

Invertir en alternativas a la migración irregular desde Centroamérica

Opciones para expandir las vías de empleo en Estados Unidos

NOVIEMBRE DE 2021

POR CRISTÓBAL RAMÓN

Resumen ejecutivo

La migración irregular desde Centroamérica dirigida hacia el norte de la región ha crecido de manera constante desde 2014, y debido al alto número de migrantes llegando a la frontera México-Estados Unidos en 2021, es claro que Estados Unidos y sus socios enfrentan un desafío a largo plazo para promover una migración ordenada y regular. Las respuestas políticas a la migración irregular desde Centroamérica deben crear vías de protección humanitaria adicionales para los solicitantes de asilo y refugio, dado que muchos huyen de la violencia y la persecución. Sin embargo, esas respuestas también deberían incluir la ampliación de otras oportunidades para desplazarse legalmente, opciones que actualmente son escasas. Estas vías podrían incluir programas de visas de empleo para crear oportunidades temporales en Estados Unidos para aquellos centroamericanos que buscan migrar principalmente por razones económicas y que perciben una oportunidad para mejorar el nivel de vida de sus familias.

Actualmente, Estados Unidos tiene una categoría importante de visas basadas en empleo estacional, como los programas H-2, pero hasta la fecha solo se ha utilizado para reclutar un número relativamente bajo de trabajadores en Centroamérica. Por ejemplo, en el año fiscal 2020, más del 90 por ciento de las

visas agrícolas H-2A y más del 70 por ciento de las visas no agrícolas H-2B fueron otorgadas a trabajadores mexicanos, mientras que los trabajadores de Guatemala, el país centroamericano con mayor representación, recibieron menos del 2 por ciento de las visas H-2A y menos del 4 por ciento de las visas H-2B. Los problemas de logística y costos desalientan a muchos empleadores estadounidenses de contratar trabajadores de la región. Por lo tanto, cualquier intento de aumentar el número de estas visas para Centroamérica debe abordar estos problemas operativos. También se deben tomar acciones contra los reclutadores y empleadores sin escrúpulos que explotan a los trabajadores migrantes, así como establecer medidas para garantizar que los migrantes regresen a sus países de origen cuando finalicen sus labores.

Los formuladores de políticas públicas estadounidenses pueden trabajar con una variedad de actores en Estados Unidos, El Salvador, Guatemala y Honduras para crear programas de reclutamiento efectivos y transparentes utilizando los recursos existentes y las autoridades legales.

Estos desafíos no son infranqueables. Los formuladores de políticas públicas estadounidenses pueden trabajar con una variedad de actores en Estados Unidos, El Salvador, Guatemala y Honduras para crear programas de reclutamiento efectivos y transparentes utilizando los recursos existentes y las autoridades legales. Además, Estados Unidos podría introducir reformas en su sistema de inmigración legal y fortalecer la verificación y el seguimiento de las leyes laborales, cambios a más largo plazo que reforzarían las estrategias a corto plazo para expandir la contratación en Centroamérica. Si bien la creación de nuevos mecanismos de contratación, la sensibilización de empleadores y trabajadores y la elaboración de redes de contratación sostenibles tardarían en ser implementadas, representan opciones prometedoras para ayudar al gobierno de Estados Unidos y sus socios a gestionar la migración futura desde Centroamérica.

CUADRO 1 **Un nuevo enfoque para la migración regional**

Esta publicación es parte de una serie de investigación enfocada en la región que se extiende desde Canadá hasta Panamá y examina el panorama cambiante de las tendencias y políticas migratorias. La serie tiene como objetivo desarrollar ideas viables, sugerir estrategias de implementación, convocar a los actores interesados dentro y fuera del gobierno y fomentar el diálogo entre sectores y países sobre temas transversales y prioridades regionales compartidas. Este trabajo presenta un nuevo enfoque para gestionar la migración regional que se centra en cuatro pilares: sistemas de protección humanitaria efectivos, vías legales adaptadas para poblaciones específicas, gestión migratoria profesionalizada e inversiones informadas en desarrollo y gobernanza en los países de origen, tránsito y recepción. Dichas estrategias deben basarse en las capacidades existentes de los actores gubernamentales y no gubernamentales, así como en los esfuerzos armonizados entre los sectores involucrados.

Para obtener más información sobre esta serie, consulte bit.ly/MPI-RegionalMig.

1 Introducción

El aumento en el número de centroamericanos que llegaron a la frontera entre Estados Unidos y México en 2021 marca la tercera llegada destacada de migrantes desde 2014, lo que muestra claramente que Estados Unidos, México y los países de origen de migrantes en Centroamérica—particularmente El Salvador, Guatemala y Honduras—enfrentan un desafío a largo plazo para promover una migración ordenada y regular en la región. Dado que algunos centroamericanos huyen de la persecución y las amenazas de violencia, una respuesta correctamente estructurada a la migración irregular debe incluir una mejora en el procesamiento de solicitudes de asilo en la frontera México-Estados Unidos, crear un procesamiento dentro de la región para quienes huyen del peligro y fortalecer el sistema de refugio en México.¹

Sin embargo, otros migrantes centroamericanos se desplazan principalmente por razones económicas, a pesar de que las oportunidades para hacerlo legalmente siguen fuera de su alcance. Para ayudar a redirigir los desplazamientos peligrosos e irregulares hacia canales legales más seguros, el gobierno de Estados Unidos debería considerar expandir las vías de empleo para aquellos centroamericanos que buscan trabajo estacional. Si bien no hay garantía de que la mejora de los mecanismos de protección y las vías de empleo detenga la migración irregular, estos esfuerzos en conjunto probablemente reducirían las presiones que impulsan estos desplazamientos.

Este informe examina cómo Estados Unidos puede crear vías de empleo para las personas en El Salvador, Guatemala y Honduras que, de otro modo, podrían migrar de manera irregular. Una opción sería crear una “visa puente” (“bridge visa” en inglés)—como mecanismo para que trabajadores de todo tipo de habilidades pasen de un estatus temporal a uno permanente; esta idea, propuesta en otro

informe del Migration Policy Institute (MPI), crearía un visado para trabajo durante todo el año, proporcionaría más derechos laborales de los que actualmente están al alcance de los trabajadores temporales y daría a los migrantes la posibilidad de elegir entre la migración circular entre Estados Unidos y su país de origen o establecer su residencia en Estados Unidos.² Sin embargo, es probable que esta sea una estrategia a más largo plazo, ya que requiere autorización del Congreso. La forma más prometedora de avanzar en el corto plazo es identificar y desarrollar incentivos para que los empleadores estadounidenses contraten a centroamericanos para los programas de visas temporales H-2A (agrícolas) y H-2B (no agrícolas), al mismo tiempo que se construye un sistema regional que promueva transparencia y equidad en el proceso de contratación.

Los datos sugieren que la expansión de estos programas para contratar a más trabajadores mexicanos contribuyó a la disminución de la migración no autorizada desde México desde 2010, ya que los ciudadanos mexicanos podían acceder más fácilmente al trabajo legal en Estados Unidos, especialmente en industrias de cualificaciones bajas o medias.³ Si bien el perfil demográfico y los factores que impulsan la migración centroamericana difieren de los observados en períodos anteriores de la migración mexicana,⁴ esta experiencia sugiere que una expansión modesta del alcance del programa de visas H-2A en Centroamérica podría ayudar a mitigar la migración irregular al mismo tiempo que brinda oportunidades para trabajar legalmente a los migrantes en Estados Unidos durante períodos de tiempo cortos.

A pesar de estos beneficios potenciales, este enfoque enfrenta varios desafíos. Desde la perspectiva del empleador, existen pocos incentivos claros para desarrollar nuevas redes de contratación en Centroamérica más allá de las que ya tienen y en las que confían en América Latina; la contratación en Centroamérica implica costos de transporte adicionales

en comparación con México; y experiencias pasadas han suscitado preocupaciones significativas de que la eficiencia del procesamiento de estas visas es menor en estos países en comparación con México, que cuenta con una red de oficinas gubernamentales y no gubernamentales que ayudan a preparar a ciudadanos mexicanos para el proceso de adjudicación de visas H-2. En pocas palabras, para los empleadores estadounidenses, es más fácil, económico y rápido continuar contratando trabajadores de México.

También existen desafíos desde la perspectiva de los trabajadores centroamericanos. Existe la necesidad de crear un sistema de contratación en el que los requisitos y procedimientos sean claros y transparentes, sin intermediarios que cobren ilegalmente por sus servicios, y que sea accesible para personas que viven en áreas remotas con altos niveles de emigración que requieren viajar por varios días para acceder a lugares con servicios consulares. Dicho sistema también debe garantizar que los empleadores respeten los acuerdos contractuales y que los trabajadores puedan recurrir a la ley cuando se violen dichos acuerdos.

Existe la necesidad de crear un sistema de contratación en el que los requisitos y procedimientos sean claros y transparentes.

Una pregunta importante es si los migrantes centroamericanos que ingresan a Estados Unidos como parte de los programas H-2 seguirán los pasos de los trabajadores mexicanos y regresarán a sus países de origen después de completar sus asignaciones laborales o permanecerán en Estados Unidos. La medida en que estos programas pueden ser alternativas significativas a la llegada irregular de algunos migrantes—principalmente familias y menores no

acompañados—a la frontera México-Estados Unidos es otro desafío para la eficacia de esta estrategia, especialmente para los migrantes que no cumplen con los estándares de edad para trabajar en Estados Unidos y mujeres que trabajan en industrias no relacionadas con el tipo de visas H-2.

Sin embargo, estos desafíos pueden superarse. Como mostrará este informe, los legisladores estadounidenses pueden trabajar con una variedad de actores en la región para crear programas de reclutamiento efectivos y seguros con los recursos y autoridades legales existentes. Además, Estados Unidos puede introducir reformas en su sistema de inmigración legal y fortalecer la verificación y seguimiento de las leyes laborales para crear cambios a largo plazo que refuercen estas estrategias a corto plazo.

CUADRO 2 Sobre este informe

Parte de este informe se basó en 23 entrevistas realizadas por el autor con una variedad de partes interesadas activas en los programas H-2A y los esfuerzos de contratación. Esto incluyó siete entrevistas con representantes de grupos de empleadores agrícolas y reclutadores de Estados Unidos; seis con representantes de organizaciones laborales y grupos de derechos laborales activos en Estados Unidos, México y Guatemala; cinco con expertos migratorios en organizaciones de investigación de políticas públicas en Estados Unidos y otros países; tres con expertos académicos en migración de Estados Unidos; y dos con representantes de gobiernos centroamericanos, específicamente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras.

Las entrevistas, realizadas virtualmente entre marzo y junio de 2021, se centraron en las operaciones de los actores, sus principales preocupaciones sobre la contratación de trabajadores de Centroamérica y las consideraciones de políticas públicas para Estados Unidos y sus socios regionales.

2 ¿Una posible alternativa a la migración irregular desde Centroamérica?

A través de la compleja red de canales de visas que conforman el sistema de inmigración legal de Estados Unidos, los programas de visas H-2 ofrecen una alternativa para ayudar con la gestión de la migración desde Centroamérica debido a la amplia gama de industrias de cualificaciones media y bajas en que trabajan los titulares de dichas visas. En términos generales, las visas de temporada H-2A (agrícolas) y H-2B (no agrícolas) permiten a los empleadores estadounidenses contratar empleados extranjeros por hasta tres años, siempre que no hayan podido reclutar trabajadores residentes en Estados Unidos; además deben emplear a sus trabajadores por un número mínimo de horas y pagar una tasa salarial específica en el caso de los trabajadores H-2A (ver tabla 1). A diferencia de la visa H-1B para ocupaciones con cualificaciones altas, que permite a los empleadores patrocinar a personas para la residencia legal permanente (también conocida como *green card* en inglés), los titulares de las visas H-2 no tienen acceso directo a la residencia permanente.

En los últimos años, la cantidad de visas H-2A emitidas ha aumentado, pero la mayoría de los beneficiarios siguen siendo ciudadanos mexicanos. Como muestra la gráfica 1, la cantidad de visas H-2A emitidas aumentó de 196,000 en el año fiscal 2018 a 213,000 en el año fiscal 2020. Los ciudadanos mexicanos recibieron 180,000 de estas visas en el año fiscal 2018 y 198,000 en el año fiscal 2020, lo que representa el 92 por ciento y 93 por ciento de todas las visas H-2A, respectivamente. Aunque Guatemala se encontraba entre los diez principales países cuyos ciudadanos recibieron estas visas, el número de guatemaltecos cayó de 4,000 en el año fiscal 2018 a 2,000 en el año fiscal 2020, menos del 2 por ciento de todas las visas H-2A en cada año. Las cifras de

TABLA 1

Descripción de los programas de visas temporales H-2A y H-2B

	H-2A	H-2B
Sector	Trabajos estacionales agrícolas, generalmente con una duración de hasta diez meses	Trabajos temporales o estacionales no agrícolas, como jardineros, recolectores de cangrejos, salvavidas y trabajadores de centros turísticos
Plazo	Los trabajadores pueden permanecer en Estados Unidos hasta por tres años	Los trabajadores generalmente vienen por períodos cortos, pero pueden quedarse hasta por tres años
Límite de cupos	No hay límite de cupos	66,000 visas están disponibles por año fiscal; en ocasiones, el gobierno de Estados Unidos pone a disposición visas adicionales por encima del límite.
Requisitos del empleador	Los empleadores patrocinadores deben demostrar que han intentado contratar trabajadores estadounidenses y no han podido hacerlo, estar certificados por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos y garantizar el empleo de estos trabajadores durante al menos tres cuartas partes de los días laborales durante el período de la visa. También deben proporcionar vivienda y pagar una tasa salarial de efecto adverso especificada que generalmente está por encima del salario mínimo local.	Los empleadores patrocinadores deben demostrar que han intentado contratar trabajadores estadounidenses y no han podido hacerlo, estar certificados por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos y garantizar el empleo de estos trabajadores durante al menos tres cuartas partes de los días laborales durante el período de la visa.

Fuentes: Julia Gelatt, "How the U.S. Legal Immigration System Works" (análisis, Migration Policy Institute, Washington, DC, abril de 2019); Departamento de Agricultura de Estados Unidos, "H-2A Visa Program," accedido el 6 de octubre de 2021; Departamento del Trabajo de Estados Unidos, "Fact Sheet #78: General Requirements for Employers Participating in the H-2B Program," abril de 2015.

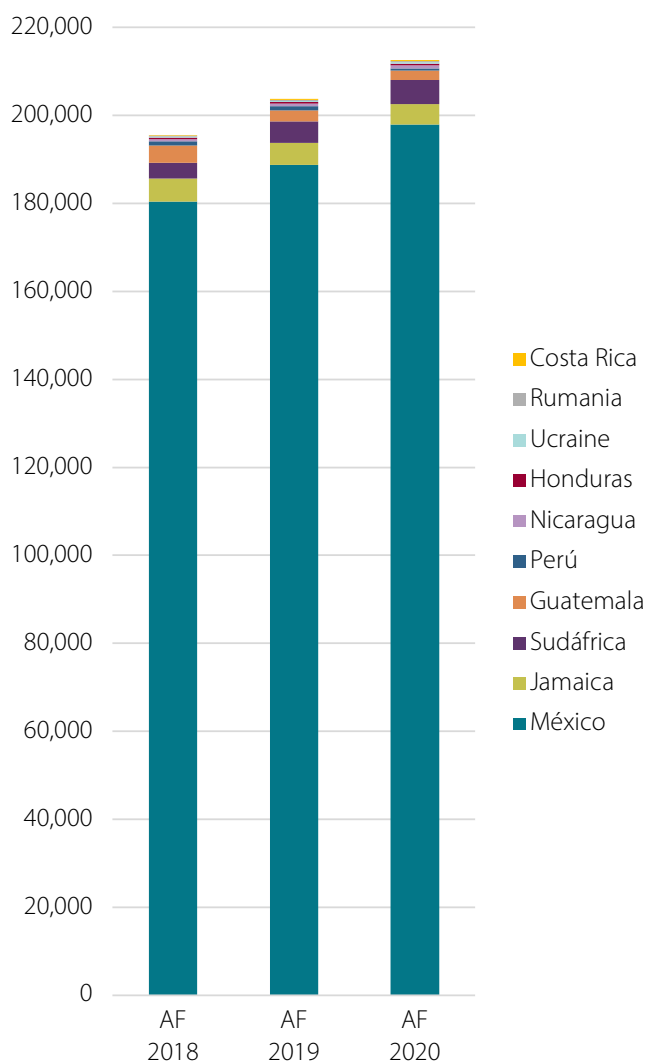
los otros dos principales países de origen de los migrantes irregulares centroamericanos, Honduras y El Salvador, fueron aún más bajas, con alrededor de 300 y 150 visas, respectivamente, cada año durante este período.

Los trabajadores centroamericanos también han recibido un número mucho menor de visas H-2B que los mexicanos. Como muestra la gráfica 2, la cantidad de visas H-2B nuevas y reemitidas aumentó de 84,000 en el año fiscal 2018 a 98,000 en el año fiscal 2019 antes de caer a 62,000 en el año fiscal 2020.⁵ Durante este período, la cantidad de visas emitidas a mexicanos aumentó de 62,000 en el año fiscal 2018 a 72,000 en el año fiscal 2019 antes de disminuir a 46,000 en el año fiscal 2020, lo que representa del 74 al 75 por ciento de todas las visas H-2B emitidas

durante este período. Si bien Guatemala y Honduras también se encontraban entre los diez principales países cuyos ciudadanos recibieron visas H-2B, recibieron un número mucho menor de visas emitidas. Migrantes guatemaltecos recibieron entre 1,600 y 3,300 visas, o 3 a 4 por ciento por año, y los hondureños recibieron entre 800 y 1,000 visas, o menos del 2 por ciento. Migrantes salvadoreños recibieron menos del 1 por ciento de las visas H-2B en cada uno de estos años. En el período más reciente, la cantidad de visas emitidas tanto para guatemaltecos como para salvadoreños disminuyó en comparación con el año fiscal 2019. (Ver sección 3 para conocer por qué los ciudadanos centroamericanos no han recibido mayores proporciones de visas H-2.)

GRÁFICA 1

Diez principales países de origen para beneficiarios de visas H-2A, años fiscales 2018 a 2020

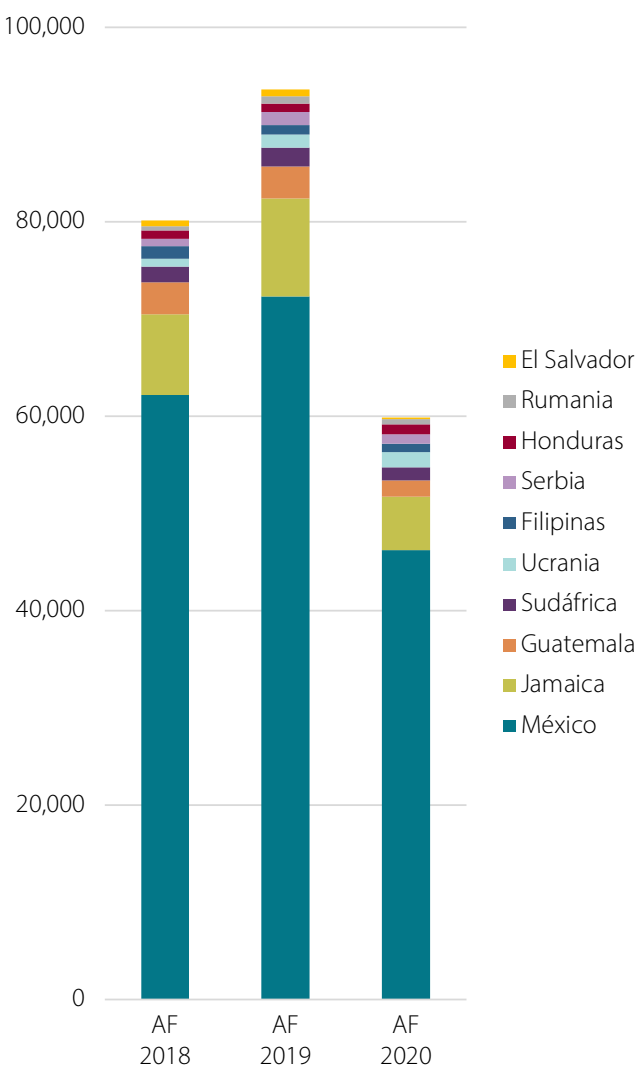


Fuente: Departamento de Estado de Estados Unidos, "Nonimmigrant Visa Issuances by Visa Class and by Nationality," accedido el 2 de junio de 2021.

Los gobiernos de Guatemala y Honduras han tomado medidas para facilitar el reclutamiento de sus ciudadanos a través de los programas H-2A y H-2B, basándose en los esfuerzos existentes para los empleadores canadienses. En el caso de Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social mantiene una base de datos de 35,000 personas, el 70 por ciento autoidentificadas como trabajadores agríco-

GRÁFICA 2

Diez principales países de origen para beneficiarios de visas H-2B, años fiscales 2018 a 2020



Fuente: Departamento de Estado de Estados Unidos, "Nonimmigrant Visa Issuances."

las, a quienes el Ministerio examina, se refieren a empleadores H-2A y H-2B, y les ayudan a prepararse para viajar a Estados Unidos (ver tabla 2). En una entrevista, los representantes del Ministerio describieron que el sistema había mejorado desde su inicio en 2019, y señalaron que sus solicitantes H-2 tenían algunas de las mejores tasas de aprobación de visas de Estados Unidos porque el programa mejoró su

TABLA 2

Sistema de referencias de solicitantes H-2 de Guatemala

Componente	Proceso
Registro de posibles trabajadores H-2	▶ El Ministerio de Trabajo y Previsión Social organiza eventos para la contratación de trabajadores. ▶ Los trabajadores deben presentar información personal y títulos del empleador, incluidos certificados profesionales. ▶ También deben presentar documentos personales como pasaportes y actas de nacimiento y aprobar verificaciones de antecedentes penales ▶ Los trabajadores no tienen que pagar por el registro en la base de datos.
Proceso de referencia para empleadores estadounidenses	▶ Los empleadores se comunican con el Ministerio directamente a través de su red consular en Estados Unidos para solicitar referencias a un cierto número de trabajadores con antecedentes profesionales específicos. ▶ El Ministerio busca en la base de datos utilizando filtros de especialización para identificar a las personas con los antecedentes profesionales y personales adecuados para el puesto. ▶ El Ministerio llama a los individuos para confirmar que todavía están buscando trabajo en Estados Unidos y, de ser así, busca colocarlos con un empleador.
Preparación del trabajador para viajar a Estados Unidos	▶ El Ministerio ayuda a los trabajadores a reunir los documentos que deben presentar a la embajada estadounidense en la Ciudad de Guatemala.
Proceso posterior a la referencia	▶ El Ministerio se mantiene en contacto con los trabajadores referidos durante su estadía en Estados Unidos. ▶ El Ministerio lleva a cabo un informe con los trabajadores cuando regresan a Guatemala para ver si tuvieron algún problema con su empleador. ▶ El Ministerio garantiza que los empleadores que deseen contratar a los mismos trabajadores en el futuro puedan solicitarlos.

Fuente: Entrevista del autor con dos funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, 18 de mayo de 2021.

capacidad para seleccionar trabajadores con el perfil de empleo adecuado para los dos programas de visas estadounidenses.⁶

El gobierno hondureño también opera con un sistema similar para referir a sus ciudadanos a empleadores H-2 desde 2019 y empleadores canadienses desde 2017. La base de datos del país contiene aproximadamente 3,000 candidatos que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social ha seleccionado a través de un extenso proceso de reclutamiento y selección, lo que reduce un grupo inicial de solicitantes a uno más pequeño de trabajadores potenciales que pueden satisfacer las necesidades de los programas H-2 (ver tabla 3). El gobierno hondureño

también mantiene una base de datos de todos los empleadores estadounidenses que envían solicitudes de trabajadores y sus contratos de trabajo, ayuda a preparar a los trabajadores para su tiempo en el extranjero y se comunica con los trabajadores y empleadores para verificar si surgen problemas durante la estadía de los trabajadores en Estados Unidos.

Además de estos programas de reclutamiento, los gobiernos de Guatemala y Honduras celebraron acuerdos con el gobierno de Estados Unidos durante la administración Trump que habrían alentado el reclutamiento de trabajadores de temporada y estándares armonizados y habrían desarrollado

TABLA 3

Sistema hondureño de referencia de solicitantes H-2

Componente	Proceso
Registro de posibles trabajadores H-2	▶ La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social organiza reuniones de una semana en áreas con grandes industrias agrícolas y de construcción para reclutar trabajadores. También publica sus esfuerzos de reclutamiento en línea, en radio y periódicos. ▶ Todos los trabajadores deben presentar documentación que acredite su experiencia, que puede incluir documentos de su empleador, la oficina del alcalde o su cooperativa. ▶ El personal de la Secretaría realiza entrevistas para determinar si las habilidades y la experiencia de los candidatos cumplen con los requisitos del programa H-2 y para evaluar sus intenciones migratorias. ▶ Después de completar la primera ronda de entrevistas, la Secretaría selecciona a los candidatos más calificados después de otra ronda de controles de calidad.
Proceso de recomendación para empleadores de Estados Unidos	▶ Los empleadores presentan una solicitud a la Secretaría con el número de trabajadores necesarios y sus especializaciones. ▶ La Secretaría verifica la identificación de cada empleador a través de la embajada y los consulados de Estados Unidos. ▶ Posteriormente, la Secretaría se pone en contacto con los candidatos para confirmar su interés en trabajar en Estados Unidos. ▶ La Secretaría realiza una entrevista presencial o virtual con los candidatos seleccionados para asegurarse de que cumplan con los requisitos del empleador. ▶ La Secretaría envía la lista de solicitantes al empleador para su aprobación final, incluida la información de contacto en caso de que deseen realizar entrevistas.
Preparación del trabajador para viajar a Estados Unidos	▶ La Secretaría ayuda a los trabajadores a reunir los documentos que deben presentar a la embajada de Estados Unidos. ▶ La Secretaría lleva a cabo una orientación previa con los trabajadores antes de su partida sobre las leyes y la cultura laboral de Estados Unidos, el requisito de que trabajen para un solo empleador y sobre cómo lidiar con la separación de la familia en el extranjero.
Proceso posterior a la referencia	▶ La Secretaría envía un correo electrónico al empleador una vez por semana y al trabajador una vez al mes para determinar si existen problemas en cualquiera de las partes de la relación laboral. ▶ Los consulados de Honduras deben visitar a los trabajadores al menos una vez durante su estadía en Estados Unidos para determinar si tienen problemas con su empleador.

Fuentes: Entrevista del autor con funcionario de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de Honduras, 19 de mayo de 2021. Ver también Gobierno de Honduras, “[Hondureños podrán optar a 20.000 empleos temporales en Estados Unidos](#)” (comunicado de prensa, 8 de octubre de 2019); Gobierno de Honduras, “[Cientos de hondureños se inscriben para optar a visas de trabajo en EEUU](#)” (comunicado de prensa, 9 de octubre de 2019).

canales de reclutamiento transparentes para salvaguardar a los trabajadores que participan en los programas H-2. En febrero de 2020, el Departamento de Trabajo de Estados Unidos y el Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador se comprometieron a aumentar el número de trabajadores salvadoreños

en ambos programas.⁷ La administración Trump también amplió brevemente el límite de visas H-2B en 2020 al agregar 10,000 visas para ciudadanos de estos tres países, aunque esto se canceló debido a la recesión provocada por la pandemia de COVID-19.⁸ Más recientemente, la administración Biden agregó

6,000 visas H-2B adicionales para ciudadanos de estos tres países en abril de 2021.⁹

Vale la pena señalar que Canadá tiene una historia de reclutamiento de trabajadores centroamericanos mejor establecida que Estados Unidos, y que los gobiernos de Guatemala y Honduras también apoyan este reclutamiento a través de sus bases de datos de trabajadores migrantes.¹⁰ Esto presenta oportunidades para que Estados Unidos, Canadá, Guatemala y Honduras desarrollen estrategias de reclutamiento en común que permitan a los trabajadores postularse para ambos programas al mismo tiempo. Además de simplificar el proceso para los trabajadores que desean trabajar por temporadas y tienen la disposición de hacerlo en cualquier país, este enfoque podría crear sinergias y economías de escala entre los esfuerzos de reclutamiento de los gobiernos de Estados Unidos y Canadá, donde los esfuerzos de reclutamiento coordinados pueden dirigir a los trabajadores hacia el mercado laboral adecuado al tiempo que se amplía el número de centroamericanos que ingresan a canales regularizados en Canadá y Estados Unidos.

3 Desafíos para expandir los programas de visas H-2

La expansión de los programas de visas H-2 en Centroamérica enfrenta tres grandes desafíos: superar las condiciones que desalientan a los empleadores a contratar trabajadores de la región; abordar cuestiones relacionadas con la protección de los derechos de los trabajadores migrantes; y asegurar que los inmigrantes regresen a sus países de origen una vez que finalice su período de empleo como lo especifica el programa.

En lo que respecta a contrataciones, grupos de empleadores,¹¹ expertos regionales,¹² y funcionarios de gobiernos centroamericanos¹³ entrevistados mencionaron cuatro factores que desincentivan o dificultan que los empleadores agrícolas contraten más trabajadores centroamericanos a pesar de los esfuerzos de los gobiernos de Honduras y Guatemala para facilitar su reclutamiento para el programa H-2A. Algunos de estos factores son:

- ▶ Falta de infraestructura para reclutar trabajadores potenciales en la región, incluidas redes formales e informales que les permitan conectarse con posibles contrataciones;
- ▶ Gastos involucrados en el patrocinio de estos trabajadores, especialmente los costos de transporte para los empleadores que necesitarían comprar boletos de avión para los centroamericanos que viajan a trabajar a Estados Unidos;
- ▶ Obstáculos logísticos que dificultan el traslado de estos trabajadores a Estados Unidos, incluidos los tiempos extendidos de procesamiento de visas y la necesidad de conseguir alojamiento en las capitales centroamericanas para que los trabajadores de otras partes de estos países puedan asistir a las citas de visas en la embajada de Estados Unidos; y
- ▶ Conocimiento limitado en muchas comunidades guatemaltecas y hondureñas con altas tasas de emigración sobre la existencia de estos programas y cómo acceder a ellos.

En contraste, los mismos entrevistados señalaron que los empleadores agrícolas estadounidenses generalmente no enfrentan estos obstáculos logísti-

cos y de costos cuando contratan trabajadores de México porque:

- ▶ Los empleadores estadounidenses tienen redes más extensas para reclutar trabajadores en México; éstas han surgido con el tiempo a medida que los trabajadores H-2A existentes, los trabajadores en granjas vecinas y otras fuentes en el país ayudaron a establecer estas conexiones.
- ▶ Los empleadores agrícolas estadounidenses prefieren contratar a los mismos trabajadores año tras año, lo que refuerza la importancia de las redes para reclutar trabajadores en México.
- ▶ El costo del transporte es significativamente menor porque la proximidad de México a Estados Unidos permite a los empleadores pagarles a sus trabajadores H-2A un boleto de autobús en lugar de un vuelo.
- ▶ Los esfuerzos gubernamentales y no gubernamentales para seleccionar y preparar a los trabajadores mexicanos para sus citas en el consulado permiten que los trabajadores reciban sus visas rápidamente, generalmente dentro de los tres días posteriores a la reunión con funcionarios estadounidenses.
- ▶ Estados Unidos tiene más consulados en México que están más cerca de las ciudades donde viven los migrantes potenciales.

Los problemas de derechos laborales que afectan la contratación de trabajadores mexicanos para los programas H-2 tienen implicaciones para ampliar la contratación de ciudadanos en El Salvador, Guatemala y Honduras. En primer lugar, representantes de grupos de empleadores,¹⁴ investigadores del mercado laboral,¹⁵ funcionarios de gobiernos centroamericanos,¹⁶ y defensores de los derechos de los migrantes¹⁷ coincidieron en que un problema significativo que afecta el programa H-2 son los recluta-

dores que cobran ilegalmente a los trabajadores una tarifa para facilitar su solicitud de visas H-2, especialmente aquellos que parecían gozar de una buena reputación, pero se dedicaban a estas prácticas sin ser detectados. Existe una diversidad significativa de puntos de vista sobre cuán extensos son estos problemas, pero las partes entrevistadas coincidieron en que estaban lo suficientemente extendidas como para requerir políticas públicas para contrarrestar esta práctica en los esfuerzos de contratación de visas H-2.

Otro problema es el financiamiento limitado que tiene el Departamento de Trabajo de Estados Unidos para hacer cumplir las leyes laborales, lo que dificulta la detección de violaciones de dichas leyes por parte de empleadores H-2A y H-2B.¹⁸ Los representantes sindicales también señalaron que la Ley de protección de trabajadores agrícolas migrantes y de temporada, que establece protecciones legales para la mayoría de los trabajadores agrícolas migrantes, no se aplica a los trabajadores H-2A, lo que refuerza estas problemas de protección laboral.¹⁹ En respuesta, estos representantes han pedido que se incluya a los trabajadores H-2A en esta ley,²⁰ argumentando que esto mejoraría las protecciones legales para los trabajadores.²¹

Los representantes de grupos de empleadores, académicos del mercado laboral y defensores de los derechos de los migrantes entrevistados señalaron que varios componentes de los programas H-2 desalientan a las mujeres a postularse en grandes números. Algunos empleadores observaron que el acceso limitado a viviendas de un solo género puede dificultar tener una fuerza laboral con equilibrio de género. Además, los analistas señalaron que muchos de los trabajos no agrícolas que suelen tener las mujeres inmigrantes, como el cuidado de niños, quedan fuera de los requisitos estacionales para el programa H-2B, lo que limita su contratación. Finalmente, algunos reclutadores de H-2 les dicen a las mujeres que solo reclutan hombres o las canalizan hacia

trabajos específicos, como limpiar habitaciones de hotel o puestos de nivel inferior en otros sectores.²²

Un último desafío es cumplir con los requisitos para que los migrantes regresen a sus países de origen al final de su período de trabajo. Si más migrantes centroamericanos comienzan a desplazarse a través de los programas H-2A y H-2B pero no cumplen con estos requisitos, este resultado podría obstaculizar el objetivo de utilizar los programas H-2 para gestionar la migración desde la región de una manera más efectiva. Los entrevistados²³ describieron algunas razones por las que los trabajadores centroamericanos H-2A y H-2B pueden decidir quedarse de manera irregular, por ejemplo:

- ▶ La corrupción gubernamental y las diferentes formas de violencia en El Salvador, Guatemala y Honduras podrían incentivar a los ciudadanos de estos países a permanecer en Estados Unidos, especialmente si dichas condiciones no cambian.
- ▶ La perspectiva de no volver a recibir una visa H-2A o H-2B debido a la falta de oportunidades de empleo o una solicitud rechazada podría reforzar el incentivo para que los migrantes permanezcan en Estados Unidos.
- ▶ Existe la percepción de que Guatemala tiene una mayor historia de migración circular, mientras que los salvadoreños y especialmente los hondureños parecen preferir mudarse a Estados Unidos de forma permanente.²⁴

Sin embargo, algunos expertos²⁵ no estuvieron de acuerdo con estos puntos, y señalaron que Estados Unidos podría tomar el ejemplo de Canadá y otros países que requieren que los trabajadores migrantes temporales salgan del país cuando su visa finalice para ser considerados para visas en el futuro.²⁶ También sugirieron que aumentar el acceso de los

trabajadores a empleos mejor remunerados que les permitan invertir en mejorar su vivienda y su calidad de vida en sus países de origen crearía incentivos para regresar.

Finalmente, los expertos²⁷ señalaron que el uso de estas vías legales puede no ser una opción factible para algunos migrantes que llegan sin autorización a la frontera entre Estados Unidos y México, principalmente menores de edad y familias.²⁸ Si bien los trabajadores H-2 pueden traer a sus familias para que se queden con ellos temporalmente, sus cónyuges no pueden trabajar mientras estén en Estados Unidos.²⁹ Además, es posible que la cohorte de menores no acompañados no cumpla con los estándares de edad mínima federales y estatales³⁰ para trabajar o quedar fuera del grupo de trabajadores que los empleadores contratarán para estos programas. Por último, los diferentes niveles de urbanización en El Salvador, Guatemala y Honduras implican que los programas H-2 pueden tener diferentes niveles de éxito en la contratación de trabajadores de cada país, especialmente para El Salvador, que tiene una población urbana más alta que los otros dos países.³¹

4 Recomendaciones de política pública

A pesar de los desafíos en la expansión del alcance de los programas de visas H-2 en Centroamérica, las entrevistas produjeron opciones de políticas públicas que Estados Unidos y sus socios regionales pueden utilizar para mitigar estos problemas y abordar las necesidades de empleadores y migrantes. Estas recomendaciones se dividen en tres áreas: utilizar las autoridades y los recursos legales existentes para crear incentivos para que los empleadores contraten más trabajadores, crear y expandir programas de reclutamiento seguros y efectivos en Centroamérica, y hacer cambios en el sistema de inmigración legal de Estados Unidos y fortalecer la aplicación del régimen laboral.

A. *Cambios a corto plazo para incentivar la contratación de trabajadores centroamericanos*

Las entrevistas revelaron que Estados Unidos puede utilizar las autoridades legales y sus recursos fiscales para abordar los obstáculos financieros y logísticos a corto plazo que desincentivan a los empleadores de contratar trabajadores de El Salvador, Guatemala y Honduras. Estos pasos incluyen:

► **Cubrir algunos o todos los costos del empleador para transportar trabajadores centroamericanos H-2A a Estados Unidos.**

Además del gobierno estadounidense, la Organización Internacional para las Migraciones y tres gobiernos centroamericanos podrían considerar cubrir parte de estos costos de transporte. Como parte de este plan, los empleadores H-2A deben tener acceso a boletos de pasajes aéreos de última hora al precio más bajo posible para sus trabajadores para así garantizar que sus costos de transporte permanezcan estables y predecibles en situaciones en las que el procesamiento de visas H-2A sea interrumpido debido al personal u otros problemas.

► **Crear una exención al límite H-2B para los países centroamericanos para incentivar directamente a los empleadores a contratar personas de la región.**

Este paso evitaría problemas relacionados con la dependencia de las redes existentes en México para contratar trabajadores para estos programas. Dado que la visa cubre un conjunto diverso de industrias, el límite abriría más oportunidades para mujeres e individuos de países con poblaciones más urbanizadas. El gobierno de Estados Unidos

puede reducir gradualmente la dependencia de esta exención ya que este paso crea canales sustentables de reclutamiento en los tres países debido a que los empleadores contratan a los mismos trabajadores durante varias temporadas.

► **Creación de un programa piloto para la contratación de trabajadores centroamericanos utilizando los programas existentes y las autoridades legales.** Una solución potencial es la creación de un programa piloto para proporcionar mano de obra o servicios temporales para cualquier sector agrícola siempre que la oferta de trabajo y el período de estadía autorizado sea menor a un año. El gobierno de Estados Unidos también podría explorar la creación de acuerdos bilaterales con sus contrapartes centroamericanas para reclutar trabajadores de la región, especialmente para sectores económicos que no han desarrollado redes para ubicar y reclutar trabajadores en México.

► **Promover los esfuerzos de El Salvador, Guatemala y Honduras para reclutar trabajadores.** Los representantes gubernamentales de Honduras y Guatemala enfatizaron que recibir una mayor divulgación de sus esfuerzos por parte del gobierno estadounidense ayudaría a estos programas. Otros expertos también señalaron que el Departamento de Agricultura de Estados Unidos y los enlaces comerciales en las embajadas y consulados de la región podrían promover estos esfuerzos. Finalmente, el gobierno estadounidense podría contratar una asociación H-2A confiable para ayudar a subrayar los beneficios de la fuerza laboral H-2A más allá de México.³²

Para comenzar a abordar los problemas relacionados con empleadores y reclutadores sin escrúpulos, Es-

tados Unidos y sus socios en Centroamérica pueden considerar las siguientes recomendaciones:

- ▶ Los empleadores y reclutadores H-2 deben proporcionar al Departamento del Trabajo evidencia, con requisitos dictados por la agencia, para establecer que las empresas utilizaron prácticas de reclutamiento transparentes y que cumplieron con las obligaciones del programa antes de acceder a los respectivos beneficios de la lista anterior.
- ▶ Además, el Departamento del Trabajo debe prohibir que los empleadores que no cumplan con las normas accedan a estos beneficios, especialmente a los que han aparecido en la lista de inhabilitación H-2A y/o H-2B (“debarment list” en inglés),³³ que prohíbe a las empresas que han violado los requisitos del programa recibir una certificación laboral,³⁴ o están actualmente bajo investigación por un delito que puede dar lugar a la inhabilitación.³⁵
- ▶ Guatemala and Honduras pueden vincular sus programas de referencia de trabajadores a los programas H-2 con reclutadores locales de confianza que han comprobado tener operaciones transparentes para así mejorar la protección de sus migrantes.³⁶

Sin embargo, se necesita trabajo adicional para desarrollar protecciones de corto plazo para estos trabajadores a medida que Estados Unidos fortalece su aparato de verificación y seguimiento de leyes laborales y crea plataformas a largo plazo para promover un reclutamiento seguro y transparente.³⁷

Aunque el gobierno de Estados Unidos podría implementar estas medidas a corto plazo para incentivar a los empleadores a contratar trabajadores centroamericanos, los entrevistados advirtieron que es poco probable que estos pasos aborden los desafíos migratorios inmediatos en la región, ya que la tem-

porada agrícola ya ha comenzado y los empleadores ya han contratado y transportado a sus trabajadores hacia Estados Unidos. Como resultado, los gobiernos regionales deben considerar estas medidas como pasos que pueden implementar hacia fines de 2021 para mitigar futuros flujos de migración irregular por México y hacia la frontera México-Estados Unidos.

B. Cambios a mediano plazo para crear programas de contratación eficaces y seguros

La creación de un programa de reclutamiento seguro y efectivo es vital para garantizar que los empleadores estadounidenses puedan emplear la fuerza laboral centroamericana que necesitan y, al mismo tiempo, limitar la explotación de los migrantes por parte de reclutadores sin escrúpulos. Los conocimientos compartidos durante las entrevistas de este informe sugieren que dicho programa necesitaría tener ciertos componentes para cumplir con estos objetivos (ver tabla 4). Estos incluyen la creación de una plataforma donde los empleadores podrían registrarse y recibir la aprobación de Estados Unidos para contratar trabajadores de la región³⁸ y un portal en internet donde los migrantes pueden revisar las ofertas de trabajo y los empleadores que han recibido aprobación previa. Además, los gobiernos de Estados Unidos y Centroamérica podrían establecer programas de contratación más amplios, con el aporte potencial de organizaciones de la sociedad civil y agencias gubernamentales que defienden a migrantes, para abordar las preocupaciones sobre los derechos de los migrantes.

Los entrevistados sugirieron que los gobiernos centroamericanos pueden ayudar a ejecutar estos programas junto con organizaciones de derechos humanos que pueden vincular a los migrantes con los empleadores. Las ONG y/o agencias de la ONU podrían proporcionar orientación previa a la partida para los migrantes, mientras que las oficinas guber-

TABLA 4

Componentes de un programa de contratación eficaz y seguro

Elemento programático	Recomendaciones
Una plataforma para registrar y aprobar empleadores y reclutadores	▶ El gobierno estadounidense debe establecer una plataforma en la que los empleadores y reclutadores deban registrarse y recibir la aprobación para contratar trabajadores en cada país. ▶ La plataforma debe contener datos sobre cada empleador y reclutador recopilados por todas las agencias involucradas en la revisión de solicitudes y el monitoreo del cumplimiento de las leyes laborales y de inmigración relevantes. ▶ Los empleadores que cumplan con los requisitos necesarios para recibir la aprobación a través de la plataforma, incluida la búsqueda de trabajadores con sede en Estados Unidos antes de buscar trabajadores extranjeros y no aparecer en la lista de inhabilitación, podrían obtener autorización para contratar trabajadores centroamericanos durante tres años sin reexaminaciones anuales. ▶ Después de recibir la aprobación, los participantes aceptan seguir los requisitos legales para contratar trabajadores, traerlos a Estados Unidos y supervisar su trabajo.
Una plataforma para que los migrantes seleccionen empleadores	▶ Los posibles migrantes podrían utilizar la plataforma del programa para encontrar empleadores y reclutadores aprobados, información sobre los trabajos ofrecidos y sus ubicaciones, y otra información importante.* ▶ Se podría utilizar un lenguaje estandarizado en la plataforma de contratación que no desaliente implícitamente a las mujeres a postularse para puestos. ▶ El proceso de emparejamiento también podría diseñarse de manera que omita información que podría llevar a los empleadores o reclutadores a discriminar a las mujeres solicitantes.
Incentivos para la migración circular	▶ Exigir a las personas que pasan por el programa de contratación que comprueben su regreso a su país para ser elegibles para trabajar en el futuro. ▶ Considerar vincular a los retornados con cooperativas o empleadores que podrían beneficiarse de sus conocimientos para que el migrante tenga el incentivo de ir a Estados Unidos y regresar para fortalecer estos lazos.

* Una iniciativa modelo que podría informar este programa es el Centro de los Derechos del Migrante, Inc., que opera contratados.org, un sitio web en español que permite a los migrantes que trabajan en trabajos de bajo salario en Estados Unidos describir sus experiencias con los reclutadores y empleadores. Los posibles trabajadores migrantes pueden leer estas reseñas en una base de datos en la que se pueden realizar búsquedas.

naméntales del defensor del pueblo pueden monitorear y abordar las preocupaciones de derechos humanos sobre los reclutadores. Algunos encuestados también señalaron que el Departamento de Estado de Estados Unidos debería estar más presente en el país para abordar los problemas con los reclutadores. La construcción de procesos de monitoreo y reparación para aquellos que están sujetos a prácticas de reclutamiento ilegal sería esencial para que las agencias gubernamentales desempeñen este papel.³⁹

C. Cambios a más largo plazo para crear un sistema de contratación seguro y eficaz

Si bien las medidas discutidas en las dos últimas subsecciones podrían ayudar a abordar algunos de los desafíos que han limitado la contratación de más trabajadores centroamericanos, Estados Unidos podría implementar otros cambios sistémicos para mitigar estos desafíos a largo plazo.

Un primer conjunto de opciones implica la creación de nuevas categorías de visas. Primero, los legisladores podrían crear una visa temporal de uno a tres años durante todo el año para que los centroamericanos trabajen en industrias específicas. Los legisladores también pueden crear una visa temporal más amplia de uno a tres años para trabajadores agrícolas y no agrícolas que podría crear vacantes adicionales para posibles migrantes, incluidos ciudadanos de Centroamérica que trabajan en una variedad de industrias no agrícolas, así como ocupaciones de servicios, construcción y transporte de materiales.⁴⁰ Los representantes de los empleadores también sugirieron en entrevistas que una visa agrícola durante todo el año alentaría a los empleadores de industrias adyacentes a la agricultura, como los lácteos, a considerar contratar a centroamericanos, estableciendo redes de reclutamiento en Centroamérica que conduzcan a la contratación de más trabajadores de la región con el tiempo.

Aunque esta propuesta puede generar críticas de que permitiría que un gran número de migrantes venga a Estados Unidos, las entrevistas sugirieron que se necesitarían nuevos programas o una expansión del límite H-2B para proporcionar un número relativamente bajo de visas para ser efectivo. Un economista y experto en inmigración afirmó que Estados Unidos necesitaría capturar una cuarta parte de los flujos irregulares a través de un programa de visas para gestionar la migración desde Centroamérica. Un experto académico de trabajadores agrícolas migrantes dijo que los programas anuales tendrían que aumentar de 10,000 a 30,000 visas al año en el transcurso de tres años.⁴¹ Además, un nuevo programa debería garantizar que las nuevas contrataciones no desplacen a trabajadores estadounidenses ni afecten sus salarios.

En segundo lugar, el gobierno de Estados Unidos podría crear vías para que los trabajadores temporales accedan a la residencia permanente. Las personas con visas temporales de alta calificación H-1B

tienen la oportunidad de recibir patrocinio para solicitar una residencia legal permanente (conocida también como tarjeta verde), pero esta opción no existe para las personas con visas H-2. La creación de una nueva visa con la opción de pasar de estatus temporal a permanente o una vía hacia una tarjeta verde para personas con visas H-2 permitiría a los trabajadores acceder a más empleos, según los defensores de los migrantes. Los expertos señalaron que la vía abordaría los problemas de circularidad al permitir que más migrantes de la región tengan la oportunidad de establecerse permanentemente en Estados Unidos.

El MPI ha recomendado que las nuevas vías para pasar de estatus temporal a permanente deberían permitir a las personas acceder a la residencia permanente después de completar un período de tres años, recibir una renovación posterior de tres años y solicitar antes de que expire este período.

Sin embargo, existen desacuerdos sobre el tiempo que un migrante debe trabajar para un empleador antes de ser elegible para la residencia permanente. Aunque los defensores creen que los trabajadores deben recibir el estatus permanente lo antes posible, los empleadores quieren asegurarse de que los migrantes hagan una contribución significativa a sus operaciones antes de obtener el nuevo estatus. El MPI ha recomendado que las nuevas vías para pasar de estatus temporal a permanente deberían permitir a las personas acceder a la residencia permanente después de completar un período de tres años, recibir una renovación posterior de tres años y solicitar antes de que expire este período.⁴²

Una tercera opción sería que el gobierno de Estados Unidos modificara la ley de inmigración para permitir que los trabajadores con visas temporales cambien de empleador después de un período de tiempo específico, lo que permitiría a los trabajadores dejar posibles relaciones laborales problemáticas sin poner en peligro su estancia legal.⁴³ La capacidad de cambiar de empleador dentro de la misma categoría ocupacional es una característica de las vías temporales a permanentes que ha propuesto el MPI. Los

empleadores que deseen contratar a un trabajador que posea una visa emitida en una categoría ocupacional diferente deberán completar los procesos de certificación laboral adecuados.⁴⁴ La propuesta *Ley de Modernización de la Fuerza Laboral Agrícola* (*Farm Workforce Modernization Act*) incluye disposiciones que reflejan estas recomendaciones, creando una visa portátil que permitiría a los trabajadores agrícolas cambiar de empleador sin poner en peligro su estadia legal.

CUADRO 3

Reformas relevantes en la *Ley de Modernización de la Fuerza Laboral Agrícola*

La propuesta de ley bipartidista de Modernización de la Fuerza Laboral Agrícola (*Farm Workforce Modernization Act*) (H.R. 1603), aprobada por la Cámara de Representantes en marzo de 2021 y bajo consideración en el Senado al momento de la elaboración este documento, busca modernizar la fuerza laboral agrícola y podría abordar algunas de las preocupaciones discutidas en este informe. Ha recibido el apoyo de algunos sindicatos de trabajadores agrícolas y organizaciones de empleadores. La propuesta de ley, entre otras disposiciones:

- ▶ Incluye a los trabajadores H-2A entre los grupos de trabajadores migrantes protegidos por la *Ley de Protección del Trabajador Agrícola Migrante y de Temporada* (*Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act*)
- ▶ Crea una plataforma electrónica que permita a los empleadores presentar una solicitud H-2 que las agencias estadounidenses relevantes puedan revisar simultáneamente
- ▶ Proporciona hasta 20,000 visas H-2A para los sectores lácteos y otros sectores agrícolas durante todo el año que podrían durar hasta tres años, y permitir que otros trabajadores H-2A reciban sus visas por períodos de tres años
- ▶ Permite que algunos titulares de visas H-2A realicen una petición para obtener residencia permanente después de diez años de trabajo H-2A
- ▶ Crea un programa de Trabajadores Agrícolas Portátiles que emitiría 10,000 visas H-2A que permitirían a los titulares cambiar empleadores entre los inscritos en un registro (un sistema que permite a estos empleadores contratar a estos trabajadores sin necesidad de presentar una petición)
- ▶ Desarrolla un programa para registrar y supervisar a los reclutadores de mano de obra extranjera que contratan trabajadores para el programa H-2A.

Fuentes: Oficina de la Representante Zoe Lofgren, "[House Sends Bipartisan Farm Workforce Modernization Act to the Senate](#)" (comunicado de prensa, 18 de marzo de 2021); Oficina del Senador Michael Bennet, "[Bennet, Crapo Applaud House Passage of Bipartisan Farm Workforce Modernization Act](#)" (comunicado de prensa, 18 de marzo de 2021); Oficina de la Representante Zoe Lofgren, "[Farm Workforce Modernization Act](#)" (comunicado de prensa, 3 de marzo de 2021); Farmworker Justice, "[The Farm Workforce Modernization Act: A Bipartisan Bill that Would Provide a Path to Immigration Status for Agricultural Workers and Revise the H-2A Program](#)" (documento normativo, marzo de 2021); United Fresh, "[Farm Workforce Modernization Act](#)," accedido el 1 de octubre de 2021; Jocelyn Sherman, "[UFW & UFW Foundation Hail Passage of Landmark Immigration Bills 'Emancipating' Farm Workers and Dreamers and TPS Recipients](#)" (boletín de prensa, 18 de marzo de 2021).

Además de los cambios en el sistema de inmigración legal, el gobierno de Estados Unidos debe invertir en el sistema de verificación y seguimiento laboral para promover los derechos de los trabajadores centroamericanos y otros trabajadores. Como parte de esto, debe asegurarse de que el Departamento del Trabajo tenga suficientes recursos y personal para cumplir con su misión, incluida la revisión de empleadores de trabajadores H-2. Con los recursos adecuados, el departamento también podría auditar un porcentaje específico de todos los empleadores H-2 por violaciones laborales cada año fiscal y crear mecanismos que permitan a los trabajadores reportar de manera anónima violaciones a las leyes laborales a través de aplicaciones para teléfonos inteligentes u otras herramientas accesibles. Permitir que los sindicatos organicen a los trabajadores agrícolas e incorporar a los trabajadores H-2A en la *Ley de Protección del Trabajador Agrícola Migrante y de Temporada* (*Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act*) podría también fortalecer la supervisión de las condiciones en estos sectores, aunque esto requeriría de legislación.⁴⁵ (Ver cuadro 3 para obtener detalles sobre una propuesta legislativa reciente que busca lograr algunos de estos objetivos.)

Los legisladores también podrían eliminar las disposiciones legales que restringen qué grupos de inmigrantes pueden ser atendidos por organizaciones de ayuda legal que reciben fondos federales, y crear programas similares al Programa de Subvenciones Susan Harwood, que permite que las organizaciones que atienden a inmigrantes reciban fondos para brindarles capacitación en administración de seguridad y salud ocupacional a los trabajadores migrantes.⁴⁶ Las sociedades de asistencia legal también pueden brindar asesoramiento sobre mecanismos de protección para trabajadores migrantes que temen perder su estancia legal en el país por represalias del empleador después de denunciar violaciones de las leyes laborales.

5 Conclusiones

Estados Unidos y sus socios regionales tienen oportunidades a corto, mediano y largo plazo para aprovechar el sistema de inmigración estadounidense por medio de vías de empleo para ayudar a gestionar la migración proveniente de Centroamérica. Si bien las medidas descritas en este documento por sí solas no cambiarán de inmediato los patrones existentes de migración irregular, brindan alternativas legales que, con el tiempo, pueden ayudar a canalizar a los migrantes centroamericanos hacia vías de migración legal y reducir las presiones en la frontera México-Estados Unidos.

Estados Unidos y sus socios regionales tienen oportunidades a corto, mediano y largo plazo para aprovechar el sistema de inmigración estadounidense por medio de vías de empleo para ayudar a gestionar la migración proveniente de Centroamérica.

Estas medidas también podrían tener beneficios más allá de la gestión de la migración. El Salvador, Guatemala y Honduras tienen una gran población en edad laboral, y alinear esta oferta de mano de obra con la demanda de trabajadores agrícolas y no agrícolas en Estados Unidos puede beneficiar a los inmigrantes, sus países de origen y sus empleadores estadounidenses, especialmente conforme la población de trabajadores agrícolas en Estados Unidos envejece y la población en edad laboral en México sigue contrayéndose.⁴⁷ Aprovechar las oportunidades identificadas aquí requerirá que los legisladores estadounidenses tomen en serio la creación de alternativas legales a la migración irregular, tratándola como un objetivo central de la política de inmigración de Estados Unidos.

