros países*.
- GMIES (2014) *Análisis comparativo de las regulaciones sobre reclutamiento en México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua. Análisis El Salvador*. Documento no publico
- González Briones, Heydi José (2013). *Perfil migratorio de Nicaragua 2012, OIM*
- Gutiérrez, Paulina. (2014) *RACT. Estudio de Evaluación del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores y mecanismos de información entre México y Estados Unidos sobre el reclutamiento y la contratación de trabajadores (as) migrantes temporales mexicanos (as) bajo el esquema de visas H-2A y H-2B*
- GWJA. (2012) *Country data, Canada*. Disponible en línea <http://www.globalworkers.org/country-data-countries/canada>
- GWJA. (2012) *Country data, United States, “Visa Pages” – U.S. Temporary Foreign Worker Visas*. Disponible en línea <http://globalworkers.org/visa-pages>.
- H. Congreso de la Unión, Iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Disponible en línea http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/003_comisiones/001_ordinarias/trabajo_y_prevision_social/reforma_laboral

- INM. (2014) *Tarjeta de visitante trabajador fronterizo*. Disponible en línea <http://www.inm.gob.mx/index.php/page/TVTF>
- Jornaleros SAFE http://www.globalworkers.org/sites/default/files/NOTA_ChambaMX_Jornaleros-SAFE.pdf (fecha de consulta 6 de marzo de 2015)
- *La Gaceta*, 30 de octubre de 1996, núm. 205, págs. 6109-6190. *Nicaragua Ley núm. 185, Código del Trabajo*.
- *La Gaceta-Diario Oficial*, república de Nicaragua (2012) *DECRETO No. 31-2012 por el se crea el reglamento a la Ley No.761, Ley General de Migración y Extranjería*
- MINEX. (2014) *Acuerdo de cooperación en material laboral entre la república de Guatemala y los Estados Unidos Mexicanos. Firmado en la ciudad de Guatemala el 7 de agosto de 2014.*
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica (2011) *Informe preliminar, proyecto de Codesarrollo Costa Rica/Nicaragua 2008-2010.*
- MINTRAB. (2012) *Código de Trabajo de Guatemala, Art. 34. Título Segundo; Contratos y Pactos de Trabajo.*
- MINTRAB, Guatemala. (2014) *Carta de entendimiento entre titulares de trabajo y previsión social de Guatemala, El Salvador y Honduras, sobre trabajadores migrantes. Firmado en el municipio de Esquipulas del Departamento de Chiquimula, Guatemala el 14 de agosto de 2014*
- Naciones Unidas, Oficinas del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2015) *“Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares”*. Disponible en línea <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>
- Nicas Migrante (2014) *Informe a GWJA sobre migración laboral nicaragüense*. Documento no público
- OIT. (1989) *Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, Co169. Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo*. Disponible en línea http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C169#A20
- OIT. (1997) *Co- 181, Convenio sobre las agencias de empleo privadas. Núm. 181 disponible en línea* http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181
- OIT. (2012) *Co96 – Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), núm. 96. Disponible en línea* http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312241
- Palacios, Aroldo. (2013) *Confiscación de Títulos de Propiedad en Guatemala por parte de Reclutadores en Programas de Trabajadores Temporales con Visas H-2B*. Disponible en línea http://www.globalworkers.org/sites/default/files/Confiscacion%20de%20Títulos_Informe_Final.pdf
- Palacios, Aroldo. (2014) *Red de trabajadores globales, Guatemala. Informe sobre derechos laborales y acceso a las justicia para los trabajadores en programas temporales de trabajo en Guatemala*. Documento no publico
- PJF. (2015) *Laudo*. Disponible en línea <http://sncedj.ijf.cjf.gob.mx/Doctos/IntrFuncionJuris/TecnicaElabSent/Docs/1.4.%20Sentencia.pdf>
- Poder Ejecutivo, Despachos de Trabajo y Previsión Social. (1989) *Código de Trabajo y sus reformas, Decreto 189-59 Publicado el 15 de julio de 1959, gaceta no. 16,827*
- Poder Legislativo. (2014) *Decreto No. 106-2013 por el que se decreta la Ley de Protección de los Hondureños Migrantes y sus Familiares.*

- Presidente de la República de Nicaragua, Decreto No.31-2012, por el que se crea el “Reglamento a la ley No.761, Ley General de Migración y Extranjería”, en La gaceta – Diario Oficial 184, 27-09-12. Disponible en línea <http://www.cancilleria.gob.ni/ministerio/leyes/leyespdf/Ley-761-Migracion-y-Extranjeria.pdf>
- Proceso (2013) “Operaba defraudadora Chamba México con anuencia de Hacienda y STPS” Disponible en línea: <http://www.proceso.com.mx/?p=340019>
- PRODESC(2013) Observaciones al DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO DE AGENCIAS DE COLOCACION DE TRABAJADORES. Disponible en línea: <http://207.248.177.30/expediente/v99/ B001303200.pdf>
- Rivera Herrera, Yilian Judith (2014) *Análisis comparativo de las regulaciones sobre reclutamiento en Honduras*. Documento no publico
- Robles Benítez, Rita Marcela (2014) *Análisis al Artículo 28 de la LFT y sus reformas*, GWJA. Documento no publico
- SEGOB, DOF. (30/12/2012) *DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. Disponible en línea http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012
- STSS. (2008) *Acuerdo número STSS-252-08 Diario Oficial La Gaceta 30.07.2008 Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños en el Extranjero*.
- Yarza, Mariano, coordinador (2013) *Jornaleros mexicanos en EU con visa: los modernos olvidados. INFORME DEL PROYECTO JORNALEROS SAFE*
- Verma, Veena (2003) *The Mexican and Caribbean seasonal agricultural workers program:regulatory and policy framework, farm industry level employment practices, and the future of the program under unionization*
- OIM. (2014) <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/where-we-work/americas/central-and-north-america-and-th/honduras.html>



Para mas información o para obtener copias adicionales:

Global Workers Justice Alliance
789 Washington Avenue
Brooklyn, NY 11238
+1 (646) 351 – 1160

info@globalworkers.org

www.globalworkers.org

Encuétranos en:

