



NACIONES UNIDAS

CEPAL

SEDE SUBREGIONAL EN MÉXICO



cooperación  
alemana

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

# Desarrollo social



NACIONES UNIDAS



SEDE SUBREGIONAL EN MÉXICO



cooperación  
alemana

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

---

# EL MERCADO CENTROAMERICANO DE TRABAJO COMO UN BIEN PÚBLICO REGIONAL EN EL MARCO DEL PROCESO DE INTEGRACIÓN SOCIAL DEL SISTEMA DE INTEGRACIÓN CENTROAMERICANA (SICA)

Carlos Roberto Pérez

Este documento fue preparado por Carlos Roberto Pérez, Consultor de la Unidad de Desarrollo Social de la CEPAL, bajo la coordinación de Humberto Soto de la Rosa, funcionario de la misma Unidad, en el marco de las actividades del proyecto CEPAL/GIZ: "Cooperación o Integración: Invirtiendo en Bienes Públicos Regionales". Se agradecen los comentarios de las funcionarias de la Secretaría de la Integración Social Centroamericana, Aída Argüello y Adriana Marcela Velásquez, así como de Mariela Buonomo, funcionaria de la Unidad de Desarrollo Social de la CEPAL. Se agradece el apoyo para la coordinación de María Teresa Álvarez y de Astrid Rojas.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las de la Organización.

## ÍNDICE

RESUMEN .....	5
INTRODUCCIÓN .....	7
I. ANTECEDENTES, ESCENARIO ACTUAL Y AVANCES.....	11
A. MARCO LEGAL Y COMPROMISOS .....	11
B. ASPECTOS QUE PROPICIAN LA VÍA HACIA UN MERCADO DE TRABAJO CENTROAMERICANO .....	12
1. En materia de nacionalidad.....	12
2. En materia de circulación de personas.....	13
3. En materia económico-comercial .....	14
C. AVANCES .....	15
II. LIBRE MOVILIDAD DEL FACTOR TRABAJO EN OTROS ESQUEMAS DE INTEGRACIÓN .....	18
A. EL CASO DE LA UNIÓN EUROPEA.....	18
1. Derecho de residencia.....	18
2. Derechos laborales.....	19
3. Restricciones a la libre movilidad.....	20
4. Reconocimiento de la formación profesional .....	20
B. EL CASO DEL MERCOSUR.....	21
1. Libre circulación de factores productivos.....	21
III. ASPECTOS A CONSIDERAR EN EL CAMINO HACIA UN MERCADO CENTROAMERICANO DE TRABAJO .....	23
A. ASPECTOS MIGRATORIOS .....	23
1. Otorgamiento de la nacionalidad .....	23
2. Residencia temporal y permanente .....	23
B. ASPECTOS LABORALES.....	24
1. Capacitación para el trabajo.....	24
2. Salarios .....	25
C. ASPECTOS SOCIALES.....	25
1. Seguridad social.....	25
2. Centros de cuidado y desarrollo infantil temprano .....	26

IV. BENEFICIOS ESPERADOS DE UN MERCADO CENTROAMERICANO DE TRABAJO .....	27
A. EN LA INTEGRACIÓN SOCIAL.....	27
B. EN LA INTEGRACIÓN ECONÓMICA.....	28
C. EN EL ÁMBITO SOCIOECONÓMICO.....	29
V. PLAN DE ACCIÓN HACIA UN MERCADO CENTROAMERICANO DE TRABAJO .....	30
A. FUNDAMENTOS LEGALES .....	30
B. PRINCIPIOS .....	30
1. Consenso.....	30
2. Complementariedad.....	31
3. Gradualidad.....	31
4. Regionalidad.....	31
5. Transparencia.....	31
C. ALCANCES.....	31
1. Alcance institucional.....	31
2. Alcance geográfico .....	32
D. BENEFICIARIOS .....	32
E. METODOLOGÍA DEL TRABAJO.....	32
F. COOPERACIÓN.....	32
G. ACCIONES ESPECÍFICAS.....	33
1. En el subsistema político .....	33
2. En el subsistema económico .....	34
3. En el subsistema social .....	35
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
BIBLIOGRAFÍA .....	41
ANEXOS .....	45
I ASPECTOS CONSTITUCIONALES PARA OTORGAR LA NACIONALIDAD EN LOS PAÍSES CENTROAMERICANOS .....	45
II INSTITUTOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS SEIS PAÍSES CENTROAMERICANOS.....	47
III SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES DURANTE 2012 EN LOS PAÍSES DE CENTROAMÉRICA .....	69

## RESUMEN

En el documento se exponen consideraciones y lineamientos para el establecimiento del Mercado Centroamericano de Trabajo, proponiendo el trato nacional para los trabajadores centroamericanos en el conjunto de países, el reconocimiento mutuo de las certificaciones de competencias laborales y la regionalización de la seguridad social.

Se inicia analizando antecedentes, desde el Tratado de Asociación suscrito en 1960 por El Salvador, Guatemala y Honduras, hasta la conformación legal del SICA y el establecimiento de compromisos para la facilitación de la libre circulación de personas y la libre movilidad del factor trabajo dentro del Protocolo de Guatemala y el Tratado de la Integración Social Centroamericana, suscritos por los países centroamericanos para la constitución de la Unión Económica y la Comunidad del Istmo Centroamericano, actualmente vigentes.

Posteriormente se examinan los aspectos del contexto actual que hacen viable la propuesta de un mercado centroamericano de trabajo, como el tratamiento preferencial que las constituciones de cinco países otorgan a los centroamericanos para adquirir la nacionalidad, las facilidades de carácter migratorio, la libre circulación en los países CA-4 (Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua) y la obtención de residencias temporales y permanentes.

En particular, se destacan algunos avances como la creación de la Red de Instituciones de Formación Profesional, la Red de Observatorios del Mercado Laboral, la homologación de normas de competencia laboral y el desarrollo curricular, así como la propuesta regional en certificación de competencias laborales.

A partir del análisis de experiencias exitosas en otros procesos de integración, como los acuerdos vigentes sobre esta materia en la Unión Europea y el MERCOSUR, y del estudio del contexto centroamericano, se plantean los aspectos que se considera deben de ser tomados en cuenta para la formulación de una propuesta de mercado regional de trabajo en Centroamérica, así como los beneficios que se derivarían de este mercado, concluyendo el documento con una propuesta de un plan de acción para la creación del mercado centroamericano de trabajo.



## INTRODUCCIÓN

Desde la firma de la Carta de San Salvador en 1951, que dio origen a la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA), la aspiración ha sido unificar a los países centroamericanos en una región integrada con el propósito de impulsar en forma conjunta el desarrollo económico y social de Centroamérica. Con la firma en 1991 del Protocolo a la Carta de la ODECA, Protocolo de Tegucigalpa, se crea el Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), formado actualmente por siete países centroamericanos (Costa Rica, Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá) y por la República Dominicana en calidad de Estado Asociado, que tiene como objetivo fundamental, mediante la integración, de que Centroamérica sea una región de paz, libertad, democracia y desarrollo. Asimismo, establece que la integración centroamericana debe desarrollarse en los ámbitos político, económico, social, ambiental, cultural y educativo.

Este planteamiento se produce en un contexto en el que, de acuerdo con las cifras de la Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA), la región (sin incluir a Belice y la República Dominicana) en el año 2012 alcanzó los 42,4 millones de habitantes, de los que 21 millones son hombres y 21,4 millones son mujeres, donde de la población total, aproximadamente 18 millones constituyen la población económicamente activa (PEA), y según información de la Secretaría del Consejo Monetario Centroamericano y del Banco Mundial, en conjunto Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, y Panamá, en el año 2011 suman un Producto Interno Bruto de 110.741,7 millones de dólares a precios corrientes.

En el contexto también se muestra que los cinco países que forman parte del subsistema económico de la integración centroamericana exportaron en el año 2011, de acuerdo con las estadísticas de la SIECA, en valor fob y sin incluir maquila, 27.698 millones de dólares, en tanto que importaron, en valor cif, 57.784 millones de dólares, con lo que el déficit en la balanza comercial para ese año fue de 30,000 millones de dólares.

Las cifras anteriores dan una idea de la dimensión poblacional y económica de la región centroamericana, el tamaño del mercado que se propone integrar, en el que 18 millones es el número de trabajadores en edad productiva que podrían beneficiarse de la libre movilidad en el conjunto de países. Profundizar en el análisis requiere desagregar estos 18 millones por segmentos de edad y calificación para el trabajo, así como identificar cuántos laboran en el sector formal o informal, los rangos de ingreso que perciben, el tipo de actividad laboral que realizan y cuántos se encuentran desempleados o subempleados. Es necesario también determinar el porcentaje de esta fuerza de trabajo que cotiza a la seguridad social o posee un seguro médico y de vida, así como el porcentaje que al final de su vida productiva disfrutará de atención médica y una pensión.

En el cuadro 1 se presenta una caracterización de los mercados centroamericanos que muestra la heterogeneidad en cuanto a la representación relativa por país, las tasas de desempleo, los niveles dispares de remuneración, la composición diversa y los niveles heterogéneos de formalidad, todos ellos elementos que establecen la complejidad para lograr la integración de un mercado común.



**CUADRO 1**  
**CARACTERIZACIÓN DE LOS MERCADOS LABORALES EN LOS PAÍSES**  
**CENTROAMERICANOS CIRCA 2011**

Componente	Población económicamente activa <sup>a</sup> (en miles)	Tasa anual de desempleo <sup>a</sup>	Salario medio nominal mensual <sup>b</sup>	Salario mínimo mensual del sector agropecuario <sup>c</sup>	Estructura de la población ocupada por sector económico <sup>a</sup>			Formalidad laboral <sup>d</sup>
					Agricultura	Industria	Servicio	
Costa Rica	2 348	7,7	686,28	465,30	14,1	19,8	66,1	77,4
El Salvador	3 161	7,1	n.d.	105,00	21,2	21,3	57,5	67,0
Guatemala	4 885	3,1	n.d.	276,96	30,6	23,8	45,6	54,8
Honduras	3 926	6,8	n.d.	244,08	36,2	19,0	44,8	49,3
Nicaragua	2 465	9,7	179,40	95,66	33,5	16,5	50,0	59,7
Panamá	1 697	5,4	583,55	253,76	17,0	18,6	64,4	68,6
República Dominicana	4 444	5,8	328,65	158,36	14,5	17,8	67,7	51,8

Fuentes: Elaboración propia a partir de datos de CEPALSTAT, ILOSTAT, encuestas de hogares y fuentes nacionales.

a Datos tomados de CEPALSTAT.

b Datos de ILOSTAT reportados para 2010 y convertidos a dólares al tipo de cambio de mitad del año.

c Se toma el salario mínimo para 2012 asignado a la categoría ocupacional de menor salario y se convirtió a dólares al tipo de cambio de mitad del año.

d Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua se caracterizan, además, por ser países de los cuales emigra un número importante de nacionales, principalmente hacia los Estados Unidos, buscando las oportunidades laborales que no se generan en sus respectivos países. Este éxodo de centroamericanos ha dado lugar a que, producto del trabajo que realizan fuera de su país, realicen un monto importante de transferencias monetarias conocidas como remesas familiares. Estas remesas familiares se han convertido en un componente significativo del ingreso nacional para los cuatro países, representando desde un 10% del PIB en Guatemala, hasta el 20% en El Salvador.

En este contexto, estimular la movilidad de los trabajadores entre los países centroamericanos podría contribuir a reducir la emigración fuera de la región, produciendo beneficios en cuanto a incrementar la actividad económica en la región, con incidencia positiva en el aumento del producto interno bruto, incremento de la inversión, mayor generación de empleo e ingresos para los centroamericanos y el fortalecimiento del comercio exterior para bajar el déficit en la balanza comercial.

La estimulación de la movilidad de los trabajadores se lograría con la creación de un mercado centroamericano de trabajo, acompañada con al menos dos procesos que potenciarían sus beneficios. Un primer proceso sería de regionalización de la formación para el trabajo, a partir del cual se esperaría un mejoramiento en la calidad del capital humano en la región, haciéndola más atractiva a la inversión extranjera con fines productivos. Un segundo proceso de acompañamiento sería la homologación y cobertura regional de la seguridad social y los beneficios laborales, que permitiría a los centroamericanos,

que independientemente del país de la región en el que trabajen, disfruten de estos beneficios comunes al conjunto de países.

Con la creación del mercado centroamericano de trabajo, se estaría dando un paso hacia adelante en el cumplimiento de la meta contenida en los diferentes instrumentos legales de la integración centroamericana, que es la Unión Económica, avanzando hacia la etapa previa del Mercado Común, en la que se establece la libre movilidad de los factores productivos. Además se estaría contribuyendo también a que se cumpla con la razón de ser de la integración centroamericana al aportar al desarrollo económico y social, abriendo un espacio regional de oportunidades laborales, mejorando la formación para el trabajo, ampliando la cobertura de la protección social y los beneficios laborales, reduciendo la necesidad de emigrar fuera de la región con sus consecuentes secuelas y riesgos, y lo más importante, haciendo real la integración social de Centroamérica.

Con estos elementos de contexto y justificación, se genera este documento en el marco del proyecto de cooperación técnica CEPAL-GIZ: “Integración regional e Inversión en Bienes Públicos Regionales” para el contexto centroamericano, que tiene como base la necesidad de generar bienes y servicios públicos regionales, que puedan contribuir a un desarrollo más integrado de la región. El objetivo del presente documento es proponer acciones para avanzar hacia la construcción de un Mercado Centroamericano de Trabajo, que conduzcan a que los nacionales de los países de la región puedan laborar en cualquiera de ellos, recibiendo trato nacional, disfrutando de servicios de seguridad social y beneficios laborales comunes a nivel regional.



## I. ANTECEDENTES, ESCENARIO ACTUAL Y AVANCES

Un avance importante para el proceso de integración social en Centroamérica se produciría mediante el desarrollo de un mercado único de trabajo en el conjunto de países que forman parte del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA). Para este fin, en el presente documento se adopta el planteamiento que el enfoque de generación de bienes públicos regionales puede aportar por medio de la visión y metodología adecuadas para la adopción de una política centroamericana que tenga como objetivo la creación del Mercado Centroamericano de Trabajo.

Previo a analizar las posibles estrategias de generación de los bienes públicos regionales, es preciso destacar que la propuesta de crear un Mercado Centroamericano de Trabajo no es un planteamiento nuevo, como lo constata el análisis de algunos de los instrumentos históricos que han definido la pauta para la implementación de un proceso de integración entre los países miembros del SICA y que a continuación se detallan.

### A. MARCO LEGAL Y COMPROMISOS

La disposición de avanzar en la construcción de un espacio común entre los países centroamericanos, en el que no solamente se tenga libre comercio, sino que también se amplíen los beneficios de la libre movilidad a las personas, ha sido planteada desde hace varios años. En el Tratado de Asociación Económica suscrito por los presidentes de Guatemala, El Salvador y Honduras el 9 de febrero de 1960, los países manifestaban ya su preocupación por "...impulsar el desarrollo de sus respectivos países, con el propósito de mejorar las condiciones de vida de sus habitantes", para lo cual establecieron acuerdos dentro de dicho Tratado, como el correspondiente al artículo I que plantea que: "Las Partes Contratantes constituyen por medio del presente Convenio una Asociación Económica que garantizará la libre circulación de personas, bienes y capitales entre sus territorios"; o el artículo II que menciona que: "Los nacionales de cada uno de los Estados Signatarios gozarán del derecho de salir y entrar libremente del territorio de las otras Partes Contratantes, sin más limitaciones que las establecidas para los nacionales de éstas. Asimismo, los nacionales de cualquiera de las Partes gozarán de tratamiento nacional en el territorio de las otras, de conformidad con la legislación interna de cada Estado, en materia civil, tributaria y laboral"; en el artículo VI se menciona que: "Las Partes Contratantes velarán porque ninguna disposición de tipo legislativo o administrativo dificulte indebidamente la libre circulación de personas, bienes y capitales entre ellas"; y finalmente, en el artículo XXXI se establece que: "El presente Tratado tendrá un duración de veinte años y expirado dicho término se prorrogará indefinidamente, salvo su denuncia con preaviso de cinco años. Continuará en vigencia cuando haya al menos dos países adheridos a él."

Los compromisos del Tratado de Asociación Económica fueron tomados en cuenta posteriormente en la firma del Tratado General de Integración Económica Centroamericana, en diciembre del mismo año, que incluyó, además de Guatemala, El Salvador y Honduras, a Nicaragua, adhiriéndose posteriormente Costa Rica. Sin embargo, no fueron incorporados en el contenido del mismo los aspectos relacionados a la libre movilidad de personas y el trato nacional para los centroamericanos en cualquiera de los Estados Parte.

La principal característica del Tratado General de Integración Económica era su orientación a la liberalización del comercio, con elementos de estímulo a la producción como los incentivos fiscales al desarrollo industrial, el que, a pesar de tener como meta el mercado común, no desarrolló la libre movilidad del factor trabajo y del capital.

Tres décadas después se suscribe, el 29 de octubre de 1993, el Protocolo al Tratado General de Integración Económica Centroamericana, conocido como Protocolo de Guatemala, en el que se amplía la meta de la integración económica a la Unión Económica y se dedica una sección, la Cuarta, a la libre movilidad de los factores productivos, con un artículo único, el 18, que dice que “Los Estados Parte convienen en procurar la libre movilidad de la mano de obra y del capital en la región, mediante la aprobación de las políticas necesarias para lograr ese propósito.”

El Protocolo de Guatemala toma en consideración el tema de capacitación laboral, ya que en su Capítulo II, que se refiere al mejoramiento de la productividad en el proceso de integración, se establece que: “Los Estados Parte convienen en adoptar estrategias convergentes para aumentar la competitividad, basada en el mejor aprovechamiento y rendimiento de los recursos humanos y naturales, mediante la educación, la conservación de los recursos naturales y la transformación del conocimiento científico y tecnológico.” Asimismo, en el artículo 33 del mismo documento se menciona que: “Los Estados Parte convienen en establecer estrategias convergentes para promover la formación de los recursos humanos y vincularlos con la estrategia de apertura y transformación productiva que se impulse en la región.”; y en el artículo 34 se establece que “Los Estados Parte se comprometen a ejecutar una estrategia regional para procurar la incorporación de la ciencia y la tecnología en el proceso productivo, mediante el mejoramiento de la capacitación tecnológica del recurso humano: el reforzamiento de la capacidad de investigación aplicada; el incremento, la diversificación y el mejoramiento de los servicios tecnológicos; el establecimiento de mecanismos de financiamiento para la innovación tecnológica en las empresas; y el fomento de la colaboración, en este campo, entre las entidades de la región.”

Aunado a lo anterior, en el Tratado de la Integración Social Centroamericana (TISCA), señala en su artículo 8 que se refiere a sus alcances, el literal c) establece la voluntad de “Propiciar la armonización gradual y progresiva de sus políticas sociales, con el objeto de establecer las bases de la Comunidad del Istmo Centroamericano.”

Como puede observarse, hay antecedentes de marco legal sobre el compromiso ambicioso para desarrollar un mercado laboral regional, que fue acordado en febrero de 1960 por tres países por conducto del Tratado de Asociación Económica. Adicionalmente, en lo que respecta a los instrumentos legales vigentes del SICA, la consideración más importante del tema está en el artículo 18 del Protocolo de Guatemala, en cuanto a procurar la libre movilidad del factor trabajo o mano de obra.

## **B. ASPECTOS QUE PROPICIAN LA VÍA HACIA UN MERCADO DE TRABAJO CENTROAMERICANO**

Una vez establecidos los antecedentes de la propuesta, es necesario considerar los aspectos que favorecerían el avance hacia la conformación de un Mercado Centroamericano de Trabajo. A continuación se analizan aspectos favorables en materia de nacionalidad, así como en cuanto a las temáticas migratorias, económicas y comerciales.

### **1. En materia de nacionalidad**

Uno de los aspectos favorables, que a su vez es un requisito para la libre movilidad del factor trabajo en un proceso de integración regional, es el otorgamiento del trato nacional en el conjunto de países a los nacionales de cualquiera de los Estados Parte. Este tema ya fue establecido en el marco legal del proceso de integración en el Tratado de Asociación Económica firmado entre Guatemala, El Salvador y Honduras en 1960. Cabe señalar que, en el caso de los países centroamericanos, existen consideraciones especiales en las

Constituciones de los cinco países (Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica), con relación a la nacionalización de los centroamericanos en otro país de la región, diferente al de su nacimiento.

El análisis de los requisitos oficiales muestra que los países que tienen la mayor facilidad para otorgar la nacionalidad a otros centroamericanos son Nicaragua y Honduras. En el caso de Nicaragua, la Constitución establece como únicos requisitos ser centroamericano de origen y residente en dicho país, lo que les permite solicitar ante autoridad competente la nacionalidad nicaragüense. La Constitución de Honduras también exige como únicos requisitos: ser centroamericano por nacimiento y un año de residencia en el país. Entre El Salvador y Guatemala existen similitudes en las Constituciones para otorgar la nacionalidad a otros centroamericanos; tal es el caso de limitar el beneficio a los nacionales de los países que formaron parte de la Federación Centroamericana, con lo que excluyen de estos beneficios a los restantes países del SICA que no fueron parte de la Federación como Panamá y Belice, así como a la República Dominicana; asimismo, ambos establecen como requisito para otorgar la nacionalidad que los solicitantes sean domiciliados en el país. Es importante señalar que coinciden en otorgar la calidad de guatemaltecos naturales o salvadoreños por nacimiento, lo que significa un reconocimiento absoluto de derechos como nacionales.

Costa Rica también tiene constitucionalmente un trato preferencial para los centroamericanos, estableciendo que la naturalización requiere demostrar buena conducta y al menos un año de residencia en el país. Los cinco países permiten conservar la nacionalidad original.

El análisis muestra que, en la práctica, lo que representa un proceso cargado de trámites y gestiones es la obtención de residencia, tanto permanente como temporal, requisito común a los cinco países para tener el derecho de solicitar la nacionalidad.

## **2. En materia de circulación de personas**

La proximidad geográfica y la creciente facilitación del transporte de personas entre los países centroamericanos, así como el idioma común, similitud de culturas y clima, han permitido un movimiento migratorio importante entre los países. El Banco Mundial reportó que para el 2010 el número de migrantes entre los países centroamericanos era de aproximadamente 780.000, distribuidos por destino de la siguiente forma: Costa Rica, 500.000; Panamá, 120.000; Guatemala, 60.000; El Salvador, 40.000; Nicaragua, 40.000 y Honduras, 20.000. Las diferencias pueden estar determinadas por las condiciones de vida que cada país ofrece, particularmente en aspectos como empleo, educación y seguridad.

La magnitud de la migración intrarregional sugiere que el establecimiento formal de un mercado centroamericano de trabajo facilitaría no sólo la libre circulación de las personas, sino que contribuiría al cumplimiento de los derechos económicos y sociales, en beneficio de las personas que migran.

El análisis de los procesos de facilitación del movimiento de personas parte de los aspectos de marco legal, con los acuerdos establecidos a partir del proceso de integración centroamericana, donde los países denominados CA-4 (Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua) acordaron mecanismos de facilitación, como la posibilidad de viajar entre los cuatro países sin la exigencia de pasaporte, utilizando solamente un documento de identificación legal. Inicialmente, la facilidad se ofrecía únicamente a viajeros por vía terrestre, extendiéndose posteriormente a viajeros por vía aérea, eliminándose también los formularios de control migratorio y estableciendo el documento CA-4. Este proceso eliminó también los formularios para el control de vehículos de uso personal o familiar.

Otro acuerdo importante, que incluye a Costa Rica, es la adopción del formato único para los pasaportes, que identifica a los portadores como centroamericanos, con su correspondiente nacionalidad resaltada en el mapa de Centroamérica en la carátula del documento.

Sin embargo, debido al incremento de la delincuencia, particularmente narcotráfico, robo de vehículos, trata de personas y el fenómeno denominado “maras”, los controles migratorios han sufrido un retroceso en cuanto a la facilidad que se tenía para nacionales de los países centroamericanos, principalmente entre Guatemala, El Salvador y Honduras, de manera que los denominados “Paso fácil” en las fronteras terrestres, han desaparecido.

Adicionalmente se identificó una figura restrictiva en el caso de Costa Rica y Nicaragua, ya que ambos países exigen visa a los nacionales del otro país, figura que ha sido totalmente eliminada entre y con el resto de países centroamericanos.

### **3. En materia económico-comercial**

El intercambio comercial entre los países centroamericanos ha sido el factor emblemático de la integración centroamericana; su crecimiento ha sido constante a lo largo de los últimos diez años, con una tasa superior al crecimiento del comercio con terceros países, y en momentos de crisis internacional ha contribuido al mantenimiento de la actividad económica de los países centroamericanos, actuando como un amortiguador de los impactos internacionales.

Con base en la información estadística de la Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA), el desarrollo de acuerdos y la normativa regional han facilitado el comercio entre los países centroamericanos. Durante el período 2005-2010, el intercambio comercial entre los países centroamericanos, medido por las exportaciones, aumentó de 3.978 millones de dólares en 2005 a 5.981 millones de dólares en 2010, es decir, un incremento de 2.003 millones de dólares.

Guatemala es el país que más vende en Centroamérica; en 2010 alcanzó la cifra de 2.243 millones de dólares, un 37,5% del total de las exportaciones realizadas ese año entre los países centroamericanos. Para el mismo año, las compras realizadas por Guatemala al resto de países centroamericanos fueron por un valor de 1.342 millones de dólares, con lo que tuvo un saldo favorable en su balanza comercial de 901 millones de dólares. Del resto de países, en 2010, sólo Costa Rica tuvo un saldo positivo en su comercio con Centroamérica; vendió 1.291 millones de dólares y compró 644 dólares, con lo que su saldo positivo fue de 647 millones de dólares.

En ese período la tasa de crecimiento del comercio intracentroamericano fue cercana al 11% como promedio anual, superior a la tasa de crecimiento del comercio con el resto del mundo, que en promedio anual fue aproximadamente de 7%, lo que evidencia que el mercado centroamericano ha ido cobrando cada vez una mayor importancia para los países de la región, tanto para los países que venden como para los que compran de sus vecinos centroamericanos. La proximidad geográfica, la complementariedad de las economías, el conocimiento de los mercados, la aplicación común de normativas y procedimientos comerciales, mecanismos de pago expeditos, así como la reducción de barreras y requisitos que ha impulsado la integración económica, han favorecido el aumento del comercio y de los flujos de inversión entre los países, al incrementarse la generación de empleos y de ingresos para los centroamericanos, lo que en caso de establecerse un mercado centroamericano de trabajo, ciertamente se elevaría, produciendo beneficios a las poblaciones de los países de la región.

### C. AVANCES

A pesar del limitado desarrollo de contenido en los instrumentos legales de la integración centroamericana, con respecto a la construcción del mercado de trabajo centroamericano, se han producido avances significativos que establecen bases de trabajo para un futuro acuerdo regional en esta materia.

En 2004, tomando como base la recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto al reconocimiento y la certificación de la aptitudes profesionales, que indica: *“promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal”*, los institutos de formación profesional de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana, establecieron la Red de Instituciones de Formación Profesional (REDIFP), con los siguientes objetivos:

- 1) Trabajar de manera conjunta para establecer programas de cooperación e intercambio técnico.
- 2) Crear vínculos de cooperación técnica y de formación profesional entre las instituciones.
- 3) Intensificar el trabajo conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento de la Formación Profesional (CINTERFOR).

La Red ha tenido como líneas estratégicas de trabajo, las siguientes:

- 1) Tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la formación profesional;
- 2) Homologación de normas técnicas de competencia laboral y desarrollos curriculares;
- 3) Certificación de competencias laborales;
- 4) Definición de indicadores para la toma de decisiones institucionales, y
- 5) Prospección de necesidades formativas.

Otro avance importante lo constituye el Programa Regional Centroamericano de Formación Ocupacional e Inserción Laboral, iniciado en el 2006 como una iniciativa del SICA y sus instituciones, la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) mediante el Proyecto de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL), los Ministerios de Trabajo, de Educación y los Institutos de Formación Profesional de los países que forman parte de la Red Centroamericana de Institutos de Formación Profesional y la OIT, desarrollado por la Secretaría General de la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC).

Una de las actividades desarrolladas por la Red de Instituciones de Formación Profesional, con el apoyo del Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL) AECID/CECC, ejecutado en el período 2005-2010, fue el proyecto regional “Homologación de Normas Técnicas de Competencia Laboral y Desarrollos Curriculares”, en el que se elaboraron normas regionales de competencia laboral para el establecimiento de estándares mínimos de calidad como parte del desarrollo curricular de las



ocupaciones reguladas. Para elaborar estas normas, se diseñó una metodología regional con criterios internacionales. Las normas elaboradas fueron:

- Albañil
- Auxiliar de albañil
- Bartender
- Camarero(a) de piso
- Carpintero(a)
- Cocinero(a)
- Cultivador de plátanos
- Diseñador(a) curricular
- Electricista
- Evaluador(a) de competencias laborales
- Facilitador(a) de la formación profesional
- Ferralista
- Fontanero(a)
- Guía de turismo
- Instalador y mantenedor de sistemas de generación eólica de baja tensión
- Instalador y mantenedor de sistemas fotovoltaicos
- Mesero(a)
- Procesador(a) de frutas y hortalizas
- Procesador(a) de productos lácteos
- Productor(a) en invernadero
- Productor(a) orgánico(a)
- Supervisor(a) metodológico de la formación profesional

Se creó también, en junio de 2009, el Comité Técnico Regional para la Certificación de Competencias Laborales, derivado del curso de “Certificación de competencias laborales”, al que se le

delegó la responsabilidad de formular una propuesta regional en certificación de competencias y establecer los lineamientos generales para su desarrollo en los países de la región. Como resultado de su trabajo, se cuenta con el documento base sobre el modelo regional para la certificación de competencias y el proyecto para la experimentación de la propuesta de modelo regional de evaluación y certificación de competencias laborales.

Se tienen también acuerdos en cuanto a: entrega del curso centroamericano de formación de tutores virtuales a los Directores de los IFP (Institutos de Formación Profesional), llevar las normas técnicas que han sido homologadas por la RED a la modalidad de cursos virtuales, elaborar una propuesta de estandarización para la creación de departamentos de E-learning en los IFP, homologación de los contenidos de la oferta virtual existente en la región y fortalecer la cooperación horizontal para la creación de perfiles de profesionales de los institutos de formación.

Actualmente, se encuentra en desarrollo el proyecto “Fortalecimiento del Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana, financiado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España para el período 2010-2013, con el objetivo de contribuir al mejoramiento del mercado de trabajo de Centroamérica y la República Dominicana, mejorando el conocimiento del mercado laboral de la región con información actualizada y oportuna, que sirva de apoyo a los procesos de intermediación, las acciones de capacitación y las políticas de empleo y, por otro, consolidar una estructura regional que dé sustento a las instancias regionales y nacionales en la toma de decisiones. Las estrategias de dicho proyecto son:

- 1) Garantizar la consolidación del Observatorio Regional como equipo de trabajo y unidad de investigación y análisis de ámbito regional, al servicio de las instituciones centroamericanas.
- 2) Fortalecer los Observatorios Nacionales del Mercado de Trabajo, mediante la consolidación de los equipos de trabajo dentro de los organigramas institucionales de cada país y la capacitación de su personal técnico.
- 3) Consolidar la Red de Observatorios del Mercado Laboral, integrada por el Observatorio Regional y los siete Observatorios Nacionales, estableciendo vínculos con la Red de Institutos de Formación Profesional.
- 4) Apoyar los procesos de armonización de indicadores en Centroamérica y la República Dominicana y definir un sistema que combine la información cualitativa y cuantitativa.
- 5) Establecer alianzas con los centros de investigación, el sector académico y los agentes sociales.

Por lo anterior, podemos identificar los avances en dos líneas de acción: a) la Red de Institutos de Formación Profesional (REDIFP), y b) la Red de Observatorios del Mercado Laboral. En ambas participan seis países centroamericanos y la República Dominicana, con actividades de cooperación, homologación de normas técnicas de competencia laboral y desarrollo curricular, así como certificación de competencias laborales.

## **II. LIBRE MOVILIDAD DEL FACTOR TRABAJO EN OTROS ESQUEMAS DE INTEGRACIÓN**

Para facilitar el proceso de identificación de las estrategias óptimas a implementar con objeto de establecer un Mercado Centroamericano de Trabajo se analizan esquemas de integración, en los cuales se ha establecido alguna etapa hacia la conformación de un mercado laboral común; particularmente se analizan los casos de la Unión Europea y el del Mercosur.

### **A. EL CASO DE LA UNIÓN EUROPEA**

La construcción de la Unión Europea descansa en cuatro libertades, la libre circulación de bienes, la libre circulación de personas, la libre circulación de servicios y la libre circulación de capitales. En el caso de la libre circulación de personas, el principio garantizado por la Unión Europea (UE) establece que toda persona que resida en la UE tiene derecho a desplazarse a otro Estado miembro a vivir, estudiar, trabajar, establecerse o prestar un servicio en él sin verse discriminada por motivos de nacionalidad.

La UE persigue el propósito de hacer efectiva y sencilla la libre circulación dentro de sus fronteras, sobre todo en lo que respecta a los sistemas de seguridad social. La libertad de circulación de las personas tiene como contrapartida una política de fronteras exteriores destinada a garantizar un espacio de libertad, seguridad y justicia, que abarca la entrada y estancia de ciudadanos no europeos.

Esta garantía de libre circulación de personas en la UE tiene una larga data y está debidamente fundamentada en el marco legal del proceso mediante el artículo 3, apartado 1, letra c), artículo 14 y artículos 39 a 42 del Tratado de la Comunidad Europea (CE). Se establece en dicho instrumento un régimen general que tiene como finalidad garantizar que: “Todo ciudadano de un Estado miembro tiene derecho a buscar empleo en otro Estado miembro en las mismas condiciones que los nacionales de esos Estados. Recibirá la misma asistencia de las oficinas de empleo nacionales que los nacionales del Estado miembro de acogida sin ninguna discriminación por motivos de nacionalidad. Tal derecho se reconoce por igual a los trabajadores con contrato «fijo», a los trabajadores estacionales y transfronterizos y a los que prestan algún tipo de servicio.”

La libre movilidad del factor trabajo en la UE se desarrolla mediante dos figuras: el derecho de desplazamiento y el derecho de residencia. La Directiva 2004/38/CE establece como condición fundamental para ejercer el derecho de libre circulación y residencia, la ciudadanía de la Unión Europea. El derecho de desplazamiento para estancias menores a tres meses tiene como único requisito para los ciudadanos de la Unión Europea poseer un documento de identidad o un pasaporte vigentes.

#### **1. Derecho de residencia**

Para estadías superiores a los seis meses, que impliquen ejercer el derecho de residencia, las condiciones son: a) ejercer una actividad económica (asalariada o independiente), y b) disponer de los recursos necesarios y un seguro de enfermedad para no suponer una carga para los servicios sociales del Estado miembro de acogida durante la estancia. En este sentido, los Estados miembros no pueden fijar el importe mínimo de los recursos que consideran suficientes, sino que deben tomar en consideración las circunstancias personales como cursar estudios de formación profesional como estudiante o ser miembro de la familia de un ciudadano de la Unión dentro de una de las categorías anteriormente mencionadas.

Para adquirir la residencia permanente en un Estado de la UE, diferente al de su nacionalidad, se requiere haber residido en él legalmente durante un período ininterrumpido de cinco años, siempre que no se haya dictado ninguna resolución de expulsión. Este derecho de residencia permanente ya no se encuentra sujeto a ninguna condición. La misma norma se aplica a los miembros de la familia que no son ciudadanos de un Estado miembro y que han residido cinco años con un ciudadano de la Unión. El derecho de residencia permanente únicamente se pierde en caso de ausencia durante un período superior a dos años consecutivos del Estado miembro de residencia. La tarjeta de residencia permanente tiene una duración ilimitada y se renueva automáticamente cada 10 años. La tarjeta se expide en un plazo de tres meses desde el momento de la solicitud.

Los miembros de la familia que no tengan la nacionalidad de un Estado miembro gozan de los mismos derechos que el ciudadano de la Unión Europea al que acompañan, pero se les puede requerir la obtención de un visado para estancias de corta duración o equivalente. Para los períodos superiores a tres meses, deben solicitar una tarjeta de residencia para miembros de la familia de ciudadanos de la Unión. Tal tarjeta tendrá una validez de al menos cinco años.

Todos los miembros de una familia, independientemente de su nacionalidad, tienen el mismo derecho de residencia permanente tras un período ininterrumpido de cinco años. Tal derecho se pierde en caso de ausencia del Estado miembro de acogida durante más de dos años. También tienen derecho a la seguridad social y al ejercicio de una actividad económica asalariada o independiente.

## **2. Derechos laborales**

En materia de empleo, los derechos homologados para los trabajadores nacionales de un país de la UE en otro país de la UE consisten en que los trabajadores ciudadanos de un Estado miembro en otro Estado deben de recibir el mismo trato que los trabajadores nacionales, en cuanto a las condiciones laborales y ocupacionales (acceso al empleo, despidos y remuneración). La igualdad de trato también es aplicable a las medidas de formación, reorientación o readaptación profesionales. Asimismo, se beneficiarán de las mismas ventajas sociales y fiscales que los trabajadores nacionales.

Los ciudadanos de un Estado miembro que trabajan en el territorio de otro Estado miembro gozan de igualdad de trato en relación con el ejercicio de los derechos sindicales, incluido el derecho de voto y de presentación de su candidatura para los puestos administrativos o de dirección de una organización sindical. Tienen derecho a presentar su candidatura a los órganos de representación del personal en la empresa. Sin embargo, pueden quedar excluidos de la participación en la gestión de organismos públicos o del ejercicio de una función pública.

Sobre la base del Tratado, existe el derecho de permanecer en un Estado diferente al de la nacionalidad, en el que se tenga residencia, al finalizar su actividad laboral, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (CEE) N° 1251/70, que permite al trabajador quedarse con carácter permanente en el Estado en que ha ejercido su último empleo si ha trabajado y residido ahí durante tres años, si ha alcanzado la edad de jubilación o si padece de una incapacidad laboral permanente. Esta misma norma es aplicable a los miembros de su familia que residan con él.

### **3. Restricciones a la libre movilidad**

Las restricciones aplicables para el ejercicio de los derechos a la libre movilidad consisten en denegar el derecho de entrada o de residencia en su territorio a un nacional comunitario por razones de orden público, de seguridad pública o de salud pública.

Las medidas que se refieren a la restricción a la libertad de circulación y de residencia deben estar fundamentadas en el comportamiento personal del individuo al que se apliquen. La existencia de condenas penales no justifica de forma automática tales medidas. El comportamiento deberá representar una amenaza lo suficientemente grave y real que afecte a los intereses fundamentales del Estado. La mera caducidad del documento de identidad utilizado por la persona en cuestión no constituye un motivo suficiente para su expulsión.

Otra restricción importante consiste en que, de conformidad con el artículo 39, apartado 4, del Tratado CE, las disposiciones relativas a la libre circulación de trabajadores no serán aplicables a los empleos en la administración pública. El acceso a la administración pública podría ser exclusivo para los trabajadores nacionales.

### **4. Reconocimiento de la formación profesional**

El principio básico consiste en que todo ciudadano de la UE puede ejercer libremente su profesión en cualquier Estado miembro. No obstante, existen requisitos nacionales de acceso a determinadas profesiones. Para superar estas diferencias, la UE estableció un sistema de reconocimiento mutuo de certificados y diplomas para fines profesionales, distinguiendo entre profesiones reglamentadas (las profesiones para las cuales se exigen legalmente unas cualificaciones determinadas) y las profesiones que no están reglamentadas legalmente.

El reconocimiento puede realizarse por medio del sistema general de reconocimiento de cualificaciones profesionales o el régimen de reconocimiento automático de las cualificaciones acreditadas por la experiencia profesional (esto es, el sector artesanal, comercial e industrial); o por medio del régimen de reconocimiento automático de las cualificaciones de determinadas profesiones (es decir, médicos, enfermeros, dentistas, matronas, veterinarios, farmacéuticos y arquitectos).

No obstante la existencia del marco regulatorio y las facilidades para promover la libre circulación del factor trabajo, se estima que el número de europeos que trabajan en el extranjero es muy reducido. El porcentaje de ciudadanos europeos que residen en un país de la UE distinto de su país de origen se ha mantenido estable, en torno al 1,5 % durante los últimos 30 años.