Referencias

- 1 Para obtener más investigaciones del Migration Policy Institute (MPI) sobre estos temas, ver Andrew Selee et al., *Laying the Foundation for Regional Cooperation: Migration Policy & Institutional Capacity in Mexico and Central America* (Washington, DC: MPI, 2021); Andrew Selee y Ariel G. Ruiz Soto, *Building a New Regional Migration System: Redefining U.S. Cooperation with Mexico and Central America* (Washington, DC: MPI, 2020); Doris Meissner, *Rethinking the U.S.-Mexico Border Immigration Enforcement System: A Policy Road Map* (Washington, DC: MPI, 2020); Randy Capps et al., *From Control to Crisis: Changing Trends and Policies Reshaping U.S.-Mexico Border Enforcement* (Washington, DC: MPI, 2020).
- 2 Ver Muzaffar Chishti, Julia Gelatt y Doris Meissner, *Rethinking the U.S. Legal Immigration System: A Policy Road Map* (Washington, DC: MPI, 2021). Esta propuesta se basa en la idea de una visa provisional propuesta por primera vez por el MPI en 2006 y 2009. Ver Doris Meissner, Deborah W. Meyers, Demetrios G. Papademetriou y Michael Fix, *Immigration and America's Future: A New Chapter* (Washington, DC: MPI, 2006); Demetrios G. Papademetriou, Doris Meissner, Marc R. Rosenblum y Madeleine Sumption, *Aligning Temporary Immigration Visas with U.S. Labor Market Needs: The Case for a New System of Provisional Visas* (Washington, DC: MPI, 2009).
- 3 Michael Clemens, "The Real Root Causes of America's Border Crisis – And How Biden Can Address Them," *Foreign Affairs*, 7 de junio de 2021; Michael Clemens, Reva Resstack y Cassandra Zimmer, "Harnessing Northern Triangle Migration for Mutual Benefit" (documento normativo, Center for Global Development, Washington, DC, diciembre de 2020); David Bier, "Legal Immigration Will Resolve America's Real Border Problems" (Policy Analysis No. 879, Cato Institute, Washington, DC, agosto de 2019).
- 4 Allison O'Connor, Jeanne Batalova y Jessica Bolter, "Central American Immigrants in the United States," *Migration Information Source*, 15 de agosto de 2019.
- 5 Esta caída se produjo en gran parte debido a la pandemia de COVID-19, que llevó a los consulados a cerrar sus operaciones de procesamiento de visas y, como resultado, redujo el número de visas emitidas durante el año. Ver Meghan Benton, Jeanne Batalova, Samuel Davidoff-Gore y Timo Schmidt, *COVID-19 and the State of Global Mobility in 2020* (Washington, DC: MPI, 2021).
- 6 Entrevista del autor con dos funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, 18 de mayo de 2021.
- 7 Al momento de la elaboración este documento, el estado de estos programas seguía sin estar claro. Para el acuerdo Guatemala H-2A, ver Gobiernos de Guatemala y Estados Unidos, "Agreement between the United States of America and the Republic of Guatemala concerning a Temporary Agricultural Workers Program," 30 de julio de 2019; gobiernos de Guatemala y Estados Unidos, "Agreement Concerning Temporary Agricultural and Non-Agricultural Worker Programs," 17 de septiembre de 2020. Para los acuerdos H-2A y H-2B de Honduras, ver Gobiernos de Honduras y Estados Unidos, "Agreement Concerning the Temporary Agricultural and Non-Agricultural Workers Programs," 27 de septiembre de 2019. Véase también Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos, "DHS Agreements with Guatemala, Honduras, and El Salvador." Para conocer el acuerdo entre Estados Unidos y El Salvador sobre visas H-2A y H-2B, consultar Embajada de Estados Unidos en El Salvador, "The United States and El Salvador Sign MOU on Temporary Workers Program" (comunicado de prensa, 6 de febrero de 2020).
- 8 Michelle Hackman, "Trump Administration to Make 35,000 Additional Seasonal Worker Visas Available," *The Wall Street Journal*, 5 de marzo de 2020.
- 9 Ted Hesson, "U.S. to Set Aside 6,000 Guest Worker Visas for Central Americans," Reuters, 20 de abril de 2021.
- 10 Por ejemplo, el programa hondureño ha enviado 586 trabajadores autorizados por la base de datos a empleadores canadienses entre 2017 y 2021. La mayoría de estos años, este programa ha enviado números menores a Estados Unidos. Sin embargo, el programa envió 726 trabajadores a Estados Unidos entre 2020 y 2021, mostrando oportunidades significativas de crecimiento en Estados Unidos. Intercambios del autor con funcionario de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras por correo electrónico, 19 de octubre de 2021.
- 11 Entrevista del autor con representante del proveedor de servicios de coordinación legal y logística H-2, 30 de marzo de 2021; entrevista del autor con el representante de la organización de empleadores agrícolas, 1 de abril de 2021; entrevista del autor con dos representantes de organizaciones de defensa de empleadores agrícolas, 8 de abril de 2021; entrevista del autor con dos representantes de asociaciones de empleadores agrícolas con sede en Florida, 9 de abril de 2021; entrevista del autor con el representante de inmigración del grupo nacional de defensa de los empleadores, 12 de abril de 2021; entrevista del autor con un representante de proveedores de mano de obra agrícola con sede en California, 23 de abril de 2021.
- 12 Entrevista del autor con tres expertos en inmigración de *think tanks*, 12 de abril de 2021; entrevista del autor con experto académico en inmigración y desarrollo económico, 24 de mayo de 2021; entrevista del autor con experto académico en trabajadores agrícolas migrantes, 26 de mayo de 2021.
- 13 Entrevista del autor con dos funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, 18 de mayo de 2021; entrevista del autor con funcionario de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, 19 de mayo de 2021.
- 14 Entrevista del autor con representante de la organización de empleadores agrícolas, 1 de abril de 2021; entrevista del autor con dos representantes de asociaciones de empleadores agrícolas con sede en Florida, 9 de abril de 2021.
- 15 Entrevista del autor con un investigador de inmigración de un grupo de expertos económicos, 14 de abril de 2021; entrevista del autor con investigador migratorio de una organización internacional, 19 de abril de 2021; entrevista del autor con tres expertos en inmigración de *think tanks* con sede en Dallas, 28 de abril de 2021.
- 16 Entrevista del autor con dos funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, 18 de mayo de 2021; entrevista del autor con funcionario de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, 19 de mayo de 2021.

- 17 Entrevista del autor con representante de una organización latinoamericana de derechos humanos, 29 de marzo de 2021; entrevista del autor con representante de inmigración del sindicato, 13 de abril de 2021; entrevista del autor con dos representantes de organizaciones internacionales de derechos humanos, 14 de abril de 2021; entrevista del autor con representante transnacional de derechos de los migrantes, 19 de abril de 2021.
- 18 Aunque las organizaciones de defensa están trabajando activamente con los trabajadores migrantes para abordar estos problemas, un experto académico señaló que las organizaciones de asistencia legal que reciben fondos federales solo pueden trabajar con trabajadores forestales H-2B. Los fondos federales tienen menos restricciones a las que pueden prestar servicios las organizaciones de ayuda legal para trabajadores H-2A. Sin embargo, la gran cantidad de trabajadores H-2A que necesitan asistencia y los recursos limitados conlleva que estas organizaciones solo pueden atender a una pequeña parte de estos trabajadores. Entrevista del autor con experto académico de trabajadores agrícolas migrantes. Ver también Andrew Elmore y Muzaffar Chishti, *Strategic Leverage: Use of State and Local Laws to Enforce Labor Standards in Immigrant-Dense Occupations* (Washington, DC: MPI, 2018).
- 19 Entrevista del autor con tres representantes sindicales agrícolas, 28 de junio de 2021; Departamento del Trabajo de Estados Unidos, *“Wages and Hours Worked: Worker Protections in Agriculture,”* actualizado en diciembre de 2016.
- 20 La ley, que no cubre a los trabajadores H-2A, establece estándares de empleo para trabajadores agrícolas migrantes y de temporada en temas como salarios, vivienda, transporte, divulgaciones y mantenimiento de registros. Los contratistas laborales también deben registrarse en el Departamento del Trabajo de Estados Unidos. Ver Departamento del Trabajo de Estados Unidos, *“Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (MSPA),”* accedido el 8 de julio de 2021.
- 21 Entrevista del autor con tres representantes sindicales agrícolas; Departamento del Trabajo de Estados Unidos, *“Wages and Hours Worked: Worker Protections in Agriculture,”* diciembre de 2016.
- 22 En la industria pesquera, por ejemplo, los defensores afirmaron que las mujeres con visas H-2B generalmente recolectan carne de cangrejo, mientras que los hombres con este estatus pesan la carne y supervisan a los trabajadores. Entrevista del autor con representante transnacional de derechos de los migrantes, 19 de abril de 2021. Para obtener más información sobre este tema, ver Washington College of Law de American University y Centro de los Derechos Del Migrante, Inc., *Picked Apart: The Hidden Struggles of Migrant Worker Women in the Maryland Crab Industry* (Washington, DC: American University, Washington College of Law y Centro de los Derechos Del Migrante, Inc., 2018).
- 23 Entrevista del autor con representante del proveedor de servicios de coordinación legal y logística H-2; entrevista del autor con economista y experto en inmigración de un grupo de expertos, 2 de abril de 2021; entrevista del autor con tres expertos en inmigración de *think tanks*; entrevista del autor con investigador sobre migración de una organización internacional.
- 24 Aunque algunos informes sugieren que existen estas tendencias, se necesita más investigación para comprender si esto es cierto y qué impacto podrían tener tales tendencias en el cumplimiento de los requisitos de la visa H-2. Ver Emmanuel Abuelafla, Giselle Del Carmen y Marta Ruiz-Arranz, *In the Footprints of Migrants: Perspectives and Experiences of Migrants from El Salvador, Guatemala and Honduras in the United States* (Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo, 2018); Anita Isaacs y Jorge Morales Toj, *“Guatemala Is America’s Best Chance to Fix the Immigration Problem,”* *The New York Times*, 7 de junio de 2021.
- 25 Entrevista del autor con experto académico en trabajadores agrícolas migrantes, 26 de mayo de 2021; entrevista del autor con el representante de inmigración del grupo nacional de defensa de los empleadores, 12 de abril de 2021; entrevista del autor con experto académico en inmigración y desarrollo económico, 24 de mayo de 2021.
- 26 Las personas que llegan con visas H-2 tienen la obligación legal durante la adjudicación de sus solicitudes de visa de demostrar que regresarán a su país de origen cuando finalice su visa. Ver *Immigration and Nationality Act* 8 U.S. Code § 1101 (a) (15) (H) (ii) (a) y 8 U.S. Code § 1101 (a) (15) (H) (ii) (b). Por el contrario, las personas que pasan por el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, uno de los programas agrícolas temporales más importantes del sistema de inmigración canadiense, deben regresar a sus países de origen al final de cada temporada y hacer que su empleador solicite autorización para contratar a la persona nuevamente. Ver Gobierno de Canadá, *“Can I apply to extend my Seasonal Agricultural Worker Program work permit,”* 28 de abril de 2021.
- 27 Entrevistas del autor con tres expertos en inmigración de *think tanks*.
- 28 Capps et al, *From Control to Crisis*.
- 29 American Immigration Council, *“The H-4 Visa Classification Attracting and Maintaining Global Talent,”* 26 de marzo de 2018.
- 30 Departamento del Trabajo de Estados Unidos, *“Workers Under 18,”* accedido el 8 de julio de 2021.
- 31 En 2020, el 74.3 por ciento de la población de El Salvador era urbana. En contraste, la tasa de población urbana fue del 58.3 por ciento en Honduras y del 51.8 por ciento en Guatemala. Ver Banco Mundial, *“Urban population (% of total population) - El Salvador, Guatemala, Honduras,”* accedido el 8 de julio de 2021.
- 32 Entrevistas del autor con tres expertos en inmigración de *think tanks*; entrevista del autor con dos funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala; entrevista del autor con funcionario de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras; entrevista del autor con experto académico en trabajadores agrícolas migrantes.
- 33 Departamento del Trabajo de Estados Unidos, *“Program Debarments,”* Departamento del Trabajo de Estados Unidos, *“Expired H-2A Debarments,”* Departamento del Trabajo de Estados Unidos, *“Expired H-2B Debarments,”*
- 34 Cornell Law School Legal Information Services Institute, *“20 CFR § 655.182 – Debarment,”* Cornell Law School Legal Information Services Institute, *“20 CFR § 655.73 – Debarment,”*