Para promover la movilidad laboral, se han desarrollado esfuerzos importantes como:

- a) El plan de acción sobre las cualificaciones y la movilidad puesto en marcha entre 2002 y finales de 2005;
- b) La tarjeta sanitaria europea, que empezó a expedirse en 2006;
- c) La adopción del Reglamento (CE) N° 883/2004 que aceleró la coordinación de los regímenes de la seguridad social con una propuesta de directiva sobre la portabilidad de los derechos de pensión complementarios;

- d) El establecimiento del Año Europeo de la movilidad de los trabajadores (2006) para fomentar la sensibilización ante los derechos de los trabajadores en materia de libre circulación de las personas y ante las oportunidades existentes y los instrumentos establecidos para promoverlas (EURES), y
- e) Los intercambios de jóvenes trabajadores en aras de fomentar la libre circulación en el marco de programas comunes (programa PETRA de 1988 a 1991, ahora integrado en la rama del Leonardo da Vinci del Programa de Aprendizaje Permanente de 2007 a 2013)

## **B. EL CASO DEL MERCOSUR**

El Mercado Común del Sur, creado mediante la firma del Tratado de Asunción el 27 de marzo de 1991, entre Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay, establece en su artículo 1 el propósito de constituir un mercado común entre los cuatro países, mediante “la libre circulación de bienes, servicios y factores productivos entre los países”, así como el “establecimiento de un arancel externo común y la adopción de una política comercial común frente a terceros Estados o agrupaciones de Estados y la coordinación de posiciones en foros económico-comerciales regionales e internacionales”, además de la “coordinación de políticas macroeconómicas y sectoriales” y del “compromiso de armonizar sus legislaciones en las áreas pertinentes para lograr el fortalecimiento del proceso de integración”.

### **1. Libre circulación de factores productivos**

En esta materia, el MERCOSUR ha tenido un avance limitado, pero existen acuerdos que favorecen esta libre movilidad como el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur, suscrito el 14 de diciembre de 1997, que establece un sistema para el reconocimiento recíproco, entre los cuatro países, de las cotizaciones de los trabajadores nacionales o extranjeros residentes, con el cual los trabajadores o beneficiarios pueden recibir las prestaciones por parte del Estado en un país diferente al de su nacionalidad, en el que resida y labore. Este acuerdo cobró vigencia el 1 de junio de 2005.

Otro acuerdo en esta materia es la Declaración Sociolaboral del Mercosur, que establece que todo trabajador tiene garantizada la “igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, de conformidad con las disposiciones legales vigentes”, que se complementa con el Acuerdo sobre exención de visas entre los Estados Parte del MERCOSUR, que beneficia a artistas, profesores, científicos, deportistas, periodistas, profesionales y técnicos especializados, para tener ingreso a cualquiera de los Estados Parte sin necesidad de visa, con ingresos múltiples y estadías hasta por 90 días para la realización de sus correspondientes actividades laborales, prorrogables hasta 180 días máximo por año, a partir del primer ingreso.

Existe también, desde 1999, la Credencial para el Tránsito Vecinal Fronterizo, que permite a los residentes de zonas fronterizas movilizarse hacia el país o países vecinos, hasta por un período de 72 horas, mediante un mecanismo de control diferenciado y expedito.

En el 2002, con la participación de Chile y Bolivia como Estados Asociados, se acordó la “Residencia para nacionales de los Estados Parte del MERCOSUR, Bolivia y Chile”, en el que se manifiesta la voluntad de las Partes de “fortalecer y profundizar el proceso de integración, así como los

vínculos fraternales existentes entre ellos”, considerando que “la implementación de una política de libre circulación de personas en la región es esencial para la consecución de esos objetivos”.

Con base en este acuerdo se establecen los requisitos para la solicitud de residencia temporal o permanente en cualquiera de los Estados Parte o Estados Asociados. Para la residencia temporal, que tiene duración de dos años, se requiere la presentación de: pasaporte vigente, acta de nacimiento (para menores de edad), carencia de antecedentes penales, judiciales o policíacos, certificado médico y el pago de una tasa.

La solicitud de la residencia permanente se puede hacer 90 días antes del vencimiento de la residencia temporal, presentando el certificado de residencia temporal, pasaporte vigente, carencia de antecedentes penales, acreditación de medios de vida lícitos y el pago de una tasa. La residencia permanente establece para los inmigrantes “las mismas condiciones que los nacionales del país receptor”.

El acuerdo establece como principio general que la garantía que un Estado otorga a sus ciudadanos debe extenderla a cualquier ciudadano de cualquier país del MERCOSUR que habite en su país.

### **III. ASPECTOS A CONSIDERAR EN EL CAMINO HACIA UN MERCADO CENTROAMERICANO DE TRABAJO**

De acuerdo con los antecedentes y los casos de otras latitudes hasta ahora analizados, se identifica que el desarrollo de un mercado regional de trabajo entre los países del SICA necesita atender fundamentalmente tres aspectos: migratorios, laborales y sociales.

#### **A. ASPECTOS MIGRATORIOS**

La libre movilidad del factor trabajo en un proceso de integración regional tiene como elemento clave la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el derecho al trabajo por razones de nacionalidad entre el conjunto de países participantes. Esto se traduce en el trato nacional para los trabajadores de los Estados Parte, en cualquiera de los países signatarios del tratado que da origen al acuerdo de integración. El análisis de los aspectos de nacionalidad y residencia en la región dan muestra de condiciones favorables al respecto.

##### **1. Otorgamiento de la nacionalidad**

Para el caso de los países miembros del SICA, como se mencionó anteriormente, cinco de ellos tienen consideraciones especiales en sus Constituciones Políticas, que otorgan un tratamiento preferencial a sus nacionales cuando solicitan la nacionalidad en un país de la región, diferente a su país de nacimiento (véase el anexo I).

Este trato preferencial es una ventaja con relación a la Unión Europea y el MERCOSUR, en cuanto a facilitar el desarrollo de un mercado regional de trabajo.

##### **2. Residencia temporal y permanente**

Los seis países centroamericanos otorgan residencias temporales y permanentes para extranjeros, con un trato común para los centroamericanos con respecto a nacionales de terceros países. Las residencias temporales se otorgan por un período de 2 años renovables y las permanentes deben renovarse cada 5 años. La residencia temporal se otorga a extranjeros que se dediquen a actividades lícitas de carácter temporal, pudiendo realizar trabajo remunerado e inversiones con capital obtenido mediante actividades lícitas, para lo cual deben cumplirse los requisitos establecidos en las legislaciones nacionales.

La residencia permanente puede otorgarse a quienes cumplen con las siguientes condiciones: ser un pensionado, rentista o inversionista; cónyuge de un nacional del país en el que se solicita la residencia (con un período mínimo de haber contraído matrimonio); hijos de nacionales o nacionalizados, menores de edad o solteros; padres de niños con la nacionalidad del país receptor; residentes temporales con al menos dos años de estadía en el país; religiosos o personas destacadas en arte, ciencia o deporte.

De igual manera que para la residencia temporal, se debe cumplir con los requisitos y trámites establecidos por las legislaciones nacionales. En este caso, si bien existe una situación favorable, los trámites pueden ser muy complejos, actuando en contra de la facilidad de establecer el mercado laboral centroamericano.



## **B. ASPECTOS LABORALES**

Dos temáticas se analizan con respecto a los aspectos laborales: el escenario en cuanto a la capacitación para el trabajo y la realidad en cuanto a niveles salariales en los países de la región.

### **1. Capacitación para el trabajo**

En siete países del SICA existen Institutos de Formación Profesional dedicados al desarrollo del recurso humano calificado: en Costa Rica es el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA); en El Salvador, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP); en Guatemala, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP); en Honduras, el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP); en Nicaragua, el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC); y en Panamá, el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), los que, como se mencionó anteriormente, junto al Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), de la República Dominicana, están organizados en la Red de Instituciones de Formación Profesional (REDIFP) (véase el anexo II).

La existencia de dicha Red, que tiene como propósito principal desarrollar mecanismos de cooperación entre los Institutos, para que en forma conjunta se diversifiquen y amplíen los servicios que ofrecen, elevando también la calidad de los éstos sobre la base de estándares comunes, es un aspecto positivo y favorable con respecto a un paso intermedio hacia la conformación de un mercado laboral común en cuanto a la posibilidad de establecer certificaciones de competencia laboral reconocidas entre países.

En este contexto, cada Instituto extiende Certificados de Competencia Laboral para sus egresados, los que en la actualidad tienen reconocimiento limitado al ámbito nacional, pero que pueden avanzar hacia el reconocimiento mutuo o recíproco entre los siete países, al finalizar el proceso de homologación curricular y de normas técnicas de competencia laboral que se inició en 2006 como parte de las actividades desarrolladas por la Red, en el marco del Programa Regional Centroamericano de Formación Ocupacional e Inserción Laboral, iniciativa del SICA y sus instituciones, los Ministerios de Trabajo, de Educación y los Institutos de Formación Profesional, apoyados por la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) por conducto del Proyecto de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL), ejecutado por la Secretaría General de la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC).

Posteriormente, se identifica la posibilidad de adoptarse a nivel regional un Certificado Centroamericano de Competencia Laboral, que sea extendido por cualquiera de los Institutos de Formación Profesional de los países del SICA y reconocido en el conjunto de países, independientemente del país de emisión.

Lo anterior constituirá un salto cualitativo en el proceso de integración centroamericana, y de forma particular en la construcción de un mercado laboral de carácter regional, facilitando de manera sustantiva la libre movilidad del factor trabajo, al dotar a los trabajadores centroamericanos de un documento que facilita los trámites migratorios para obtener la residencia temporal o permanente en un país centroamericano, diferente al de su nacionalidad. Asimismo, favoreciendo también a los empleadores, al ampliarse la oferta de trabajadores calificados y certificados en la región.

## **2. Salarios**

Uno de los incentivos a la movilidad laboral es la diferencia de salarios; cuando las ofertas salariales presentan la posibilidad de mejorar las condiciones de vida y/o de generar ahorro, existe una mayor disposición a trasladarse a un país vecino. Entre los países centroamericanos, las diferencias de salarios muestran que las remuneraciones más altas se obtienen en Panamá y Costa Rica, en tanto las más bajas son las pagadas en Nicaragua y Honduras. El Salvador y Guatemala se ubican en el nivel medio de los salarios.

En los países del SICA existe la figura de los salarios mínimos, los que se establecen de acuerdo con la actividad laboral que se realiza, con una desagregación por área rural y urbana, sector productivo y, solamente en el caso de Costa Rica, por calificación técnica o profesional. Con relación a salarios mínimos, los más altos son los pagados en Costa Rica, Panamá y Guatemala, luego se sitúan los pagados en Honduras y los más bajos son los de Nicaragua y El Salvador. En el anexo III se incluyen los datos más recientes disponibles sobre los valores de los salarios mínimos oficiales de los países de la región.

Es importante señalar que en Centroamérica los movimientos migratorios por razones laborales están más determinados por la posibilidad de obtener empleo que por el monto del salario, particularmente en la actividad agrícola, que muestra un comportamiento estacional y representa casi un 85% del total de migraciones laborales.

## **C. ASPECTOS SOCIALES**

### **1. Seguridad social**

Otro aspecto importante a considerar para el establecimiento de un mercado regional de trabajo es el de la seguridad social, que podría ser armonizada a fin de implementar un sistema compartido que ofrezca cobertura a nivel regional, incorporando la portabilidad de los beneficios de un país a otro.

Actualmente, la seguridad social en los países miembros del SICA tiene dos áreas, la de servicios de salud y la de servicios de pensión, que están a cargo de institutos nacionales de seguridad social, excepto el caso de El Salvador que ha delegado a un servicio privado los servicios de pensión. Los institutos nacionales de seguridad social son financiados en forma compartida por los Estados, patrones y trabajadores, con diferencias en los porcentuales de aportación que corresponden a cada uno, por ejemplo, en Costa Rica la aportación de los patrones es del 9.25%, en tanto que en Panamá es del 18%.

La seguridad social cubre los siguientes eventos: a) accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) maternidad; c) enfermedades generales; d) invalidez; e) orfandad; f) viudez; g) vejez, y h) muerte (gastos de entierro).

En cuanto a la afiliación a los servicios de seguridad social, ésta, con base en el número de empleados, es obligatoria para las empresas, a pesar de lo cual existen diferencias de cobertura entre los países, pues los porcentuales de trabajadores afiliados a los sistemas de seguridad social son mayores en algunos países con relación a otros. En el caso de Guatemala, por ejemplo, del total de trabajadores, sólo el 25% cotiza a la seguridad social, y de las personas mayores de 65 años, únicamente el 15% recibe una pensión o jubilación. Este fenómeno se asocia al carácter preponderante de la informalidad laboral en este país y en otros de la región.

Con la creación del mercado centroamericano de trabajo, podrían homologarse los beneficios de la seguridad social.

## **2. Centros de cuidado y desarrollo infantil temprano**

Este bien público regional puede vincularse con la prestación de servicios mediante los sistemas de seguridad social, al crearse centros de cuidado y desarrollo infantil temprano con carácter integral para atender a los hijos de las madres y los padres trabajadores, contribuyendo de esta forma al mejoramiento de la calidad de los servicios que se prestan por parte de las instituciones responsables de la seguridad social en los países centroamericanos.

#### **IV. BENEFICIOS ESPERADOS DE UN MERCADO CENTROAMERICANO DE TRABAJO**

En este capítulo se pretende profundizar en cuanto a los beneficios que se podría esperar de un mercado centroamericano de trabajo en los distintos aspectos que configuran el proceso de integración centroamericana, que son el social, el económico y los aspectos vinculantes desde el contexto socioeconómico, y que en gran parte han sido asumidos como compromisos en los tratados regionales hasta ahora firmados.

##### **A. EN LA INTEGRACIÓN SOCIAL**

El objetivo de la integración económica centroamericana, desde la firma del Tratado General de Integración Económica Centroamericana en 1960, fue el crecimiento económico, considerando a la integración como un instrumento de apoyo a los programas nacionales de desarrollo económico, teniendo como prioridad para ese propósito el establecimiento de una zona de libre comercio de bienes y servicios.

El replanteamiento de los objetivos de la integración centroamericana en las Cumbres de Esquipulas I y II en los años ochenta tuvo como resultado la firma en 1991 del Protocolo de Tegucigalpa, que derivó en la creación del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), con cinco subsistemas, entre ellos el subsistema de integración social, en el marco del cual se adopta en 1994 la Alianza para el Desarrollo Sostenible de Centroamérica (ALIDES), que establece que el desarrollo debe de ser un desarrollo sostenible.

Tomando en consideración tanto el Protocolo de Tegucigalpa como la ALIDES, en 1995 se celebra, entre los gobiernos de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá, el Tratado de Integración Social Centroamericana (TISCA), que releva el aspecto social de la integración centroamericana, estableciendo entre algunos de sus postulados, la no discriminación por razones de nacionalidad, raza, etnia, edad, enfermedad, discapacidad, religión, sexo, ideología, estado civil o familiar o cualesquiera otro tipo de exclusión social, así como la promoción del acceso universal a la salud, la educación, la vivienda, la sana recreación y a una actividad económica digna y justamente remunerada. Todos estos aspectos establecen bases de marco legal de la integración social entre los países centroamericanos, considerando los siguientes elementos fundamentales como marco conceptual:

- 1) El ser humano es el centro y sujeto primordial del desarrollo.
- 2) La razón de ser de la integración social es promover mayores oportunidades y una mejor calidad de vida y de trabajo para la población centroamericana.
- 3) En el proceso de integración social no debe de existir ninguna forma de discriminación o exclusión social.
- 4) La integración social debe de promover el acceso universal a una actividad económica digna y justamente remunerada.

En este contexto, la creación del Mercado Centroamericano de Trabajo como un bien público regional sería un avance sustantivo para el proceso de integración centroamericana y en particular para la integración social, al crear un espacio regional generador de oportunidades de empleo para los y las

centroamericanas que buscan desarrollar una actividad laboral que les permita obtener los ingresos necesarios para mejorar su calidad de vida.

La eliminación de las restricciones para desplazarse en el conjunto de países con el fin de incorporarse a una actividad productiva en cualquiera de ellos, teniendo como único requisito ser nacional de uno de los países del SICA, suscriptores del acuerdo de creación del mercado regional de trabajo, será un avance en el cumplimiento del compromiso asumido por los países centroamericanos a través del TISCA.

## **B. EN LA INTEGRACIÓN ECONÓMICA**

Con la firma del Tratado General de Integración Económica Centroamericana en 1960, los países se comprometieron a crear un Mercado Común en un plazo de cinco años. Transcurridos 30 años, en 1990, el proceso se encontraba todavía en la etapa de zona de libre comercio con elementos de una unión aduanera; sin embargo, el Protocolo de Tegucigalpa en 1991 amplió la meta del proceso de integración económica a la Unión Económica, etapa posterior al Mercado Común.

Al evaluar, a finales de 2012, en qué etapa se encontraba la integración económica centroamericana, se puede identificar que es una zona de libre comercio que todavía tiene aspectos pendientes para su perfeccionamiento, con elementos sustantivos de unión aduanera y un avance fáctico hacia el mercado común.

Para completar la zona de libre comercio, será necesario eliminar el Anexo “A” del Tratado General, que todavía contiene dos productos originarios que no tienen libre comercio entre los cinco países que forman parte del subsistema de la integración económica centroamericana, y que son el café sin tostar y el azúcar. Así como las siguientes restricciones bilaterales: café tostado entre Costa Rica y los otros 4 países; alcohol etílico entre El Salvador con Honduras y Costa Rica, y derivados del petróleo y bebidas destiladas entre El Salvador y Honduras. En total, solamente son dos productos entre los cinco países y cuatro entre pares de países.

Pero el establecimiento de la unión aduanera enfrenta desafíos mayores, como la libre movilidad para bienes y servicios independientemente de su origen, para lo cual se deberá de trabajar en la forma de recaudar los impuestos a las importaciones, eliminar los controles fronterizos entre los países centroamericanos y el fortalecimiento del control aduanero mediante sistemas informáticos, como la interconexión en línea entre las administraciones aduaneras del conjunto de países. Se requiere también completar la uniformidad del arancel externo común, que actualmente alcanza un 95%. Cabe destacar en este contexto que, en lo que se refiere a la libre movilidad de personas, se tienen actualmente acuerdos de facilitación y disposiciones nacionales para movimientos por razones personales, de turismo, negocios e incluso para desarrollar actividades laborales de corto plazo (hasta 3 meses).

Hacer de Centroamérica un Mercado Común requiere concluir la construcción de la unión aduanera y otorgar libre movilidad a los factores productivos: trabajo y capital. En cuanto a los movimientos de capital, en Centroamérica está vigente desde marzo de 2002 un Tratado de Inversión y Comercio de Servicios (vigente para cuatro países), que ha facilitado el flujo de inversiones entre los países centroamericanos, así como la regionalización de empresas de capital centroamericano y extranjero. Fuera del marco formal de la integración económica, se han desarrollado los servicios bancarios con cobertura regional, que facilitan las transacciones financieras para efectuar pagos por comercio de bienes y servicios y la realización de inversiones.

Con relación a la libre movilidad del factor trabajo, actualmente no existe un acuerdo regional en materia de libre movilidad y libre permanencia de trabajadores de un país en los otros, como tampoco acuerdos para la portabilidad de los beneficios laborales. Lo que se tiene son avances para la homologación de las normas laborales y la armonización de las certificaciones de capacidades laborales entre los institutos de formación profesional de siete países del SICA.

En este escenario, la creación del Mercado Centroamericano de Trabajo constituiría el salto cualitativo hacia el Mercado Común Centroamericano (MCCA), haciendo real el compromiso que los países asumieron con la firma del Protocolo de Tegucigalpa y el Protocolo de Guatemala y profundizando el proceso de integración económica, acercándolo de forma sustantiva hacia la meta contenida en sus instrumentos legales.

### **C. EN EL ÁMBITO SOCIOECONÓMICO**

Como se ha mencionado previamente, el fenómeno migratorio en los países centroamericanos ha estado constituido principalmente por un flujo de migrantes indocumentados hacia los Estados Unidos, originado en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua, siendo en su mayoría trabajadores no calificados provenientes de zonas rurales que se encuentran desempleados o dedicados a labores agrícolas, por las que obtienen bajos ingresos que no les permiten atender, en muchos casos, las necesidades de familias numerosas.