- 35 El Departamento del Trabajo ha tomado medidas recientes para fortalecer el régimen de protección del trabajador en el programa H-2A, incluidas actualizaciones a la política de inhabilitación. En julio de 2019, emitió una regla propuesta que permitiría a la agencia inhabilitar a los agentes y abogados que cometan delitos de inhabilitación, incluidos aquellos que representaron a empleadores que cumplieron con los requisitos del programa. La agencia finalizó la regla en enero de 2021. Ver Departamento del Trabajo de Estados Unidos, [“Temporary Agricultural Employment of H-2A Nonimmigrants in the United States,” Federal Register 84, no. 144 \(26 de julio de 2019\): 36168](#) y Departamento del Trabajo, [“U.S. Department of Labor Issues Final Rule to Modernize H-2A Temporary Agricultural Labor Certification Program,”](#) 15 de enero de 2021.
- 36 Los funcionarios hondureños declararon que están tomando medidas para cumplir con este objetivo. El programa prioriza trabajar directamente con empleadores para disminuir el papel que los reclutadores juegan en este proceso. Además, el gobierno obliga a reclutadores extranjeros que buscan contratar altos números de trabajadores a registrarse con una agencia que supervisa sus actividades antes de contratar trabajadores. Entrevista del autor con funcionario de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, 19 de mayo de 2021.
- 37 Una fuente de estas propuestas son los informes gubernamentales independientes que describen los pasos que el gobierno estadounidense puede tomar para proteger a los trabajadores migrantes en los programas H-2. Ver Oficina de Responsabilidad del Gobierno de Estados Unidos, [“H-2A and H-2B Visa Programs: Increased Protections Needed for Foreign Workers \[Reissued on May 30, 2017\],”](#) 30 de mayo de 2017.
- 38 Estados Unidos ha dado algunos pasos hacia la creación de esta plataforma. En enero de 2019, la Oficina de Certificación Laboral Extranjera del Departamento de Trabajo estableció el Portal de Solicitud de Trabajo Extranjero (FLAG, por sus siglas en inglés) para que sirva como la nueva plataforma de la agencia para presentar y rastrear solicitudes H-2. Ver Departamento del Trabajo de Estados Unidos [“Foreign Labor Application Gateway,”](#) Departamento del Trabajo de Estados Unidos, [“Foreign Labor Application Gateway \(FLAG\) OFLC Technology Modernization Initiative,”](#) mayo de 2019.
- 39 CIERTO sirve como ejemplo de un modelo de contratación que incorpora a múltiples partes interesadas para promover un proceso de contratación transparente. La organización trabaja con agencias del gobierno mexicano, la Organización Internacional del Trabajo y agencias de verificación de terceros para cumplir con su misión. Ver CIERTO Global, [“About CIERTO,”](#) accedido el 8 de julio de 2021; entrevista del autor con tres representantes sindicales agrícolas.
- 40 Allison O'Connor, Jeanne Batalova y Jessica Bolter, [Central American Immigrants in the United States](#) (Washington, DC: MPI, 2019)
- 41 Entrevistas del autor con un experto y economista en inmigración de un grupo de expertos y un experto académico en trabajadores agrícolas migrantes.
- 42 Chishti, Gelatt y Meissner, [Rethinking the U.S. Legal Immigration System](#). Para obtener ideas adicionales de políticas públicas, ver también Meissner, Meyers, Papademetriou y Fix, [Immigration and America's Future](#); Papademetriou, Meissner, Rosenblum y Sumption, [Aligning Temporary Immigration Visas with U.S. Labor Market Needs](#). Ver también Cristóbal Ramón, [Works in Progress: Assessing Employment-Based Temporary-to-Permanent Immigration Systems in Europe and North America](#) (Washington, DC: Bipartisan Policy Center, 2020).
- 43 No todos los entrevistados creían que estas medidas protegerían los derechos de los trabajadores migrantes. Aunque los trabajadores altamente cualificados con conocimientos sobre el mercado laboral de Estados Unidos y mayores dominio del inglés pueden navegar por el mercado laboral, un experto académico en trabajadores agrícolas migrantes dijo que los reclutadores sin escrúpulos podrían ingresar al mercado secundario para los empleadores y explotar a los trabajadores menos calificados como aquellos con visas H-2 mientras buscan un nuevo empleo. Entrevista del autor con experto académico de trabajadores agrícolas migrantes.
- 44 Chishti, Gelatt y Meissner, [Rethinking the U.S. Legal Immigration System](#).
- 45 En una entrevista, los defensores de los trabajadores migrantes señalaron que este informe para los sindicatos se volvió más difícil después de que la Suprema Corte de Estados Unidos dictaminó el 23 de junio de 2021 que los organizadores sindicales no podían ingresar a los lugares de trabajo agrícolas para reclutar trabajadores. La decisión surgió de un desafío a una regulación de California de 1975 que permitía a los organizadores reunirse con los trabajadores una hora antes y una hora después de cada día de trabajo y durante las pausas para el almuerzo hasta por 120 días. Entrevista del autor con tres representantes sindicales agrícolas; Adam Liptak, [“Supreme Court Rules against Union Recruiting on California Farms,” The New York Times](#), 23 de junio de 2021.
- 46 Departamento del Trabajo de Estados Unidos, [“Susan Harwood Grant Program – Program Overview,”](#) accedido el 30 de junio de 2021; Departamento del Trabajo de Estados Unidos, [“Susan Harwood Training Grant Program FY 2020 Grant Recipients,”](#) accedido el 30 de junio de 2021.
- 47 Michael Clemens, Reva Resstack y Cassandra Zimmer, [Harnessing Northern Triangle Migration for Mutual Benefit](#) (Washington, DC: Center for Global Development, 2020); Michael Clemens y Jimmy Graham, [Three Facts You Haven't Heard Much about Are Keys to Better Policy toward Central America](#) (Washington, DC: Center for Global Development, 2019).

Sobre el autor



CRISTÓBAL RAMÓN

 @CRamonMigration

Cristóbal Ramón es un experto independiente en política migratoria estadounidense y global. Se ha desempeñado como consultor de políticas migratorias para organizaciones como la Iglesia Episcopal de Estados Unidos, el George W. Bush Institute y la Presidents' Alliance on Higher Education and Immigration. Anteriormente trabajó para el Proyecto de Inmigración en el Bipartisan Policy Center, el National Immigration Forum y fue pasante en el Migration Policy Institute.

Ramón se graduó del Macalester College y tiene una maestría en Asuntos Internacionales en la Elliot School of International Affairs de la Universidad George Washington, donde se centró en políticas de inmigración comparativas entre Estados Unidos y la UE. También ha investigado políticas de inmigración de España como becario Fulbright en la Universidad Carlos III de Madrid.

Agradecimientos

Esta publicación es parte de una serie de informes de políticas públicas que fueron posibles gracias al generoso apoyo de la Open Society Foundations y la Fundación Tinker para considerar ideas prácticas para establecer un sistema regional de gestión de la migración de Canadá a Panamá.

El autor agradece al diverso grupo de participantes de la entrevista cuyos comentarios, conocimientos programáticos y recomendaciones fueron fundamentales para este informe. Desde grupos de empleadores agrícolas estadounidenses y representantes de organizaciones laborales hasta funcionarios de gobiernos centroamericanos, sus conocimientos y observaciones detallados y transparentes fueron invaluable.

Finalmente, el autor agradece las contribuciones de los analistas del Migration Policy Institute (MPI) Muzaffar Chishti, Julia Gelatt, Kate Hooper, Elissa Jiménez, Ariel G. Ruiz Soto, Andrew Selee, Andrea Tanco y Jaret Waters. El autor también agradece las contribuciones realizadas por colegas del Center for Global Development, incluidas Helen Dempster, Cassandra Zimmer y Michael Clemens. Asimismo, el autor agradece a Andrés Clarke Estrada por la traducción del informe.

Este resumen de políticas también está disponible en inglés: *Investing in Alternatives to Irregular Migration from Central America: Options to Expand U.S. Employment Pathways*

El MPI es una organización de investigación de políticas independiente y apartidista que se adhiere a los más altos estándares de rigor e integridad en su trabajo. Todos los análisis, recomendaciones e ideas de políticas avanzadas por MPI están determinados únicamente por sus investigadores.

© 2021 Migration Policy Institute.
Todos los derechos reservados.

Diseño: Sara Staedicke, MPI
Formato: Liz Heimann

Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida o transmitida de ninguna forma o medio, electrónico o mecánico, incluyendo fotocopias o cualquier almacenamiento de información, sin permiso del Migration Policy Institute. Una versión en PDF de este documento está disponible para descarga en www.migrationpolicy.org.

La información para extractos de esta publicación se encuentra en www.migrationpolicy.org/about/copyright-policy. Para cualquier duda o comentario, favor de escribir a communications@migrationpolicy.org.

Cita sugerida: Ramón, Cristóbal. 2021. *Invertir en alternativas a la migración irregular desde Centroamérica: Opciones para expandir las vías de empleo en Estados Unidos*. Washington, DC: Migration Policy Institute.



www.migrationpolicy.org

El Instituto de Política Migratoria (Migration Policy Institute, MPI por sus siglas en inglés) es un centro de pensamiento independiente y no partidista con sede en Washington, DC que se dedica al análisis de los movimientos de personas en todo el mundo. MPI provee análisis y desarrollo y evaluación de las políticas migratorias y para refugiados al nivel local, nacional e internacional.



1275 K St NW, Suite 800, Washington, DC 20005
202-266-1940