El viaje de centroamericanos como indocumentados hacia los Estados Unidos incluye un pago para los que les facilitan el paso por los controles fronterizos y eludir a las autoridades migratorias para alcanzar su destino, pago que en la mayoría de los casos se hace a costa de sacrificar bienes y propiedades o contraer deudas. Pero de igual manera es un viaje en el que deben de enfrentar múltiples riesgos como asaltos, extorsiones, accidentes e incluso perder la vida. Otra consecuencia social negativa de la migración es la desintegración familiar, en muchos casos la desatención y abandono de menores. A pesar de los riesgos, la expectativa de lograr llegar a los Estados Unidos, obtener ingresos para enviar a su familia y mejorar su calidad de vida, hace que miles de centroamericanos lo intenten periódicamente.

Los aspectos que se consideran favorables de esta migración son los flujos de dinero identificados como remesas familiares que los migrantes envían a sus países de origen, que se han convertido en componentes importantes para las economías, superando en algunos países el monto de los ingresos de divisas que se obtienen por la exportación de algunos productos o actividades como el turismo. Asimismo, cuando se produce el retorno de trabajadores a su país de origen, pueden haber adquirido destrezas y conocimientos en actividades laborales que incorporan una mayor y más moderna tecnología, acompañadas del aprendizaje de otro idioma, que les facilitan la obtención de empleo y una mejor remuneración.

El desarrollo de un mercado centroamericano de trabajo generaría oportunidades de empleo para los centroamericanos, reduciendo el número de migrantes fuera de la región con un efecto positivo en el incremento de la inversión productiva, tanto de capitales centroamericanos como la atracción de inversión extranjera directa, invirtiendo la tendencia actual consistente en exportar mano de obra, hacia un aumento de empresas nacionales, regionales e internacionales, localizándose en los países centroamericanos para dar empleo a esa mano de obra en la región. Esto haría de la integración centroamericana un verdadero motor de desarrollo y estimularía el mayor aprovechamiento de los tratados de libre comercio suscritos y por suscribirse.

## **V. PLAN DE ACCIÓN HACIA UN MERCADO CENTROAMERICANO DE TRABAJO**

En las secciones previas se ha planteado que la creación de un mercado centroamericano de trabajo estaría fundamentada bajo un marco legal y de acuerdos centroamericanos que incluso lo plantean como un paso acordado entre los países. Asimismo, se ha destacado que existen escenarios favorables en materia de nacionalidad, migratoria, económica y comercial, y que incluso se tienen avances en algunos rubros como el tema de la certificación de competencias. Además, ha sido ampliamente establecido que un mercado centroamericano de trabajo redundaría en beneficios hacia el proceso de la integración social de la región.

Por lo anterior, y habiendo establecido a partir de algunas consideraciones sobre las experiencias en otras latitudes que los aspectos más relevantes a considerar corresponden a cuestiones migratorias (residencia y nacionalidad), laborales (capacitación) y sociales (seguridad social y beneficios), se plantea a continuación una serie de consideraciones temáticas que permitirían conducir a implementar acciones hacia el establecimiento de un acuerdo para la creación del mercado centroamericano de trabajo.

### **A. FUNDAMENTOS LEGALES**

Es importante considerar que todas las decisiones que se adopten y actividades que se realicen como parte de este acuerdo regional se deberán hacer con base en el marco jurídico de la integración centroamericana, establecido por el Protocolo de Tegucigalpa, el Tratado de Integración Social y el Protocolo de Guatemala, así como por la plena observancia de las leyes nacionales. Particularmente, se deberá tomar como base legal el compromiso de los Estados contenido en el Protocolo de Guatemala, Sección Cuarta: la libre movilidad de los factores productivos, artículo 18, “Los Estados Parte convienen en procurar la libre movilidad de la mano de obra y del capital en la región, mediante la aprobación de las políticas necesarias para lograr ese propósito”; así como el Tratado de la Integración Social Centroamericana (TISCA), artículo 8: Alcances, literal c) “Propiciar la armonización gradual y progresiva de sus políticas sociales, con el objeto de establecer las bases de la Comunidad del Istmo Centroamericano.”

### **B. PRINCIPIOS**

Se propone que en el proceso de la creación del Mercado Centroamericano de Trabajo se observen los principios contenidos en el Protocolo de Tegucigalpa, el Tratado de Integración Social y el Protocolo de Guatemala, resaltando los siguientes:

#### **1. Consenso**

Se propone que la toma de decisiones y adopción de compromisos para el establecimiento del mercado laboral regional, como la libre movilidad del factor trabajo, la regionalización de los programas de seguridad social, el reconocimiento del trato nacional a los trabajadores centroamericanos y el reconocimiento mutuo o recíproco de los certificados de competencias laborales, sean adoptados con el consenso de los países miembros, y que estos compromisos sean debidamente registrados mediante Resoluciones emanadas del Consejo de Integración Social (CIS), del Consejo de Ministros de Integración Económica Centroamericana (COMIECO) y del Consejo de Ministros de Trabajo.

## **2. Complementariedad**

En este caso, se propone que las acciones y actividades que se desarrollen en el marco de este acuerdo regional sean complementarias a las que los países de forma nacional hayan realizado o se encuentren en proceso de implementación, en el marco de sus planes y programas nacionales de desarrollo en materia laboral, por lo que deberán de realizarse con la debida coordinación y plena participación de las instituciones nacionales correspondientes.

## **3. Gradualidad**

Se propone que las actividades se realicen en forma gradual, atendiendo las necesidades y capacidades de los Estados Parte, garantizando que las acciones cumplan con los objetivos propuestos y de acuerdo con lo que establece el artículo 6 del Protocolo de Guatemala: “El avance del proceso de integración hacia la Unión Económica se realizará mediante la voluntad de los Estados Parte, expresada según lo dispone el artículo 52 del presente Protocolo, referido a la toma de decisiones de los órganos del Subsistema. Esto significa que todos o algunos Miembros podrán progresar con la celeridad que acuerden dentro de este proceso.

## **4. Regionalidad**

La propuesta en este caso es que el Mercado Centroamericano de Trabajo se plantee como un Bien Público Regional que contribuya a la construcción del proceso de integración en los ámbitos económico y social, que descansa sobre la solidaridad y cooperación entre los países centroamericanos para el mejoramiento de la calidad de vida de sus pobladores y el desarrollo de acciones que contribuyan a la solución de problemas como el desempleo y escaso desarrollo de las capacidades laborales de los trabajadores centroamericanos.

## **5. Transparencia**

Se propone observarla a partir de la implementación un sistema de información sobre los proyectos, programas y actividades que se ejecuten para el establecimiento del mercado centroamericano de trabajo, que facilite su monitoreo y evaluación por parte de los responsables de su administración y dirección, así como de los cooperantes. La Secretaría de Integración Social, la Secretaría de Integración Económica Centroamericana y la Secretaría General de la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana serán responsable de presentar informes periódicos, o cuando los soliciten, a los Consejos de Ministros.

## **C. ALCANCES**

En cuanto a los alcances que pueda tener la propuesta, un acuerdo para la creación del mercado centroamericano de trabajo se propone considerar aspectos institucionales, definiendo la estrategia de organización y conducción del proceso, así como los aspectos geográficos con respecto al ámbito territorial de aplicación.

### **1. Alcance institucional**

Se propone que la toma de decisiones y conducción del proceso de establecimiento del Mercado Centroamericano de Trabajo corresponda al Consejo Intersectorial de Ministros de Integración Social (CIS), Ministros de Integración Económica Centroamericana (COMIECO), Ministros de Trabajo y la



Coordinadora Educativa y Cultural de Centroamérica, con la asistencia técnica y administrativa de la Secretaría de Integración Social, la Secretaría de Integración Económica y la Secretaría de la Coordinación Educativa y Cultural, así como la asistencia técnica de organismos internacionales, entre ellos, la CEPAL. Para el diseño, formulación e implementación del acuerdo centroamericano a fin de crear el mercado regional de trabajo, las instituciones regionales y los organismos internacionales trabajarán en forma conjunta con las instancias nacionales de los países, designadas por los consejos ministeriales.

## **2. Alcance geográfico**

El Mercado Centroamericano de Trabajo se desarrollará en la región centroamericana, con la participación de los países que forman parte del Sistema de la Integración Centroamericana.

## **D. BENEFICIARIOS**

Se prevé que el Mercado Centroamericano de Trabajo pueda beneficiar a los 18 millones de trabajadores centroamericanos que actualmente constituyen la población económicamente activa de los seis países, y a los que a futuro se sumen a este contingente humano que realiza la actividad productiva en la región. Particularmente a todos aquellos trabajadores que no encuentran una oportunidad laboral en su país o que por deseos de superación y desarrollo laboral, se desplazan fuera del mismo para mejorar su condición de vida, esperando contar con una garantía de seguridad social y de recibir los correspondientes beneficios laborales. Este acuerdo también beneficiará a la región en su conjunto al concretar los propósitos de la integración centroamericana, tanto de carácter económico como social, constituyendo un avance determinante en la profundización de la integración y el logro de sus objetivos fundamentales.

## **E. METODOLOGÍA DEL TRABAJO**

El establecimiento del Mercado Centroamericano de Trabajo requiere la formulación de propuestas técnicas que deban de ser presentadas a los órganos políticos para su aprobación. Para la elaboración, discusión y consenso de las propuestas, se propone constituir grupos técnicos de trabajo con la participación de instituciones regionales y entidades nacionales bajo la dirección, conducción y coordinación de la Secretaría de Integración Social y el acompañamiento y asistencia técnica de organismos internacionales como la CEPAL.

Las propuestas que sean validadas y consensuadas a nivel técnico, posteriormente se elevarían al conocimiento del Consejo Intersectorial de Ministros para su revisión y aprobación, el que, de considerarlo pertinente, emitirá la correspondiente Resolución. Con el propósito de asignarle la importancia y apoyo político de la Cumbre de Presidentes, se planea que las propuestas sean presentadas al Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores, para que éste las incluya en la agenda de una cumbre de mandatarios del SICA.

## **F. COOPERACIÓN**

Para la región centroamericana un Bien Público Regional como es el Mercado Centroamericano de Trabajo reviste una gran importancia, por lo que se propone promover y solicitar el apoyo de la cooperación internacional para la implementación del acuerdo, esperando que los cooperantes que apoyan los esfuerzos por mejorar la calidad de los recursos humanos en la región, y en general el proceso de integración

centroamericana, continúen haciéndolo y canalicen su cooperación hacia la creación del Mercado Centroamericano de Trabajo, con la convicción de que para los países o regiones que tienen vigentes o en proceso de entrar en vigencia tratados de libre comercio o de acuerdos de asociación, la creación del mercado regional de trabajo favorecerá el aprovechamiento de dichos acuerdos. Se plantea, asimismo, la necesidad de promover también la cooperación del sector empresarial centroamericano, al que el acuerdo también proveería de condiciones más favorables para la realización de sus actividades productivas y de negocios.

## **G. ACCIONES ESPECÍFICAS**

Se identifica que la creación del Mercado Centroamericano de Trabajo como un bien público regional requiere contar con diferentes instrumentos políticos y mecanismos e instrumentos técnicos que deberán ser aprobados a nivel regional:

- 1) Acuerdo de creación del Mercado Centroamericano de Trabajo.
- 2) Acuerdo Regional sobre la libre movilidad y permanencia del factor trabajo.
- 3) Acuerdo para el reconocimiento mutuo de las certificaciones de capacidades laborales.
- 4) Acuerdo para la homologación de las normas técnicas de competencia laboral.
- 5) Acuerdo de homologación curricular entre los institutos de formación profesional.
- 6) Mecanismo de coordinación entre los subsistemas social, económico y político de la integración centroamericana.
- 7) Mecanismo de control estadístico de los movimientos migratorios de trabajadores entre los países del Mercado Centroamericano de Trabajo.
- 8) Mecanismo regional para la portabilidad de los beneficios laborales.
- 9) Mecanismo de cooperación entre los institutos de formación profesional.

A continuación se detallan algunas de las acciones más específicas que se propone realizar dentro del espectro de los subsistemas político, económico y social de la SICA:

### **1. En el subsistema político**

Se requiere que los Ministerios de Relaciones Exteriores establezcan un grupo técnico regional con expertos de las Cancillerías, de las Direcciones Generales de Migración y de los Ministerios de Trabajo, para definir el contenido y alcances de un acuerdo de libre movilidad y libre permanencia con fines laborales de los centroamericanos en el conjunto de países. Este grupo debería analizar las legislaciones nacionales de los países que participarán en el acuerdo de creación del Mercado Centroamericano de Trabajo, para determinar su viabilidad legal y las modificaciones a las regulaciones nacionales necesarias para la implementación del acuerdo.

Se debe asegurar, además, que el acuerdo sea compatible con la Estrategia de Seguridad de Centroamérica a cargo de la Comisión de Seguridad de Centroamérica, particularmente con el Programa Regional de Seguridad Fronteriza en Centroamérica, que tiene como objetivo: “Contribuir al proceso de integración regional a través del apoyo a la implementación de la Estrategia de Seguridad de Centroamérica y la reducción de los niveles de inseguridad ciudadana; siendo sus objetivos específicos, el fortalecimiento de la seguridad fronteriza de la región con apoyo institucional, técnico y tecnológico, promoviendo una mayor conectividad y un manejo integrado y compartido de la información en los controles fronterizos.

En materia migratoria, se propone que el grupo técnico acuerde la forma en que se incorporará en las legislaciones nacionales la libre movilidad del factor trabajo, que con base en el principio de progresividad que rige en la integración centroamericana, se plantea desarrollarlo por etapas, en la secuencia siguiente:

- a) Primera etapa: Consistente en establecer los requisitos para otorgar un trato preferencial a los trabajadores centroamericanos en la obtención de las residencias temporales y permanentes, según sea el caso. El trato preferencial sería homologado en los países que participen del acuerdo de creación del Mercado Centroamericano de Trabajo.
- b) Segunda etapa: En la cual se haría extensivo el tratamiento preferencial para la obtención de la residencia temporal o permanente a los familiares del trabajador.
- c) Tercera etapa: Se implementaría la libre movilidad y libre permanencia del factor trabajo entre los países firmantes del acuerdo de creación del Mercado Centroamericano de Trabajo.

Para determinar los requisitos que se exigirán en la primera etapa de implementación del acuerdo, los representantes de los Ministerios de Trabajo en el grupo técnico, conjuntamente con los directores de los Institutos de Formación Profesional y el apoyo de la Secretaría General de la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (SG-CECC), podrían evaluar opciones como el tratamiento preferencial a trabajadores con calificación profesional o que cuenten con un certificado de capacitación para el trabajo, extendido por alguno de los institutos de formación profesional de los países que participarán en el Mercado Centroamericano de Trabajo.

Será importante también que los representantes de los Ministerios de Trabajo realicen un análisis comparado de las legislaciones laborales en el conjunto de países, con el propósito de determinar si es necesaria la armonización de las normas y regulaciones que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, para avanzar en la implementación del acuerdo de creación del Mercado Centroamericano de Trabajo como un bien público regional y de manera específica para que se permita la libre movilidad y permanencia de los trabajadores centroamericanos en los países que participan de este acuerdo.

## **2. En el subsistema económico**

Debido a que el proceso de integración centroamericana está planteado como un sistema, en el que el conjunto de subsistemas trabajan de forma coordinada, complementaria y coherente, con objetivos y metas comunes, se identifica que la libre movilidad del factor trabajo sería un elemento fundamental del proceso de integración social para la creación del Mercado Centroamericano de Trabajo, pero de igual manera constituiría un aspecto determinante para alcanzar la etapa de mercado común en la integración económica.

Sin embargo, como se mencionó anteriormente, la integración económica tiene que cumplir con algunos compromisos para perfeccionar la zona de libre comercio y luego implementar la unión aduanera, previo a pasar a una etapa de mercado común.

Con este propósito, se propone que la SIECA elabore y presente a la aprobación del COMIECO un plan de trabajo para eliminar el Anexo "A" del Tratado General; completar la armonización del arancel externo común; dar libre movilidad a bienes y servicios asociados al comercio de bienes, independientemente de su origen; implementar el mecanismo regional de recaudación de impuestos provenientes del comercio exterior, y eliminar los controles fronterizos entre los países centroamericanos.

Para fines del adecuado funcionamiento y control del Mercado Centroamericano de Trabajo, se propone solicitar a la SIECA la inclusión, en el plan de trabajo, del diseño y la implementación de un mecanismo de registro estadístico de los trabajadores que se trasladan de forma temporal o permanente a trabajar a otro país centroamericano, diferente al de su nacionalidad.

Se plantea que la SISCA coordine con la SIECA la promoción y divulgación del acuerdo de creación del Mercado Centroamericano de Trabajo, con base en los beneficios que traería al proceso de integración económica, como el favorecer la negociación y aprovechamiento de tratados de libre comercio con terceros países, haciendo atractiva a la región centroamericana para la inversión extranjera al ofertarse no sólo como un mercado único para la comercialización de bienes y servicios, sino que también como un mercado regional para el desarrollo de actividades empresariales y la contratación de trabajadores.

### **3. En el subsistema social**

La profundización de la integración social, por medio de un mercado regional de trabajo, plantea el reto del trato nacional al eliminar cualquier diferencia en las oportunidades de empleo, así como en las condiciones y beneficios que se derivan del desempeño de un trabajo, para los nacionales de un país diferente al país en el que se realizan las actividades laborales (en este caso para los centroamericanos que trabajan en un país diferente al de su nacionalidad). Lo anterior significa conservar el derecho a cotizar a la seguridad social y a los sistemas previsionales (en un esquema similar al desarrollado por la Comunidad Europea). En consecuencia, esto implicaría poder recibir los servicios que ofrece el sistema de seguridad social, así como los beneficios de indemnización por incapacidad, jubilación o fondos de retiro en cualquier país en el que se encuentre el trabajador.

En una etapa todavía de mayor profundidad, se plantea desarrollar un mecanismo regional que permita la portabilidad de los beneficios laborales para aquellos trabajadores que luego de un período de cotizar a estos beneficios en su país, se trasladan a trabajar a otro país centroamericano. Para tal fin, se propone que la SISCA, con el apoyo de organismos internacionales como la CEPAL, pueda trabajar en la formulación de una propuesta para que en la tercera etapa de creación del Mercado Centroamericano de Trabajo, los trabajadores de la región reciban trato nacional en los países signatarios del acuerdo, así como en un mecanismo regional que haga factible la portabilidad de los beneficios laborales.

La SISCA velaría porque las acciones se realizaran de forma paralela en los diferentes subsistemas de la integración centroamericana que participaran en el proceso de creación del Mercado Centroamericano de Trabajo, de forma tal que se logre la coincidencia de los plazos de aprobación y ejecución de los acuerdos. De igual manera, acompañaría el proceso desde el nivel técnico, hasta la aprobación por parte del CIS.

## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La creación del Mercado Centroamericano de Trabajo como un Bien Público Regional representará un avance determinante para la consolidación del proceso de integración centroamericana. En el ámbito social constituirá un elemento necesario para desarrollar la Comunidad del Istmo Centroamericano, contenida en el Tratado de Integración Social, en tanto que en el ámbito de la integración económica lo sería para lograr desarrollar la etapa del Mercado Común y así impulsar el proceso hacia la Unión Económica, meta de la integración económica acordada por los países Parte del Protocolo de Tegucigalpa y del Protocolo de Guatemala.

Se identifica que los principales aspectos a considerar para constituir un mercado laboral centroamericano son migratorios, laborales y sociales:

- 1) En cuanto a los aspectos migratorios, éstos se refieren a los trámites y requisitos para la nacionalización y para la obtención de residencia temporal o permanente, aspectos en los que se identifica que actualmente existe el trato preferencial que ofrecen los países centroamericanos para nacionales de otro país centroamericano.
- 2) En materia laboral, fundamentalmente se requiere trabajar en el reconocimiento a nivel regional de las certificaciones de capacidades laborales que extienden los institutos de formación profesional de cada país. Es importante también considerar las diferencias salariales existentes entre los países.
- 3) El aspecto social comprende la regionalización de los servicios de seguridad social, que hoy día reciben los trabajadores en sus respectivos países y que, para el caso de los servicios pensionales, son de carácter exclusivo para los nacionales de cada país.

En lo que se refiere al contexto, se identifica que en los países de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá existen institutos de seguridad social, cuyo financiamiento es compartido entre el Estado, los patronos y los trabajadores, en proporciones determinadas por las legislaciones nacionales de cada país. La seguridad social se divide en dos áreas: a) área de servicios de salud. Promoción de la salud, lucha contra las enfermedades, los accidentes y sus consecuencias, protección a la maternidad, y b) área de servicios pensionales. Protección en caso de invalidez y vejez, sobrevivencia y amparo de las necesidades creadas por la muerte. Se identifica también que El Salvador es el único país que ha privatizado el área de servicios pensionales. Con base en la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones del 20 de diciembre de 1996, se trasladó la administración de los fondos de pensiones, así como el otorgamiento de las prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia, a sociedades anónimas constituidas como Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

En cuanto a la observación de experiencias internacionales similares, el principal referente para constatar la viabilidad de desarrollar un mercado laboral regional en un proceso de integración es la Unión Europea, que ofrece a los trabajadores, nacionales de los países miembros, el beneficio del trato nacional en el conjunto de países que participan del Mercado Único Europeo, beneficio que se extiende a sus familias.

Otra experiencia útil como referencia es la del MERCOSUR, con su objetivo de construir un mercado común en el que exista libre circulación de bienes, servicios y factores productivos, sobre la base de la no discriminación y el trato nacional. En él se observa, en cuanto a la regionalización de las

prestaciones sociales por parte del Estado, que desde 2005 se encuentra vigente un sistema de reconocimiento recíproco de las cotizaciones de los trabajadores nacionales o extranjeros residentes, para que los trabajadores o beneficiarios puedan recibir las prestaciones por parte del Estado del país en el que residan y laboren, diferente al de su nacionalidad.

En el caso de Centroamérica, se concluye que existen condiciones que favorecen la creación de un Mercado Centroamericano de Trabajo, entre ellas que los países centroamericanos otorgan a los nacionales de otro país centroamericano tratamientos preferenciales a nivel constitucional, en cuanto a la posibilidad de adquirir la nacionalidad. Asimismo, los plazos de residencia temporal para la obtención de una residencia permanente son más cortos con relación a la Unión Europea y el MERCOSUR.

El Mercado Centroamericano de Trabajo, como un bien público regional, puede ser un mecanismo determinante para el logro de las metas y objetivos de la integración centroamericana, tanto en el ámbito económico como en el ámbito social, por lo que se recomienda tomar acción en los pasos necesarios para su creación.

Para lograr la libre movilidad al factor trabajo, se requiere establecer acuerdos regionales en materia migratoria, laboral y social.

En materia migratoria se requiere:

- 1) Facilitar la libre permanencia a los trabajadores nacionales de un país centroamericano, en el conjunto de países que forman la región, ya sea por el otorgamiento de residencias temporales o de residencias permanentes.
- 2) Posibilitar que las residencias temporales se relacionen de forma directa a un contrato de trabajo y que sean sujetas a renovación al producirse una extensión del plazo de contratación.
- 3) Otorgar por acuerdo regional que se otorgue un tratamiento preferencial para los centroamericanos, mediante la concesión de la residencia de forma automática con la existencia de un contrato laboral.
- 4) Otorgar la residencia permanente cuando el contrato de trabajo sea por tiempo indefinido o se realice una inversión en el país de destino. En ambos casos, residencia temporal o residencia permanente, los beneficios se podrán extender a su núcleo familiar (esposa e hijos menores de edad).
- 5) Tener un mejor registro de los movimientos migratorios intracentroamericanos con fines laborales, que facilite la generación de información estadística sobre dichos movimientos.

En materia laboral, entre los acuerdos regionales necesarios para la creación del Mercado Centroamericano de Trabajo, se requiere:

- 1) Reconocer, a nivel regional, los Certificados de Capacitación para el Trabajo, emitidos por cualquiera de los Institutos de Formación Profesional de los países centroamericanos en una primera etapa, mismos que en una segunda etapa podrían tener ya el carácter de una certificación regional. Para estos propósitos, se considerarían los avances realizados

por los Institutos de Formación Profesional, consistentes en la homologación de un buen número de normas técnicas laborales, trabajo que deberá concluirse mediante la identificación de normas laborales que todavía es necesario homologar. Asimismo, deben retomar y consolidar los acuerdos de cooperación entre dichas instituciones, la existencia de la red de institutos y la red de observatorios del mercado laboral regional.

- 2) Monitorear el comportamiento de los salarios en cada uno de los países parte del mercado regional de trabajo, labor que debería estar a cargo de la red regional de observatorios del mercado laboral. Esta propuesta se plantea debido a que se espera que con la creación del mercado laboral regional se produzca una mayor competencia, manteniéndose de inicio algunas diferencias salariales, aunque al cumplirse el principio de la integración económica, la integración de los mercados conduciría en el mediano plazo a que los precios (salarios) tiendan al equilibrio.

En cuanto a los aspectos sociales, se requiere:

- 3) Dar trato nacional a los trabajadores centroamericanos, eliminando cualquier forma de discriminación, especialmente por nacionalidad.
- 4) Trabajar en la armonización de los servicios de seguridad social, así como su regionalización para garantizar un piso mínimo de derechos y obligaciones para los trabajadores afiliados a los regímenes de seguridad social en el conjunto de países.

De manera particular, en el tema de la armonización de la seguridad social, que permita establecer el piso mínimo de servicios de seguridad social, se requiere desarrollar una investigación, que se sugiere esté a cargo de la SISCA, para ser presentada al grupo técnico regional y que posteriormente sirva de sustento a las propuestas de acuerdos regionales que se eleven a la aprobación de los foros regionales de decisión política, sobre la armonización de los regímenes de seguridad social vigentes en los seis países centroamericanos, que incluya, entre otros, los aspectos siguientes:

- 1) Lo que establecen las leyes y reglamentos en cada país centroamericano sobre las bases de cálculo con relación a los porcentajes que corresponde pagar a los Estados, patronos y trabajadores, con énfasis en la viabilidad del sostenimiento de los programas de seguridad social.
- 2) Las características de afiliación en cada país, y su posible obligatoriedad para las entidades del sector público y municipal, así como para las empresas del sector privado, con énfasis, en el caso de las empresas privadas, en la identificación del número de trabajadores que debe tenerse para que se genere la obligación o el derecho a afiliarse.
- 3) El período mínimo de contribución para tener derecho a los servicios de salud y el tiempo que, aún después de que un trabajador deja de contribuir, puede recibir los servicios de salud.
- 4) El número de contribuciones para tener derecho a los beneficios de la jubilación y las escalas progresivas para obtener el monto máximo de jubilación, así como la edad mínima y máxima de jubilación.

- 5) Si el sistema es pensional, las características del mismo en cuanto al monto de los beneficios y si éstos se trasladan, en caso de fallecimiento, a la viuda o a los hijos menores de edad.
- 6) En el área de salud, la cobertura de los servicios médico-hospitalarios que se brindan, como promoción de la salud, lucha contra las enfermedades, accidentes y sus consecuencias, y protección a la maternidad. También la cobertura de estos servicios con respecto al total de departamentos o provincias de cada país; el número de centros de atención médica integral, hospitales generales, hospitales de especialidades, hospitales materno-infantiles, clínicas médicas, centros de medicina física y rehabilitación, así como los servicios que se ofrecen de emergencia, asistencia domiciliar, hospitalización, asistencia farmacéutica, exámenes radiológicos, de laboratorio, exámenes complementarios, servicio social y transporte.
- 7) En el área de servicios pensionales, determinar qué comprenden estos servicios, como invalidez, vejez, sobrevivencia, orfandad, viudez y gastos funerales. El número de mensualidades que reciben los pensionados y si disfrutan del pago de bonos adicionales. Si reciben servicios especializados de salud, con qué infraestructura cuenta cada país para brindar dichos servicios. El porcentaje de personas mayores que reciben una jubilación por conducto de la seguridad social y el porcentaje de los trabajadores que cotizan a ésta para recibir una jubilación al retirarse.
- 8) La viabilidad y conveniencia de un acuerdo para la portabilidad de los servicios pensionales, cuando un trabajador que ha contribuido en su país de origen se traslade de forma temporal o permanente a otro país Parte del Mercado Centroamericano de Trabajo y desee continuar contribuyendo al sistema pensional para que al retirarse de la vida productiva reciba una pensión en el país que resida.





## BIBLIOGRAFÍA

- AECID/CECC (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo)/Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (2006), Programa de Formación e Inserción Laboral (FOIL) para Centroamérica y República Dominicana, “*Plan de Acción de Formación Ocupacional e Inserción Laboral*”, San José, Costa Rica, noviembre (<http://ceccsica.org/programas-accion/laboral/>).
- BID/SISCA (Banco Interamericano de Desarrollo/Secretaría de la Integración Social Centroamericana) (2011), *Memoria del Primer Taller de discusión de la iniciativa hacia la construcción de un nuevo planteamiento estratégico para la integración social centroamericano*, El Salvador, junio.
- CECC/SICA (Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana/Sistema de Integración Centroamericano) (2009), “*Boletín N° 2009*”, San José, Costa Rica, agosto ([http://www.ceducar.info/CEDUCAR/index.php/2012-05-15-02-23-22/documentos-de-descarga/doc\\_view/11-boletin-8-agosto-2009](http://www.ceducar.info/CEDUCAR/index.php/2012-05-15-02-23-22/documentos-de-descarga/doc_view/11-boletin-8-agosto-2009)).
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2011), *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2010, La Hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir*, Trigésimo tercer período de Sesiones de la CEPAL. Brasilia, 30 de mayo a 1 de junio ([http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/39710/100604\\_2010-114-SES.33-3\\_La\\_hora\\_de\\_la\\_igualdad](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/39710/100604_2010-114-SES.33-3_La_hora_de_la_igualdad)).
- \_\_\_\_\_ (1992), *Ensayos sobre coordinación de políticas macroeconómicas. Inferencias para la integración latinoamericana*, Santiago de Chile.
- CEPAL/AECID (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo) (2010), “Políticas e instrumentos para la promoción del crecimiento de América Latina y el Caribe”, “*Mercado laboral y diálogo social en El Salvador*”, Santiago de Chile, diciembre ([http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/42179/dialogo\\_social.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/42179/dialogo_social.pdf)).
- CINTERFOR/OIT (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional/Organización Internacional del Trabajo) (2012), *Normas regionales de competencia laboral elaboradas en el marco de la red de instituciones de formación profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana* (<http://www.oitcinterfor.org/node/1857>).
- CIS/SISCA (Consejo de la Integración Social Centroamericana/Secretaría de la Integración Social Centroamericana) (2010), “El desafío de la crisis económica global para la integración social de los países miembros del SICA. Impactos sociales, respuestas de política pública y recomendaciones de acción regional”, *Serie Políticas Sociales 1*, El Salvador, febrero.
- \_\_\_\_\_ (2010a), “Estudio exploratorio regional: Acceso a servicios sociales básicos de las poblaciones móviles (Migrantes y refugiados) y transfronterizas en el Istmo Centroamericano y la República Dominicana”, *Serie Políticas Sociales 4*, El Salvador, noviembre.
- \_\_\_\_\_ (2009a), “Agenda Estratégica Social del Sistema de la Integración Centroamericana”, *1 Serie Integración* El Salvador, marzo.
- \_\_\_\_\_ (2009d), “Agenda Estratégica Social del Sistema de la Integración Centroamericana” (versión ampliada) (AES-SICA) *5 Serie Integración*, El Salvador, octubre.
- Constitución Política de la República de Costa Rica y sus Reformas (1949), Costa Rica (<http://www.constitution.org/cons/costaric.htm>).
- Constitución de la Republica de El Salvador y sus Reformas (1983), DECRETO NÚMERO 38, El Salvador (<http://www.constitution.org/cons/elsalvad.htm>).
- Constitución Política de la República de Guatemala (1985), Guatemala ([http://www.cc.gob.gt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=219&Itemid=67](http://www.cc.gob.gt/index.php?option=com_content&view=article&id=219&Itemid=67)).
- Constitución Política de la Republica de Honduras y sus Reformas (2005), Honduras ([http://www.oas.org/dil/esp/Constitucion\\_de\\_Honduras.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/Constitucion_de_Honduras.pdf)).
- Constitución Política de la República de Nicaragua y sus Reformas (2005), Nicaragua ([http://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/archivos/documentos/LA\\_CONSTITUCION\\_POLITICA\\_Y\\_SUS\\_REFORMAS\(3\).pdf](http://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/archivos/documentos/LA_CONSTITUCION_POLITICA_Y_SUS_REFORMAS(3).pdf)).
- Constitución Política de la República de Panamá y sus Reformas (2004), Panamá (<http://www.asamblea.gob.pa/main/LinkClick.aspx?fileticket=fDgmRvYW8cY%3D&tabid=123>).

- Diario de Centroamérica (2011), Acuerdo Gubernativo N° 520-2011 “*Salarios mínimos para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila*”, Guatemala, diciembre.
- Diario Oficial (2012), Decretos N° 54, 55, 56 y 57, *Tarifa de salario mínimo para los trabajadores agropecuarios, Tarifas de salario mínimo para los trabajadores de recolección de cosechas de café, algodón y caña de azúcar, Tarifas de salarios mínimo para los trabajadores del comercio y servicios, industria, maquila textil y confección y Tarifa de salario mínimo para los trabajadores de las industrias agrícolas de temporada*, El Salvador, mayo.
- EUR-Lex, El acceso al Derecho de la Unión Europea, La libre circulación de personas, *Actos normativos, actos jurídicos preparatorios y otros actos* ([http://eur-lex.europa.eu/es/dossier/dossier\\_62.htm#1](http://eur-lex.europa.eu/es/dossier/dossier_62.htm#1)).
- Ferreiro, J. y F. Serrano (2007), Fundación Alternativas, “Movilidad del factor trabajo en la Unión Europea y coordinación de los sistemas de pensiones”, *Documento de trabajo 107* (<http://www.falternativas.org/laboratorio/documentos/documentos-de-trabajo/movilidad-del-factor-trabajo-en-la-ue-y-coordinacion-de-los-sistemas-de-pensiones>).
- INA (Instituto Nacional de Aprendizaje) (<http://www.intecap.edu.gt/>), Guatemala.
- INADEH (Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano) (<http://www.inadeh.edu.pa/>), Panamá.
- INATEC (Instituto Nacional Tecnológico) (<http://www.inatec.edu.ni/>), Nicaragua.
- INFOP (Instituto Nacional de Formación Profesional) (<http://www.infop.hn/>), Honduras.
- INSAFORP (Instituto Salvadoreño de Formación Profesional) (<http://www.insaforp.org.sv/>), El Salvador.
- INTECAP (Instituto Técnico de Capacitación y Productividad) (<http://www.intecap.edu.gt/>), Guatemala.
- La Gaceta N° 70 (2012), “Acuerdo Ministerial JCHG-01-03-12 sobre la Aplicación de los Salarios Mínimos Aprobados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo”, Nicaragua, abril.
- La Gaceta No. 32,723 (2012), Acuerdo No. STSS-001-2012, “Tabla de Salario Mínimo año 2012-2013”, Honduras, enero.
- La Gaceta Oficial N° 26942 (2011), Decreto Ejecutivo N° 241, “Tasas de salario mínimo por hora, según actividad económica, ocupación y tamaño de las empresas en todo el territorio nacional”, Panamá, diciembre.
- La Gaceta N° 236 (2011), Decreto N° 36867-MTSS, “Fijación de salarios mínimos para el sector privado que regirán a partir del 1 de enero de 2012”, Costa Rica, diciembre.
- Ley del Seguro Social y Reglamentos del Régimen General de Salud y Riesgos Profesionales (1997), El Salvador, disponible en: [www.iss.gov.sv/index.php?option=com...view...id...leyiss...](http://www.iss.gov.sv/index.php?option=com...view...id...leyiss...)
- Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (1996), decreto N° 927 (<http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-del-sistema-de-ahorro-para-pensiones-afp-sap>), El Salvador.
- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, decreto 295 (1946) (<http://www.igssgt.org/pdf/1LeyOrganica295.pdf>), Guatemala.
- Maúl H. y María Isabel de A. (2004), “Políticas Laborales en Centroamérica ¿Oportunidades o Barreras para el Centroamérica- Porcentajes del salario base”, CIEN (Centro de Investigaciones Económicas Nacionales) ([www.academia.edu/.../Políticas\\_Laborales\\_En\\_Centroamerica\\_Oportuni](http://www.academia.edu/.../Políticas_Laborales_En_Centroamerica_Oportuni)), Guatemala, julio.
- MINGOB (Ministerio de Gobernación) (2012), Dirección General de Migración, “Requisitos para emisión de visas de residentes temporales y permanentes en Guatemala”, (<http://www.migracion.gob.gt/index.php/component/content/article/8-migracion/25.html>) (<http://www.migracion.gob.gt/index.php/component/content/article/8-migracion/27.html>), Guatemala.
- Modolo, V. (2008), *Integración Regional y Movilidad Territorial: Las Políticas de Libre circulación de personas en el Mercado Común Europeo y Mercosureño*, Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación ([http://www.alapop.org/2009/images/DOCSFINAIS\\_PDF/ALAP\\_2008\\_FINAL\\_33.pdf](http://www.alapop.org/2009/images/DOCSFINAIS_PDF/ALAP_2008_FINAL_33.pdf)), Córdoba, Argentina, septiembre.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo/Oficina Regional América Latina y el Caribe) (2011), “Perfiles del Empleo y Trabajo Decente en América Latina y el Caribe” (<http://www.oit.org.pe/1/wp-content/uploads/2011/10/perfiles.pdf>), Panamá, septiembre.
- Parlamento Europeo, “El mercado interior en la Unión Europea: Libre circulación de los trabajadores asalariados”, (n [http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/market/market/article\\_7192\\_es.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/market/market/article_7192_es.htm)).
- Parlamento Europeo, “El mercado interior en la Unión Europea: Libertad de establecimiento y de prestación de servicios y reconocimiento mutuo de diplomas” ([http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/market/market/article\\_7193\\_es.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/market/market/article_7193_es.htm)).

- Parlamento Europeo, “*Las políticas comunes en la Unión Europea: La política social y de empleo: principios generales*” ([http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/policies/socialemploy/article\\_7284\\_es.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7284_es.htm)).
- Protocolo de Tegucigalpa a la Carta de la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA). Tratado General de Integración Económica Centroamericano.
- Protocolo al Tratado General de Integración Económica Centroamericana (Protocolo de Guatemala).
- SG-SICA (Secretaría General del Sistema de la Integración Centroamericana) (2008), “Instrumentos Jurídicos del Sistema de la Integración Centroamericana”, Centroamérica, junio.
- Síntesis de la legislación de la Unión Europea, Educación y formación profesional en la Unión Europea, “*Marco general, Educación y Formación Permanentes, Formación Profesional*” ([http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/index\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/index_es.htm)).
- Síntesis de la legislación de la Unión Europea, “*Plan de acción para la libre circulación de trabajadores*” ([http://europa.eu/legislation\\_summaries/other/132027\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/other/132027_es.htm)).
- SISCA (Secretaría de la Integración Social Centroamericana) (2009a), “Compendio de normativas y acuerdos sobre políticas de la integración social centroamericana”, 2 *Serie Integración*, El Salvador, junio.
- \_\_\_\_\_ (2009b), “Tratado de la Integración Social Centroamericana (TISCA)”, 2 *Serie Integración*, El Salvador, junio.
- \_\_\_\_\_ (2009c), “Bases para una Política Social Centroamericana”, 2 *Serie Integración*, El Salvador, junio.



## ANEXOS

### ANEXO I ASPECTOS CONSTITUCIONALES PARA OTORGAR LA NACIONALIDAD EN LOS PAÍSES CENTROAMERICANOS

#### Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala tiene un artículo específico referido a la adopción de la nacionalidad guatemalteca por un nacional de otro país centroamericano:

Artículo 145. Nacionalidad de centroamericanos. También se consideran guatemaltecos de origen a los nacionales por nacimiento, de las repúblicas que constituyeron la Federación de Centroamérica, si adquieren domicilio en Guatemala y manifiesta ante autoridad competente su deseo de ser guatemaltecos. En ese caso, podrán conservar su nacionalidad de origen, sin perjuicio de lo que se establezca en tratados o convenios centroamericanos.

#### El Salvador

De forma similar, la Constitución Política de El Salvador establece que:

Artículo 90. Son salvadoreños por nacimiento:

1° Los nacidos en el territorio de El Salvador;

2° Los hijos de padre o madre salvadoreños, nacidos en el extranjero, y

3° Los originarios de los demás Estados que constituyeron la República Federal de Centroamérica, que teniendo domicilio en El Salvador, manifiesten ante las autoridades competentes su voluntad de ser salvadoreños, sin que se requiera la renuncia de su nacionalidad de origen.

#### Honduras

La Constitución Política de Honduras es sumamente más flexible para el otorgamiento de la nacionalidad a los centroamericanos, condicionándolo únicamente a ser residentes por un año:

Artículo 24. Son hondureños por naturalización:

1. Los centroamericanos por nacimiento que tengan un año de residencia en el país;

Sin embargo, en cuanto a las limitaciones para el desempeño de actividades laborales a extranjeros, sí aplica otras regulaciones, como son:

Artículo 34. Los extranjeros solamente podrán, dentro de los límites que establezca la ley, desempeñar empleos en la enseñanza de las ciencias y de las artes y prestar al Estado servicios técnicos o de asesoramiento, cuando no haya hondureños que puedan desempeñar dichos empleos o prestar tales servicios.

Artículo 35. La inmigración estará condicionada a los intereses sociales, políticos, económicos y demográficos del país. La ley establecerá los requisitos, cuotas y condiciones para el ingreso de los inmigrantes al país, así como las prohibiciones, limitaciones y sanciones a que estarán sujetos los extranjeros.

### **Nicaragua**

En el caso de Nicaragua, su Constitución Política, de forma semejante a la de Honduras, también facilita adoptar la nacionalidad nicaragüense a los centroamericanos que residan en Nicaragua.

Artículo 17. Los centroamericanos de origen tienen derecho a optar por la nacionalidad nicaragüense, sin necesidad de renunciar a su nacionalidad y pueden solicitarla ante autoridad competente cuando residan en Nicaragua.

### **Costa Rica**

Costa Rica en su constitución también hace una consideración especial para los centroamericanos que deseen naturalizarse como costarricenses.

Artículo 14. Son costarricenses por naturalización:

- 1) Los que han adquirido esta calidad en virtud de leyes anteriores, y
- 2) Los nacionales de los otros países de Centroamérica, de buena conducta y con un año de residencia en la República por lo menos, que manifiesten ante el Registro Civil su decisión de ser costarricenses.

### **Panamá**

Panamá, en cuanto a norma constitucional relacionada con la nacionalización, no tiene ninguna consideración específica para los centroamericanos; lo refiere para los nacionales de cualquier país latinoamericano y en condiciones de reciprocidad.

Artículo 10. Pueden solicitar la nacionalidad panameña por naturalización:

Los extranjeros con cinco años consecutivos de residencia en el territorio de la República si, después de haber alcanzado su mayoría de edad, declaran su voluntad de naturalizarse, renuncian expresamente a su nacionalidad de origen o a la que tengan, y comprueban que poseen el idioma español y conocimientos básicos de geografía, historia y organización política panameñas.

Los nacionales, por nacimiento, de España o de un estado latinoamericano, si llenan los mismos requisitos que en su país de origen se exigen a los panameños para naturalizarse.

La Constitución panameña también contiene un artículo con relación a la regulación de la inmigración.

Artículo 14. La inmigración será regulada por la Ley en atención a los intereses sociales, económicos y demográficos del país.

## ANEXO II INSTITUTOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS SEIS PAÍSES CENTROAMERICANOS

### A. Guatemala. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)

Es la institución responsable de fomentar y promover la productividad y competitividad del talento humano en Guatemala, realizando acciones de *formación, capacitación y asistencia técnica*, así como la *evaluación y certificación de competencias laborales*. Tiene estructura propia, organizada y con plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, operando dentro de las prescripciones de la Ley Orgánica que le rige. Está en capacidad de difundir tecnología de punta, proporcionando conocimientos teóricos y prácticos, para que en el país se desempeñen eficientemente las diversas ocupaciones y oficios, desarrollando sistemáticamente un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes en todos los trabajadores, en los tres sectores de la actividad económica y en los tres niveles ocupacionales.

El INTECAP tiene como propósito contribuir a acrecentar la producción de las empresas con un mínimo de tiempo, bajo costo, con los mismos recursos y superando la calidad de los productos que ofrecen. Su misión consiste en formar y certificar trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, así como brindar asistencia técnica y tecnológica en todas las actividades económicas, para contribuir a la competitividad y al desarrollo del país.

En cuanto a las acciones de *formación, capacitación y asistencia técnica*, las áreas de asesoría que cubre el INTECAP son:

- Cultivos extensivos e intensivos
- Silvicultura, ganadería y avicultura
- Hidrobiológicos (camarón y tilapia, entre otros)
- Mecánica automotriz, gasolina y diesel
- Mecánica de motocicletas
- Enderezado y pintura automotriz
- Soldadura industrial
- Construcción de estructuras metálicas
- Electricidad domiciliar e industrial
- Electromecánica
- Electrónica industrial
- Refrigeración comercial e industrial



- Aire acondicionado
- Metal-mecánica
- Mecánica de máquinas herramientas
- Mantenimiento de maquinaria industrial
- Carpintería, albañilería y plomería
- Control de calidad en procesamiento de alimentos
- Procesamiento de productos cárnicos y lácteos
- Procesamiento de productos de frutas y verduras
- Panadería y repostería
- Artesanías
- Corte y confección
- Sastrería
- Diseño industrial del vestuario
- Confección industrial
- Control de calidad textil
- Banca y seguros
- Hotelería y turismo
- Conducción de grupos
- Alimentos y bebidas
- Gastronomía
- Esteticismo
- Tecnologías de la información
- Gestión empresarial

En este contexto se ofrecen distintas modalidades que van desde la formación inicial hasta la formación en idiomas, pasando por la formación complementaria a manera de capacitación para el trabajo.

### **1. Formación inicial**

El instituto ofrece carreras de formación inicial, de mediana y larga duración (de 250 a 3.000 horas), estructuradas por módulos de formación, orientadas a desarrollar todas las competencias requeridas para el desempeño eficaz de una ocupación completa o calificación reconocida en el medio laboral guatemalteco. Dentro de esta formación se encuentra el Programa de Bachillerato y Técnico a Nivel Medio, en el cual participantes de carreras técnicas de nivel medio pueden cursar paralelamente la educación formal en el INTECAP y acreditar sus estudios en el ciclo diversificado, con el reconocimiento y autorización del Ministerio de Educación.

Otra modalidad directa es la Formación Integral de Jóvenes (FIJO), consistente en una formación inicial que se brinda a través de carreras presenciales de larga duración, a efecto de que los participantes desarrollen las competencias laborales para desempeñarse en una ocupación operativa calificada o altamente calificada. También ofrece la modalidad de Carrera Técnica (CT) que es formación inicial que se brinda a través de carreras de mediana y de larga duración, a fin de atender la demanda ocupacional de técnicos medios y medios superiores.

Una alternativa adicional es la Formación de Jóvenes y Adultos (FORJA), que consiste en una formación inicial o complementaria que se brinda mediante carreras de corta, mediana y larga duración, para que los participantes desarrollen las competencias que les permitan desempeñarse en ocupaciones a nivel operativo y medio. Es un programa que atiende en su mayoría a personas adultas.

Un aspecto central de la labor del INTECAP es el servicio de certificación de competencias laborales, consistente en un proceso mediante el cual se otorga un reconocimiento formal de la capacidad laboral demostrada por una persona, con base en una evaluación de sus competencias, tomando como referencia una norma o estándar previamente establecido. Este reconocimiento o acreditación de las competencias laborales, se otorga independientemente del lugar o institución donde el participante las adquirió, y puede ser certificación ocupacional, de calificación o de función laboral.

### **2. Formación complementaria**

El INTECAP ofrece servicios de apoyo (asesorías) que realiza directamente en las empresas, por medio de la asignación de uno o varios expertos que trabajan dentro de la empresa, con el objetivo de buscar solución a problemas tanto de índole administrativa como tecnológica, que afectan las distintas áreas de la empresa para mejorar la productividad organizacional. Se basan en diagnósticos previos de la problemática e involucra también procesos de capacitación dentro de la empresa relacionados con la solución de dichos problemas.

Por otra parte, el INTECAP realiza capacitación laboral mediante cursos de formación complementaria, de corta duración (generalmente hasta 250 horas), orientado a desarrollar conocimientos, destrezas, habilidades y conductas, a efecto de que trabajadores insertos en empresas o trabajadores independientes llenen brechas de competencia para mejorar el desempeño de sus funciones laborales. Incluye también la formación acelerada de nuevas competencias en personas por incorporarse al mundo laboral (habilitación de grupos en estado de vulnerabilidad social, reconversión laboral, formación acelerada de desempleados, entre otros).

Otra modalidad de formación complementaria para el nivel ocupacional medio es la Carrera Técnica Corta (CTC) que puede desarrollarse a través de carreras de hasta 500 horas presenciales, cuyo objetivo es complementar a los trabajadores insertos en empresas en todas las funciones laborales de la ocupación o puestos de trabajo homologado, así como preparar a nuevo personal en funciones administrativas.

Una opción más son las Acciones de Capacitación Técnica Administrativa (ACTA), consistentes en cursos de capacitación para los niveles operativos, medio y ejecutivo, cuyo objetivo es disminuir brechas entre el nivel de competencia que posee el trabajador y el requisito para un desempeño eficiente y eficaz en su puesto de trabajo, y para habilitar personas en actividades laborales poco complejas.

Adicionalmente, el INTECAP ofrece Diplomados (D) y Seminarios (S). Los diplomados son eventos de formación complementaria de corta duración para capacitar a ejecutivos o consultores de empresas medianas y grandes, o para capacitar trabajadores a ser promocionados a puestos de este nivel y a personas con estudios universitarios concluidos, interesados en complementarse en los métodos y técnicas objeto del diplomado. Por su parte, los Seminarios son eventos que imparte el INTECAP, a efecto de atender las necesidades específicas de sectores, empresas y personas interesadas en discutir y promover la transferencia tecnológica y de técnicas administrativas, en temas de interés para cualquier sector de la organización.

### **3. Formación en idiomas**

Formación inicial o complementaria que se brinda a través de cursos agrupados por niveles: básico, intermedio y avanzado para que los participantes desarrollen competencias que les permitan comunicarse en diferentes idiomas.

Los distintos esquemas de formación se pueden desarrollar en modalidades presenciales, duales, móviles y virtuales, bajo los siguientes esquemas:

- a) Formación Presencial: Modalidad en la que el participante asiste a un Centro de Capacitación del INTECAP a recibir la capacitación completa, es decir, que recibe la formación tanto teórica como práctica en las instalaciones y talleres del INTECAP.
- b) Formación Dual (Empresa-Centro): Modalidad en la que el participante asiste parte de su tiempo a un Centro de Capacitación del INTECAP a recibir la formación teórica y a desarrollar algunas prácticas, y el resto del tiempo, a trabajar en una empresa como complemento de su formación. Generalmente, el participante asiste uno o dos días por semana al INTECAP (o algunos días de semana en horario nocturno), y el resto de la semana asiste a la empresa.
- c) Formación Móvil: Modalidad en la que el participante recibe la capacitación en su propia empresa o comunidad; para ello, el INTECAP asigna un instructor móvil que se traslada al lugar de la capacitación o una unidad móvil (vehículo con equipamiento móvil).
- d) Formación a Distancia: Modalidad en la que el participante no asiste a las instalaciones del INTECAP, sino que se capacita en su hogar u oficina. En esta modalidad se encuentran los programas de formación vía E-Learning (totalmente a distancia a través de Internet) y Blended-Learning (formación mixta Internet-presencial).

Por su parte, en cuanto a los aspectos de *evaluación y certificación de competencias laborales*, el plan estratégico del INTECAP para 2006-2010, incluye la implementación de un Sistema de Gestión de Certificación Laboral, basado en la norma ISO/IEC 17024:2003, con el propósito de dar mayor impulso al reconocimiento de la competencia de las personas, independientemente de cómo hayan adquirido sus competencias.

En este contexto, con el propósito de contribuir en la calidad del talento humano de las organizaciones del país, el INTECAP creó el Departamento de Certificación Laboral el 3 de julio de 2006, para *documentar, implementar y mejorar el Sistema de Evaluación y Certificación por Competencias Laborales*.

A requerimiento de la norma ISO 17024, para mantener la *objetividad, la imparcialidad y la transparencia* en el proceso de evaluación y certificación, el Departamento de Certificación tiene dependencia directa con la Gerencia, con el fin de mantener la integridad del sistema de certificación.

En la Ley Orgánica del INTECAP, decreto N° 17-72 del Congreso de la República de Guatemala, artículo seis, numeral seis, establece que el Instituto está facultado para *otorgar título, diploma o certificados con plena validez legal*.

El Departamento de Certificación Laboral es el responsable de otorgar, mantener, renovar, ampliar y reducir el alcance de la certificación deseada, y suspender o retirar la certificación.

## **B. El Salvador -Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)**

Con una misión de “Capacitar el recurso humano para el trabajo decente”, el INSAFORP tiene como objetivo satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados que requiere el desarrollo económico y social del país y propiciar el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y su grupo familiar.

Los beneficiarios de la formación profesional son los jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 25 años, las poblaciones vulnerables y los trabajadores de las empresas.

### **1. Formación a jóvenes y poblaciones vulnerables**

Los beneficiarios de estos esquemas de formación son los grupos con edades comprendidas entre los 16 y 25 años, con las siguientes características:

- a) Desempleados y subempleados;
- b) Estudiantes activos con necesidades de formación para la inserción laboral o autoempleo;
- c) Mujeres jefas de hogar, madres solteras, y
- d) Grupos en riesgo social.

El objetivo de la formación es el desarrollo de competencias laborales para contribuir a su inserción social y productiva (empleo-autoempleo).

Existe una modalidad especialmente diseñada para las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, con el objetivo de que los participantes logren el dominio de las competencias laborales para un primer empleo y con ello impactar en la inserción laboral o el autoempleo. En este caso, los beneficiarios son aquellas personas con algunas de las siguientes características:

- a) Desempleados y subempleados.
- b) Mujeres jefas de hogar, madres solteras.
- c) Grupos en riesgo social.
- d) Trabajadores activos o cesantes con necesidades de reconversión laboral.
- e) Trabajadores activos con necesidades de formación para la generación de ingresos complementarios.
- f) Trabajadores de microempresas.
- g) Estudiantes activos con necesidades de formación para la inserción laboral o autoempleo.

En ambos casos, las áreas de capacitación que se atienden son:

- Electricidad
- Electrónica
- Informática aplicada
- Manualidades
- Mecánica general
- Alimentos
- Estética y belleza
- Corte y confección
- Productos de limpieza
- Construcción
- Mecánica automotriz

## 2. Formación a trabajadores de las empresas

La formación profesional para la productividad y competitividad se conoce genéricamente como formación continua, y corresponde a toda actividad de capacitación dirigida a trabajadores de las empresas, con el propósito de completar, actualizar o especializar sus competencias laborales para contribuir a mejorar su productividad y competitividad en el desempeño de sus funciones de trabajo.

Las capacitaciones a los trabajadores se desarrollan mediante diferentes programas, de acuerdo con las distintas necesidades y oportunidades de contribuir a la productividad y competitividad, siendo candidatos a participar en dichas capacitaciones:

- a) Trabajadores de empresas de los diferentes niveles organizacionales:
- b) Directores, gerentes, jefes.
- c) Mandos medios y supervisores.
- d) Personal administrativo: Auxiliares, asistentes, secretarias, entre otros.
- e) Personal operativo: Operarios, obreros, personal de mantenimiento, entre otros.

Los diferentes programas y capacitaciones son incluyentes en cuanto a género, niveles de escolaridad, edad, para que todos los trabajadores tengan las mismas posibilidades de capacitarse, pero cada uno de los programas tienen sus propios requisitos de participación, siendo los objetivos de este tipo de capacitación dirigidos a trabajadores de las empresas:

- a) Contribuir a través de la capacitación a mejorar la productividad y competitividad de los trabajadores y de las empresas del país.
- b) Fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores de las empresas.
- c) Facilitar el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores de las empresas, de acuerdo con las necesidades de sus puestos de trabajo.

Las capacitaciones se desarrollan mediante la ejecución de cursos en distintos temas técnicos y administrativos, agrupados en las siguientes áreas de capacitación:

- Administración y desarrollo gerencial
- Calidad, procesos y producción
- Mercadeo y ventas
- Finanzas, contabilidad y auditoría
- Desarrollo humano
- Recursos humanos

- Exportaciones e importaciones
- Desarrollo de instructores y supervisores
- Idiomas
- Informática
- Tecnologías, técnicas y sus aplicaciones

Los distintos programas de capacitación son ejecutados por proveedores de capacitación, los cuales son contratados por INSAFORP, y pueden ser centros de formación y facilitadores/instructores independientes. Las capacitaciones se imparten de acuerdo con los requerimientos de las empresas, en forma modular, con horarios flexibles y opciones amplias de cursos y centros de capacitación.

Los programas vigentes para capacitación de los trabajadores de las empresas son los siguientes:

- a) Programa de Formación Continua Desarrollo de Competencias Gerenciales;
- b) Programa Nacional de Formación Continua Área Técnica, y
- c) Cursos cerrados.

El INSAFORP se inserta en la Política Nacional de Formación Profesional, cuyo objetivo es propiciar y mantener una fuerza laboral en el país altamente capacitada y productiva, a través de la formación y capacitación a lo largo de toda la vida, que proporcione e incremente las calificaciones de los trabajadores y el capital humano del aparato productivo y, por ende, les propicie una mejor competitividad y calidad de la vida acorde a las necesidades del desarrollo económico y social del país.

Se tienen como ejes estratégicos:

- Definición y operación sistémica de la formación profesional
- Formación a lo largo de toda la vida productiva
- Apoyo y estímulos a la demanda de formación
- Fortalecimiento, estímulos y mejora de la oferta de servicios de formación
- Normalización y certificación de competencias laborales
- Intermediación e inserción productiva
- Transparencia, eficiencia, calidad y mejora continua
- Información y promoción de la cultura de formación profesional

El INSAFORP tiene cuatro programas permanentes principales:

- Programa Hábil Técnico Permanente;
- Programa Empresa Centro;
- Programa Nacional de Formación Continua área Técnica, y
- Programa de Desarrollo de Competencias Gerenciales.

### C. Nicaragua - Instituto Nacional Tecnológico (INATEC)

El Instituto Nacional Tecnológico INATEC es el ente rector y normador de la Formación Profesional de Nicaragua. Su prioridad es capacitar técnicamente a personas con problemas de desempleo, subempleo y las que viven en pobreza y pobreza extrema a causa de una baja o ninguna calificación. También ejecuta, con carácter de prioridad, programas especiales con componentes de capacitación y asistencia técnica para mujeres desempleadas, microempresarios(as) y personas con capacidades diferentes y un Programa de Capacitación en Autoconstrucción de Viviendas para capacitar en técnicas básicas de Construcción Civil a sectores de población menos favorecidos y que además carecen de viviendas. También brinda capacitación y/o educación técnica a trabajadores de las empresas e instituciones que aportan el 2% de su masa salarial, con el fin de aumentar su productividad y eficiencia en el desempeño de sus labores.

El instituto cuenta con una red de 33 Centros Propios de Formación Profesional ubicados en todo el país, donde se ofrecen más de 25 especialidades en diversos campos: Agropecuario-forestal, industria y construcción y comercio y servicios, distribuidos de la siguiente forma:

- 1) Sector agropecuario y forestal;
- 2) Sector industria y construcción;
- 3) Sector comercio y servicio, y
- 4) Escuelas taller.

El INATEC define como estrategias: llevar la capacitación técnica hasta los centros de producción, dando prioridad al sector rural, estableciendo un currículo práctico y dinámico conforme a las demandas reales y las características productivas de los nuevos sectores. En este contexto desempeña un papel relevante en el desarrollo de los programas Hambre Cero y Usura Cero, ya que tiene la responsabilidad de capacitar tanto a los técnicos de ambos programas como a sus beneficiarios directos.

La misión del INATEC es *formar, capacitar y certificar* con calidad, competencias técnicas en la fuerza laboral nicaragüense que contribuya a elevar la eficiencia y la productividad para el desarrollo socioeconómico del país y la inserción de nuevos técnicos al mercado de trabajo.

La Ley Creación del Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) data del DECRETO N° 3-91 del 10 de enero de 1991, publicado en La Gaceta N° 28 del 8 de febrero de 1991, en la cual se establecen como objetivos para el instituto:



- 1) Definir las políticas y líneas estratégicas tanto de la Educación Técnica como de la Capacitación de los recursos humanos que requiere el desarrollo socioeconómico del País.
- 2) Normar, administrar, organizar, planificar, ejecutar, controlar y evaluar todas las actividades del Subsistema Educativo Nacional.
- 3) Establecer mecanismos de articulación con los diferentes niveles de educación y capacitación laboral que brinda el Sistema Educativo Nacional.
- 4) Realizar, de forma ética y científica, la Formación Profesional y la Capacitación de los recursos humanos que necesita el país, con relación directa al desarrollo social, los sectores económicos y los intereses particulares de la población más vulnerable.

La oferta de formación profesional del INATEC se clasifica en tres tipos: Formación Inicial, Formación Continua y Formación Ocupacional. Asimismo, contempla tres niveles de competencias: Básicas, Genéricas y Específicas. El INATEC también ofrece otros servicios como el Programa Nicaragüense de Escuelas Taller y la Escuela Nacional de Hotelería.

En Nicaragua está en funciones la Red de Calidad de la Formación Profesional, sitio creado y concebido como un repositorio de la documentación referente a las actividades de un Proyecto relacionado con el “Mejoramiento de los niveles de competencia profesional y técnica en el Ámbito Nacional”, del cual el INATEC forma parte al disponer de cinco centros industriales certificados con la norma ISO 9001 y de un Libro Blanco de la Calidad”.

#### **D. Honduras. Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)**

El INFOP fue creado mediante Decreto Ley N° 10, del 28 de diciembre de 1972. Institucionalmente, la Dirección Superior está a cargo de un Consejo Directivo, quien delega funciones a la Dirección Ejecutiva, con sede en Tegucigalpa, M.D.C., Francisco Morazán, de la cual dependen cinco divisiones y tres oficinas regionales localizadas en los principales polos de desarrollo del país: San Pedro Sula en el Depto. de Cortés, La Ceiba en el Depto. de Atlántida y San Lorenzo en el Depto. De Valle.

El Instituto Nacional de Formación Profesional es la institución rectora de las políticas de formación profesional encaminadas al desarrollo económico y social del país y para todos los sectores de la economía, proporcionando a los hondureños y hondureñas una opción de formación, capacitación y certificación para enfrentar los retos de la sociedad moderna.

Su objetivo es contribuir al aumento de la productividad nacional y al desarrollo económico y social del país, mediante la formación ocupacional que responda al establecimiento de un sistema racional de formación profesional para todos los sectores de la economía y para todos los niveles de empleo, de acuerdo con los planes nacionales de desarrollo económico y social y las necesidades reales del país. Al INFOP le corresponde rectorar, dirigir, controlar, supervisar y evaluar las actividades encaminadas a la formación profesional a nivel nacional.

Su misión es rectorar la *formación, acreditación y certificación* profesional, por medio de la administración y ejecución de procesos científicos y tecnológicos para satisfacer las necesidades del talento humano y contribuir con el desarrollo y económico de Honduras.

En cuanto a la *oferta formativa* del instituto, se da en las siguientes áreas:

- Agrícola y agroindustrial
- Desarrollo empresarial
- Industria
- Turismo
- Refrigeración y aire acondicionado
- Carpintería y ebanistería
- Construcción civil
- Construcciones metálicas
- Electricidad
- Electrónica: doméstica, industrial y de computación
- Mecánica industrial
- Mecánica automotriz/pintura automotriz
- Mecánica de mantenimiento industrial
- Artes gráficas
- Tapicería
- Mecánica de máquina de coser
- Metales
- Corte y confección
- Carpintería
- Pieles
- Fibras naturales
- Alfarería
- Tallado en madera

- Manualidades
- Belleza
- Reparación de electrodomésticos
- Panadería
- Instalaciones eléctricas domiciliarias
- Cultura turística/agroturismo/turismo alternativo/animación turística/ecoturismo
- Guías de turismo local y nacional
- Comercialización de servicios turísticos
- Promoción turística
- Diseño de paquetes turísticos
- Turismo rural
- Etiqueta y protocolo
- Atención al público
- Relaciones interpersonales
- Elementos básicos de atención al turismo
- Administración hotelera
- Recepción hotelera
- Técnicas de supervisión
- Calidad en servicio turístico
- Cocina/panadería y repostería/bar y restaurante
- Regiduría de pisos
- Protocolo y etiqueta
- Dirección de restaurante
- Control de costos de A&B

- Meseros
- Inglés técnico para empresas turísticas
- Organización de eventos
- Sastrería
- Zapatería
- Mecánica de máquinas de coser
- Industriales
- Ganadería
- Lácteos
- Acuicultura
- Ostricultura
- Piscicultura
- Granos básicos
- Hortalizas
- Flores de corte
- Mecánica agrícola
- Tracción animal
- Hojalatería
- Silos
- Fabricación de implementos agrícolas
- Forja y soldadura
- Administración agrícola
- Mecanización agrícola
- Agricultura orgánica

- Frutales
- Cítricos
- Apicultura
- Conservación de suelos
- Uso racional y manejo seguro de plaguicidas
- Procesos de fabricación
- Mercadeo
- Costos de producción
- Valores agregados de productos agrícolas como: panadería, envasado de frutas y legumbres, cárnicos y pesquería
- Viverista
- Sanidad animal
- Apícola

Estas áreas se imparten mediante diferentes tipos de acciones caracterizadas por el personal a quienes está destinado el nivel de competencias de la ocupación y por el objetivo inmediato de la acción. Las diferentes estrategias de acción adoptadas por las instituciones de formación para responder a las necesidades de capacitación de la comunidad son caracterizadas fundamentalmente por el lugar donde se llevan a cabo y el procedimiento para realizarlas. Las modalidades tradicionales son la formación en centros, la formación en la empresa, las acciones móviles y la formación a distancia, a las cuales se ha sumado últimamente la información y divulgación tecnológica, por ejemplo asistencias por computadora.

Se tienen distintas modalidades como:

- 1) El modo de aprendizaje es un modo de formación utilizado para preparar nueva mano de obra, principalmente para ocupaciones de los diferentes sectores de la economía. Los aspirantes deben tener entre 15 y 21 años. Exige dedicación a tiempo completo mediante etapas lectivas en el INFOP y productivas en las empresas, con una duración de 1½ a 2½ años.
- 2) El modo de aprendizaje dual consistente en formación profesional, orientada a preparar mano de obra calificada en acción conjunta entre el INFOP y el sector público y privado. Los conocimientos tecnológicos de la ocupación los imparte el INFOP en sus diferentes centros y la formación práctica se realiza en las instituciones o empresas bajo la responsabilidad de un instructor guía del INFOP y un monitor de la empresa, este último es capacitado técnica y metodológicamente por el INFOP para tal fin.

- 3) El modo de habilitación es destinado a jóvenes mayores de 14 años y adultos que necesitan capacitarse en una ocupación semicalificada, sea una ocupación nueva o relacionada con la que se desempeñan habitualmente. Generalmente, se destina a desempleados, muchas veces de los sectores informales, o a personal ocupado que no tiene ningún tipo de calificación. Su duración es relativamente corta, en donde predomina la habilidad manual. No exige prerequisite, conocimiento, ni experiencia. Se le denomina también “formación para el puesto”.
- 4) El modo de complementación, que es una modalidad de formación destinada a trabajadores en servicio, que poseen conocimientos previos y experiencia laboral, con el fin de completar, actualizar o perfeccionar los conocimientos, habilidades o destrezas para ser más competentes en el desempeño de las funciones relacionadas con su trabajo.
- 5) El modo de enseñanza individualizada, que es una metodología basada principalmente en las características individuales de los participantes y en sus condiciones sociales y ambientales, en donde cada alumno progresa de acuerdo con sus aptitudes, su esfuerzo y su interés, sin perjudicar ni ser perjudicado por el ritmo de aprendizaje de sus compañeros de grupo. Esta metodología se utiliza en los talleres populares, es abierto, desescolarizado, flexible, eminentemente práctico y sin límite de tiempo.
- 6) El modo de ocupación, que es una actividad diferenciada, condicionada al tipo de estrato social y al grado de división del trabajo, alcanzado por una determinada sociedad, caracterizada por un conjunto articulado de funciones, tareas y operaciones, que constituyen las obligaciones atribuidas al trabajador, destinadas a la obtención de productos o prestación de servicios, por ejemplo, electricista.
- 7) El modo de asesoría consistente en un proceso sistemático, integral y formativo, orientado a la solución de problemas específicos de naturaleza técnica, identificados en un área productiva de gestión de la empresa. Durante la solución al problema se procura el entrenamiento de un empleado de la empresa para futuras soluciones al mismo.
- 8) El modo de asistencia técnica, que es un proceso gradual, sistemático, integral y formativo, donde el asesor del INFOP y el jefe de área de la empresa, identifican y resuelven los problemas que afectan el funcionamiento administrativo de la empresa.
- 9) El modo de alternancia, que es una metodología de formación integral destinada a jóvenes del área rural, cuyo fundamento es la alternancia, porque se desarrolla en diferentes lugares, estableciendo un verdadero vínculo de colaboración entre el centro y el campo, contribuyendo de esta forma al desarrollo de las comunidades, tomando en consideración las necesidades familiares y de su entorno.

Una actividad central del INFOP es la ***certificación de competencias laborales***, que consiste en un reconocimiento formal de las capacidades laborales de las personas, sin importar la forma en que han sido adquiridas. Para tal efecto, se requiere aplicar en el puesto de trabajo un proceso de evaluación, con el fin de verificar si el trabajador(a) posee los conocimientos, actitudes, destrezas y habilidades necesarias para el eficiente desempeño de alguna función productiva.

### **E. Costa Rica. Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)**

El Instituto Nacional de Aprendizaje es la entidad rectora de la formación y capacitación de los recursos humanos. Es una institución autónoma que brinda servicios de capacitación y formación profesional a las personas mayores de 15 años y personas jurídicas, fomentando el trabajo productivo en todos los sectores de la economía.

El instituto dirige sus esfuerzos a las personas mayores de 15 años, de acuerdo con la Ley 4903 “Ley de Aprendizaje”, art. 4), esa población conformada por diferentes grupos, jóvenes, adultos, adulto mayor, de ambos sexos, con diferentes condiciones económicas y sociales.

Además, incluye a las organizaciones empresariales, estatales y laborales. Entre esos grupos de población se detalla:

- 1) Personas trabajadoras activas
  - a) Trabajadores por cuenta propia
  - b) Con experiencia laboral
  - c) Con cualquier nivel de educación
  - d) Necesitan capacitarse en períodos cortos
- 2) Personas subempleadas o inactivas
  - a) Necesitan capacitarse en períodos cortos
  - b) Cuentan con responsabilidades económicas y familiares
  - c) Con cualquier nivel de educación
  - d) Con o sin experiencia ocupacional
- 3) Personas con necesidades educativas especiales
  - a) Cualquier nivel de educación
  - b) Con alguna discapacidad, sea ésta física, mental sensorial o múltiple
  - c) Presenta alguna dificultad específica en el aprendizaje
  - d) Con o sin experiencia ocupacional
- 4) Personas en condiciones de marginalidad social, económica y cultural
  - a) No satisfacen sus necesidades básicas
  - b) Ubicadas en áreas marginales de zonas urbanas y rurales

- c) Bajo nivel de escolaridad
  - d) Necesitan capacitarse en períodos cortos
  - e) Requieren de atención personalizada
  - f) Por lo general provienen del sector informal de la economía
- 5) Empresas
- a) Públicas y privadas
  - b) Cualquier actividad económica
  - c) Micro, pequeñas, medianas o grandes
  - d) Con o sin fines de lucros
- 6) Cámaras empresariales
- a) Cualquier actividad económica
  - b) Debidamente constituidas
- 7) Organizaciones laborales
- a) Sindicatos
  - b) Cooperativas
  - c) Asociaciones solidaristas
- 8) Organizaciones comunales
- a) De desarrollo comunal y cualquier otro tipo en representación y beneficio de una comunidad
- 9) Población joven desocupada
- a) Desertoras del sistema formal de educación
  - b) Edades entre 15 y 35 años, inclusive
  - c) Sin experiencia ocupacional
  - d) Cuentan con la posibilidad de estudiar por tiempos prolongados

Las prioridades institucionales, en el caso de las áreas técnicas y sus correspondientes servicios de capacitación y formación profesional, son:



- Idiomas (Costa Rica multilingüe)
- Turismo
- Electricidad
- Mecánica de precisión
- Informática
- Mantenimiento y reparación de equipo y maquinaria
- Tecnología de materiales
- Investigación + desarrollo + innovación en alta tecnología (I +D + i)
- Manejo de recursos naturales y ambientales

Otras prioridades de servicios a tomar en cuenta en aspectos de capacitación corresponden a la consolidación del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional (SINAFOR), con sus correspondientes bases y pilares:

- Investigación
- Diseño de los servicios de capacitación y formación profesional
- Ejecución y contratación de servicios de capacitación y formación profesional
- Evaluación de los servicios
- Acreditación
- Articulación
- Formación dual
- Certificación de competencias
- Formación de docentes basada en competencias orientadas a las calificaciones
- Intermediación de empleo/portal de empleo y de formación

Adicionalmente, el Instituto tiene prioridades en las actividades de:

- Apoyo al Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD) en cumplimiento a la Ley 8634.
- Apoyo a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipymes) en cumplimiento con la Ley 8262.

- Fortalecimiento de la prestación de los servicios de asistencias técnicas.
- Diseño y validación de la nueva oferta de programas de formación y capacitación, con informantes clave del sector empresarial.
- Establecimiento de alianzas con empresas y asociaciones gremiales para suministrar la entrega de los servicios de capacitación y formación profesional.
- Fortalecimiento de acciones móviles de capacitación, formación virtual, a distancia y en la empresa, tomando en cuenta la capacidad instalada de la institución.
- Actualización de las competencias técnicas y pedagógicas del personal docente.
- Actualización y mantenimiento de la vigencia tecnológica del equipamiento utilizado para suministrar los servicios de capacitación y formación profesional.
- Profundización de la incorporación de las TIC's a la formación profesional.
- Desarrollo de la capacidad productiva y emprendedora de las poblaciones meta de la institución.
- Capacitación y sensibilización en los temas de género e igualdad.

#### **F. Panamá. Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH)**

El instituto tiene como misión propiciar, establecer, organizar y mantener un sistema nacional que garantice la formación profesional del recurso humano, en ocupaciones requeridas en el proceso de desarrollo nacional, considerando las aptitudes y valores éticos-morales.

El máximo órgano de gobierno del INADEH es el Consejo Directivo que es tripartito y paritario, y que está integrado por el Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Comercio e Industrias, representantes de los empleadores, de los trabajadores y de la Contraloría General de la República, que tiene como función principal formular las políticas, lineamientos y estrategias del Instituto, enmarcadas dentro de las políticas de desarrollo nacional, así como cumplir con los objetivos y principios establecidos en el artículo 4 del Decreto Ley 8 de 15 de febrero de 2006.

En este contexto se dispone de 18 centros de formación: en Panamá (Tocumen, La Chorrera, Chepo, Centro de Excelencia en Tecnologías de Información Ciudad del Saber, Bonifacio Pereira, El Chorrillo), Veraguas (Santiago y El Bongo de Montijo), Los Santos (Guararé), Herrera (Chitré), Colón (Puerto Escondido y Náutico Pesquero), Darién (Arimae), Coclé (Penonomé), Chiriquí (David y Las Lajas) y Boca del Toro (Chiriquí Grande y Changuinola).

La oferta formativa incluye, como ejemplo para el Centro Tocumen:

- Agroindustrial
- Artesanías
- Belleza y cosmetología
- Construcción civil
- Docencia
- Electromecánica
- Gestión administrativa
- Hotelería, gastronomía
- Idiomas
- Mecánica de vehículo
- Metal mecánica
- Pesca, navegación y servicios pesqueros
- Seguridad, salud y medio ambiente
- Tecnologías de información
- Textil
- Transporte terrestre

El instituto tiene como modalidades de formación las siguientes:

- 1) Acción móvil (Acciones móviles): Modalidad de formación profesional que hace posible llevar la capacitación de los trabajadores, en forma intensiva y sistemática, al lugar más próximo a su trabajo o residencia, mediante el traslado de equipo y personal docente. Los cursos se imparten en terrenos e instalaciones disponibles, no pertenecientes al centro de formación, ya sea en empresas, escuelas, locales comunales, entre otros.
- 2) Centro fijo: Modalidad en que se tiene un establecimiento instalado y equipado para la realización de cursos y programas de formación profesional, caracterizado por atender las necesidades de formación de mano de obra en su área de influencia.
- 3) Cursos virtuales.

El INADEH tiene como lineamientos de política institucional la gestión de la formación para la capacitación permanente, y para ello enfoca sus acciones en cuatro líneas estratégicas, la social, la educativa, la económica y la institucional, realizando en cada una de las líneas las siguientes actividades:

### 1. Enfoque social:

- a) Capacitación a trabajadores(as) cesantes, con tal de lograr su acceso al mercado laboral y/o incursionar en la autogestión.
- b) Desarrollo de la capacitación técnica en áreas rurales e indígenas.
- c) Apoyo a los componentes de capacitación en programas y proyectos sociales del Estado.
- d) Apoyo con capacitación las actividades que desarrolla la Oficina de Género.
- e) Coordinación de acciones formativas con el despacho de la primera Dama, ONG, fundaciones y demás gremios.
- f) Fortalecimiento del programa de acciones móviles, en áreas marginadas del campo y la ciudad.

### 2. Enfoque educativo

#### Políticas

- a) Coordinación de acciones de capacitación con entidades públicas y privadas.
- b) Actualización o elaboración de programas de cursos, en función de la demanda y los cambios tecnológicos.
- c) Organización de los programas de formación basada en normas técnicas de competencia laboral.
- d) Organización de un sistema de acreditación a centros y programas de formación profesional.
- e) Adaptación y aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación–TIC, para elevar la productividad en los puestos y formas de trabajo.
- f) Continuación con la articulación con MEDUCA de los mecanismos del sistema formal y no formal de educación.

### 3. Enfoque económico

- a) Realización de programas de capacitación en granjas agrícolas sostenibles, con miras a lograr la reconversión productiva del sector agropecuario. Fortalecer las acciones formativas con la incorporación de áreas transversales como informática, inglés, ambiente y género.
- b) Establecimiento de un balance entre oferta y demanda de capacitación técnica profesional en el país, con tal de atender las necesidades de capacitación en los sectores productivos.
- c) Fortalecimiento del vínculo centroempresa, con asistencia técnica a la empresa y el programa de formación profesional DUAL.

- d) Atención a la demanda de capacitación que presenten las empresas que se establezcan en la antigua base de Howard.
- e) Capacitación a personas que se activen en la micro y pequeña empresa, así como al sector informal de la economía.

#### 4. Enfoque institucional

- a) Diseño de un plan estratégico de desarrollo institucional y de la formación profesional en Panamá, para el período 2010-2014.
- b) Continuación del sistema de formación basado en normas técnicas de competencia, en colaboración con el Estado, las empresas, los trabajadores y la comunidad en general.
- c) Establecimiento un sistema de control y seguimiento financiero a programas y proyectos de formación profesional.
- d) Organización y puesta en funcionamiento del sistema.

**ANEXO III**  
**SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES DURANTE 2012 EN LOS PAÍSES DE CENTROAMÉRICA**

**CUADRO 1**  
**COSTA RICA: SALARIO MÍNIMO DIARIO PARA LA AGRICULTURA**  
**SEGÚN ACTIVIDAD, 2012**

Trabajadores no calificados	¢ 7 883,82
Trabajadores Semicalificados	¢ 8 583,81
Trabajadores calificados	¢ 8 749,38
Trabajadores especializados	¢ 10 486,02

Fuente: Decreto No. 36867 MTSS publicado en La Gaceta 236 del 8 de diciembre de 2011.

Nota: Agricultura (subsectores: agrícola, ganadero, silvícola, pesquero), explotación de minas y canteras, industrias manufactureras, construcción, electricidad, comercio, turismo, servicios, transportes y almacenamientos.

Nota referencial: Tipo de cambio en Costa Rica a mitad el año 2012 fue de 505.66 colones costarricenses por dólar (fuente CEPALSTAT).

**CUADRO 2**  
**COSTA RICA: SALARIO MÍNIMO MENSUAL DE TIPO GENÉRICO**  
**SEGÚN ACTIVIDAD, 2012**

Trabajadores no calificados	¢ 235 286,98
Trabajadores semicalificados	¢ 253 448,08
Trabajadores calificados	¢ 266 658,97
Técnicos medios de educación diversificada	¢ 283 944,47
Trabajadores especializados	¢ 304 282,57
Técnicos de educación superior	¢ 349 930,32
Diplomados de educación superior	¢ 377 937,81
Bachilleres universitarios	¢ 428 670,94
Licenciados universitarios	¢ 514 422,75

Fuente: Decreto No. 36867 MTSS publicado en La Gaceta 236 del 8 de diciembre de 2011.

Nota referencial: El tipo de cambio en Costa Rica a mitad el año 2012 fue de 505.66 colones costarricenses por dólar (fuente CEPALSTAT).

**CUADRO 3**  
**COSTA RICA: SALARIO MÍNIMO RELATIVO A FIJACIONES ESPECÍFICAS**  
**SEGÚN ACTIVIDAD, 2012**

Recolectores de café (por cajuela)	¢750,66
Recolectores de coyol (por kilo)	¢24,68
Servicio doméstico (por mes)	¢139.558,75
Trabajadores de especialización superior	¢16.273,25
Periodistas contratados como tales (incluye el 23% en razón de su disponibilidad) (por mes)	¢633.562,04
Estibadores:	¢1,08 <sup>a</sup>
	¢66,97
	¢285,63

Fuente: Decreto No. 36867 MTSS publicado en La Gaceta 236 del 8 de diciembre de 2011.

Nota referencial: Tipo de cambio en Costa Rica a mitad el año 2012 fue de 505,66 colones costarricenses por dólar (fuente CEPALSTAT).

a Por caja de banano.

b Por tonelada.

c Por movimiento.

**CUADRO 4**  
**EL SALVADOR: SALARIO MÍNIMO POR HORA, DIARIO Y MENSUAL**  
**SEGÚN ACTIVIDAD, 2012**

Actividad	Salario mínimo jornada ordinaria de trabajo diario diurno	Salario mínimo por mes
Trabajadores agropecuarios	\$ 3,50 (0,437 x hora)	\$ 105,00
Trabajadores <sup>a</sup> de recolección de cosechas de café	\$ 3,82 (0,478 x hora)	\$ 114,60
Trabajadores <sup>a</sup> de recolección de algodón	\$ 2,92 (0,365 x hora)	\$ 87,60
Trabajadores <sup>a</sup> de recolección de caña de azúcar	\$ 3,24 (0,405 x hora)	\$ 97,20
Trabajadores del comercio y servicios	\$ 7,47 (0,934 x hora)	\$ 224,10
Trabajadores de la industria	\$ 7,31 (0,914 x hora)	\$ 219,30
Trabajadores de la maquila textil y confección	\$ 6,25 (0,781 x hora)	\$ 187,50
Trabajadores de las industrias agrícolas de temporada		
a) En beneficios de café	\$ 5,07 (0,634 x hora)	\$ 152,10
b) En beneficios de algodón e ingenios de caña de azúcar	\$ 3,68 (0,460 x hora)	\$ 110,40

Fuente: Elaboración propia con base en los Decretos No. 54, N° 55, N° 56 y N° 57 publicados en el Diario Oficial de fecha 6 de mayo de 2011.

a) Trabajadores contratados por unidad de tiempo.

Nota referencial: El Salvador utiliza dólares como moneda de curso legal.

**CUADRO 5**  
**GUATEMALA: SALARIO MÍNIMO POR HORA, DIARIO Y MENSUAL**  
**SEGÚN ACTIVIDAD, 2012**  
*(En quetzales)*

Actividades	Hora ordinaria	Diario	Mensual	Bonificación incentivo	Total
No agrícola	8,50	68,00	2 074,00	250,00	2 324,00
Agrícola	8,50	68,00	2 074,00	250,00	2 324,00
Exportadora y de maquila	7,81	62,50	1 906,25	250,00	2 156,25

Fuente: Elaboración propia con base en el Acuerdo Gubernativo N° 520-2011 de fecha 28 de diciembre de 2011.

Nota referencial: El tipo de cambio en Guatemala a mitad el año 2012 fue de 7,79 quetzales por dólar (fuente: CEPALSTAT).



**CUADRO 6**  
**HONDURAS: SALARIO MÍNIMO POR HORA, DIARIO Y MENSUAL**  
**SEGÚN ACTIVIDAD, 2012**

No.	Rama de actividad económica	Tamaño de las empresas por número de trabajadores	Salario mínimo 2012 mensual	Salario mínimo 2012 jornada ordinaria de 8 horas laborales	Salario mínimo por hora 2012
1	Agricultura, silvicultura, caza y pesca	De 1-10 trabajadores	4 612,61	153,75	19,22
		De 11-50 trabajadores	4 853,38	161,78	20,22
		De 51-150 trabajadores	4 882,79	162,76	20,34
		De 151 en adelante	4 929,21	164,31	20,54
2	Explotación de minas y canteras	De 1-10 trabajadores	6 301,68	210,06	26,26
		De 11-50 trabajadores	6 490,74	216,36	27,04
		De 51-150 trabajadores	6 784,82	226,16	28,27
		De 151 en adelante	6 849,32	228,31	28,54
3	Industria manufacturera a) Fabril y artesanal	De 1-10 trabajadores	6 181,52	206,18	25,77
		De 11-50 trabajadores	6 580,46	219,35	27,42
		De 51-150 trabajadores	6 878,62	229,29	28,66
		De 151 en adelante	6 944,01	231,47	28,93
4	Regionalizado		3 463,89	115,46	14,43
5	Electricidad, gas y agua	De 1-10 trabajadores	6 504,96	216,83	27,10
		De 11-50 trabajadores	6 700,11	223,34	27,92
		De 51-150 trabajadores	7 003,68	233,46	29,18
		De 151 en adelante	7 070,26	235,68	29,46
6	Construcción	De 1-10 trabajadores	6 388,80	212,96	26,62
		De 11-50 trabajadores	6 580,46	219,35	27,42
		De 51-150 trabajadores	6 878,62	229,29	28,66
		De 151 en adelante	6 944,01	231,47	28,93
7	Comercio al por mayor y menor, restaurantes y hoteles	De 1-10 trabajadores	6 388,80	212,96	26,62
		De 11-50 trabajadores	6 580,46	219,35	27,42
		De 51-150 trabajadores	6 878,62	229,29	28,66
		De 151 en adelante	6 944,01	231,47	28,93
8	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	De 1-10 trabajadores	6 446,88	214,90	26,86
		De 11-50 trabajadores	6 640,29	221,34	27,67
		De 51-150 trabajadores	6 941,15	231,37	28,92
		De 151 en adelante	7 007,14	233,57	29,20
9	Establecimientos financieros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	De 1-10 trabajadores	6 563,04	218,77	27,35
		De 11-50 trabajadores	6 759,93	225,33	28,17
		De 51-150 trabajadores	7 066,21	235,54	29,44
		De 151 en adelante	7 133,39	237,78	29,72
10	Servicios comunales, sociales y personales	De 1-10 trabajadores	6 272,64	209,09	26,14
		De 11-50 trabajadores	6 460,82	215,36	26,92
		De 51-150 trabajadores	6 753,55	225,12	28,14
		De 151 en adelante	6 817,75	227,26	28,41
11	Actividades de investigación y seguridad, actividades de limpieza de edificios	De 1-10 trabajadores	6 563,04	218,77	27,35
		De 11-50 trabajadores	6 759,93	225,33	28,17
		De 51-150 trabajadores	7 023,65	234,12	29,27
		De 151 en adelante	7 023,65	234,12	29,27
12	Actividades de hospitales	De 1-10 trabajadores	6 272,64	209,09	26,14
		De 11-50 trabajadores	6 460,82	215,36	26,92
		De 51-150 trabajadores	6 712,87	223,76	27,97
		De 151 en adelante	6 712,87	223,76	27,97
13	Empresas acogidas a la Ley de Zonas libres:	De 1 en adelante	4 645,34	154,84	19,36

Fuente: Acuerdo N° STSS-001-2012 del Presidente de la República de fecha 12 de enero de 2012.

Nota referencial: El tipo de cambio en Honduras a mitad el año 2012 fue de 18,90 lempiras por dólar (fuente: CEPALSTAT).

**CUADRO 7**  
**NICARAGUA: SALARIO MÍNIMO POR HORA, DIARIO Y MENSUAL**  
**SEGÚN ACTIVIDAD, 2012**

Sector de actividad	Por hora	Diario	Mensual
Agropecuario <sup>a</sup>	C\$ 8,94	C\$ 71,50	C\$ 2 145,09
Pesca	C\$ 13,78	C\$ 110,28	C\$ 3 308,27
Minas y canteras	C\$ 16,28	C\$ 130,25	C\$ 3 907,52
Industria manufacturera	C\$ 12,19	C\$ 97,52	C\$ 2 925,51
Industrias sujetas a régimen fiscal <sup>b</sup>	C\$ 14,05	C\$ 112,36	C\$ 3 370,91
Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional <sup>c</sup>	C\$ 10,28	C\$ 82,23	C\$ 2 467,03
Electricidad y agua; comercio, restaurantes y hoteles; transporte, alimentos y comunicaciones	C\$ 16,63	C\$ 133,02	C\$ 3 990,73
Construcción, establecimientos financieros y seguros	C\$ 20,29	C\$ 162,30	C\$ 4 869,07
Servicios com. sociales y personales	C\$ 12,71	C\$ 101,67	C\$ 3 050,14
Gobierno central y municipal	C\$ 11,31	C\$ 90,44	C\$ 2 713,26

Fuente: Acuerdo Ministerial JCHG-01-03-12.

<sup>a</sup> Salario más alimentación.

<sup>b</sup> Vigentes a partir del 1° de enero del 2012.

<sup>c</sup> Vigentes a partir del 16 de febrero.

Nota referencial: El tpo de cambio en Nicaragua a mitad el año 2012 fue de 22,42 córdobas oro por dólar (fuente: CEPALSTAT).

**CUADRO 8**  
**PANAMÁ: SALARIO MÍNIMO POR HORA Y MENSUAL SEGÚN ACTIVIDAD Y REGIÓN, 2012**

Actividad económica	Región 1		Región 2	
	Por hora	Mensual	Por hora	Mensual
<b>Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca</b>				
Pequeña empresa	1,22	253,76	1,22	253,76
Gran empresa	1,43	297,44	1,43	297,44
Cría de aves de corral y subproductos en más de 50 empleados	1,43	297,44	1,43	297,44
Actividades bananeras	1,43	297,44	1,43	297,44
Pesca nacional artesanal	1,72	357,76	1,72	357,76
Pesca nacional industrial	1,79	372,32	1,79	372,32
<b>Agroindustria</b>				
Pequeña empresa (parte agrícola) nacional	1,22	253,76	1,22	253,76
Gran empresa (parte agrícola) nacional	1,43	297,44	1,43	297,44
Pequeña empresa (parte procesamiento)	1,76	366,08	1,47	305,76
Gran empresa (parte procesamiento)	2,08	432,64	1,72	357,76
<b>Exportación de minas y canteras (nacional)</b>				
Actividades areneras	2,14	445,12	2,14	445,12
<b>Industrias manufactureras</b>				
Pequeñas empresas	1,76	366,08	1,47	305,76
Gran empresa	2,14	445,12	1,77	368,16
Destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas	2,14	445,12	1,79	372,32
Fabricación de pinturas, barnices y productos de revestimiento	2,14	445,12	1,79	372,32
Fabricación de cemento y concreto	2,36	490,88	2,14	445,12
Reparación de maquinaria y equipo de refrigeración	2,08	432,64	1,75	364
Procesamiento de caña de azúcar (nacional)	2,08	432,64	2,08	432,64
<b>Suministro de electricidad, gas, vapor, aire acondicionado y prod. hielo (nacional)</b>				
Generación, transmisión y mezcla de bebidas alcohólicas	2,14	490,88	2,36	490,88
Producción de hielo (reclasificación)	2,08	432,64	1,72	357,76
<b>Suministro de agua, alcantarillado, gestión de desechos y act. de saneamiento</b>				
Capacitación, depuración y distribución de agua (nacional)	2,36	490,88	2,36	490,88

(continúa)

CUADRO 8 (continuación)

Actividad económica	Región 1		Región 2	
	Por hora	Mensual	Por hora	Mensual
Alcantarillado (reclasificación)	2,14	445,12	1,76	366,08
Recolección, tratamiento y eliminación de desechos (reclasificación)	2,14	445,12	1,76	366,08
Procesamiento y recuperación de materiales de desechos	2,08	432,64	1,72	357,76
<b>Construcción</b>	2,36	490,88	2,24	465,92
Drenaje de tierras agrícolas y bosques (reclasificación)	1,43	297,44	1,43	297,44
<b>Comercio al por mayor y en comisiones</b>	2,08	432,64	1,71	355,68
Agencias de importación	2,08	432,64	1,71	355,68
Venta de productos y subproductos derivados de la caña de azúcar (nacional)	2,08	432,64	2,08	432,64
Tanques de combustibles	2,08	432,64	1,71	355,68
<b>Comercios al por menor</b>				
Pequeñas empresas	1,74	361,92	1,45	301,60
Gran empresa	2,08	432,64	1,71	355,68
Supermercados (empresas con 5 y más sucursales)	2,08	432,64	1,71	355,68
<b>Zonas francas, zonas económicas especiales</b>	2,36	490,88	2,36	490,88
Pequeñas empresas	1,78	370,24	1,48	307,84
Gran empresa	2,08	432,64	1,71	355,68
Hoteles y resorts con franquicias	2,14	445,12	1,76	366,08
Hoteles con más de 200 habitaciones	2,14	445,12	1,76	366,08
Hoteles de ocasión, moteles y residenciales	2,14	445,12	1,76	366,08
<b>Restaurantes, bares y cantinas</b>				
Pequeñas empresas	1,76	366,08	1,47	305,76
Gran empresa	2,14	445,12	1,76	366,08
Discotecas (nacionales y reclasificadas)	2,36	490,88	2,36	490,88
<b>Transporte</b>	2,14	445,12	1,76	366,08
Transporte de carga en zonas francas o zonas económicas especiales	2,08	432,64	1,71	355,68
Transporte por vía acuática, vía aérea y act. complem. de estos transportes	2,08	432,64	1,71	355,68
Trabajadores portuarios en empresas con más de 50 empleados nacionales	2,36	490,88	2,36	490,88
Aeropuertos internacionales (con más de 50 locales comerciales) (nacional)	2,36	490,88	2,36	490,88

(continúa)

CUADRO 8 (continuación)

Actividad económica	Región 1		Región 2	
	Por hora	Mensual	Por hora	Mensual
Conductores de buses	2,36	490,88	2,36	490,88
Tripulantes de cabina internacional (nacional)	2,36	490,88	2,36	490,88
<b>Información y comunicación (nacional, reclasificación)</b>	2,14	445,12	2,14	445,12
Actividades de edición (reclasificación) prod.	2,14	445,12	1,77	368,16
Producción de programas de radio y televisión (reclasificada)	2,14	445,12	1,76	366,08
Producción de películas, videos, sonidos (reclasificada)	2,14	445,12	1,76	366,08
Sala de cine (reclasificada)	2,14	445,12	1,76	366,08
Telecomunicaciones (nacional)	2,36	490,88	2,36	490,88
Difusión de radio y televisión (nacional)	2,36	490,88	2,36	490,88
Actividades de la tecnología de información y del servicio informático	2,14	445,12	2,14	445,12
Agencias de noticias (reclasificada)	2,14	445,12	2,14	445,12
<b>Actividades financieras y de seguro (nacional)</b>	2,36	490,88	2,36	490,88
Bancos, financieras (nacional)	2,36	490,88	2,36	490,88
Cooperativas de ahorro y crédito (nacional)	2,36	490,88	2,36	490,88
Actividades de planes de seguro y fondos de pensión (nacional)	2,36	490,88	2,36	490,88
Casas de empeño (reclasificada)	2,08	432,64	1,71	355,68
<b>Actividades inmobiliarias</b>	2,36	490,88	2,15	447,20
Centros comerciales	2,36	490,88	2,15	447,20
Centros comerciales con más de 50 locales (nacional)	2,36	490,88	2,36	490,88
<b>Actividades administrativas y servicios de apoyo (nacional, reclasificada)</b>	2,14	445,12	2,14	445,12
<b>Actividades de alquiler y arrendamiento (nacional)</b>	2,14	445,12	2,14	445,12
Renta y alquiler de vehículos automotores (nacional)	2,14	445,12	2,14	445,12
Actividades de internet café	1,98	411,84	1,93	401,44

(continúa)

CUADRO 8 (continuación)

Actividad económica	Región 1		Región 2	
	Por hora	Mensual	Por hora	Mensual
<b>Actividades de agencias de empleo (nacional, reclasificada)</b>	2,14	445,12	2,14	445,12
<b>Actividades de agencias de viaje, operadores turísticos y servicios de reserva (reclasificada)</b>	2,08	432,64	1,71	355,68
<b>Actividades de servicios a edificios y paisajes (nacional, reclasificada)</b>	2,08	432,64	2,08	432,64
Actividades de servicios de mantenimiento y cuidado de paisajes (jardines, áreas ventas)	1,43	297,44	1,43	297,44
<b>Actividades de oficinas administrativas, soporte de negocios (nacional)</b>	2,08	432,64	2,08	432,64
Fotocopias (nacional, reclasificada)	2,08	432,64	2,08	432,64
<b>Actividades de seguridad de investigación (agencias de seguridad y vigilancia, nacional, reclasificada)</b>	2,08	432,64	2,08	432,64
<b>Actividades profesionales, científicas y técnicas (nacional, reclasificada)</b>	2,08	432,64	2,08	432,64
Actividades veterinarias (reclasificada)				
Firmas de abogados, contabilidad y auditoría (15 empleados y más) (nacional, reclasificada)	2,14	445,12	2,14	445,12
Firmas de abogados, contabilidad y auditoría (14 empleados y menos) (nacional, reclasificada)	2,08	432,64	2,08	432,64
Abogados (nacional, reclasificación)	2,36	490,88	2,36	490,88
<b>Enseñanza (personal administrativo)</b>	2,14	445,12	1,76	366,08
<b>Servicios sociales y relacionados con la salud humana</b>	2,14	445,12	1,76	366,08
Clínica de salud y hospitales	2,36	490,88	1,76	366,08
Técnicos de salud (nacional)	2,36	490,88	2,36	490,88
Artes, entretenimientos y creatividad (nacional, reclasificada)	2,14	445,12	2,14	445,12
Actividades de juegos de azar y apuestas, casinos (nacional)	2,36	490,88	2,36	490,88
Gimnasios (nacional)	2,36	490,88	2,36	490,88
<b>Otras actividades de servicios</b>	2,14	445,12	1,76	366,08
Organizaciones sin fines de lucro	2,08	432,64	1,71	335,68
Reparación y mantenimiento de computadoras (nacional, reclasificada) reparación y mante.	2,14	445,12	1,76	366,08

(continúa)

**CUADRO 8** (conclusión)

<b>Actividad económica</b>	<b>Región 1</b>		<b>Región 2</b>	
	<b>Por hora</b>	<b>Mensual</b>	<b>Por hora</b>	<b>Mensual</b>
Reparación y mantenimiento de enseres de uso personal (reclasificada)				
Pequeñas empresas	1,74	361,92	1,45	301,60
Gran empresa	2,08	432,64	1,71	335,68
Propiedades horizontales residenciales (edificio con más de 10 plantas y asoc. inquilinos viv. ind.)	2,36	490,88	2,36	490,88
Spas, clínicas estéticas	2,36	490,88	1,76	336,08
Periodistas (nacional)	2,36	490,88	2,36	490,88
<b>Actividades de organización y órganos extraterritoriales</b>	2,14	445,12	1,76	366,08

Fuente: Elaboración propia con base en el Decreto ejecutivo 241 del 30 de diciembre de 2011.

Nota: El cálculo del salario mensual se basó en 208 horas.

Fuente: Elaboración propia con base en el Decreto ejecutivo 241 del 30 de diciembre de 2011.

Nota referencial: Panamá utiliza dólares como moneda de curso legal.