



GOBIERNOS

Contratación equitativa en El Salvador, Guatemala, Honduras y México: Evaluar los avances y cerrar las brechas



Según las últimas estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes, en 2019 había 169 millones de personas trabajadoras migrantes en el mundo, de las cuales, más de 43 millones se encuentran en las Américas. De ellas, casi seis millones se localizan en América Latina y el Caribe, y el resto (el 87 por ciento) se encuentra en los Estados Unidos y Canadá.

En el contexto de esta dinámica migratoria, en las últimas décadas, los países del Norte de Centroamérica y México se han convertido en un corredor migratorio importante. De hecho, el flujo de personas provenientes de El Salvador, Guatemala y Honduras hacia México —como destino o país de tránsito— es uno de los corredores migratorios principales en América Latina y el Caribe. En él, la movilidad humana entre o a través de los cuatro países responde a distintas causas: búsqueda de mejores oportunidades de empleo, desplazamiento forzado (desastres naturales, conflictos intercomunitarios, situaciones de violencia o conflictos), retorno o devolución de los países de tránsito o destino.

Frente a los retos de la movilidad transfronteriza de personas trabajadoras migrantes en la región, la OIT, en colaboración con gobiernos, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y otras entidades nacionales e internacionales, ha impulsado y puesto en marcha iniciativas, herramientas y buenas prácticas que buscan que los procesos de reclutamiento y contratación de personas trabajadoras migrantes se adhieran y respondan a los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», entendida como «el proceso de contratación que se efectúa en el marco de la ley según las normas internacionales del trabajo, en el respeto de los derechos humanos, sin discriminación, y que protege a los trabajadores de situaciones abusivas».

En este marco, la Declaración de Los Ángeles sobre Migración y Protección —adoptada en la Cumbre de las Américas en junio de 2022 en California, Estados Unidos— promueve la colaboración y coordinación regional y hemisférica; y exhorta a impulsar medidas que fortalezcan las instituciones que gestionan la migración, así como a estimular oportunidades de trabajo decente y la protección de las personas trabajadoras migrantes. La Declaración de Los Ángeles tiene como base los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», adoptados en 2016 mediante un proceso de diálogo social tripartito.

► Contratación equitativa: una responsabilidad compartida

Responsabilidades de los gobiernos

Los gobiernos tienen la responsabilidad primaria de proteger y velar por que se respeten los derechos humanos —entre ellos, los laborales— de las personas trabajadoras durante todas las etapas de los procesos de contratación, ocurran dentro de las fronteras nacionales o de manera transfronteriza. En este último caso, la responsabilidad no termina cuando el trabajador sale de su jurisdicción, sino que se convierte en una responsabilidad compartida con las autoridades de los países de destino.

En su papel de reguladores, los gobiernos deben adoptar medidas más eficaces para asegurar que los sujetos obligados (empleadores, agencias de empleo públicas y privadas, reclutadores o intermediarios) no exijan a las personas trabajadoras comisiones de contratación o deduzcan de manera indebida, oculta o condicionada de sus salarios los costos relacionados o conexos con su contratación.

Independientemente de si existen reglamentos específicos, de cuán detallados sean y de si responden o no al contexto actual, los gobiernos deben garantizar la aplicación de otra normativa relacionada a través de sus respectivos aparatos de inspección laboral y de otros mecanismos de vigilancia e incentivos.

Respecto a las personas trabajadoras, el papel de los gobiernos es clave para facilitar el acceso a información y orientación gratuita, completa, precisa y en un lenguaje accesible sobre las oportunidades de empleo, los contratos, las condiciones de trabajo y todo lo que rodea a la contratación —incluidos sus derechos laborales— además de asegurar que la información sobre dichos empleos, contratos y condiciones de trabajo sea respetada por reclutadores y empleadores.

Los gobiernos de países de destino también tienen un papel relevante en la orientación gratuita con medidas informativas dirigidas a los trabajadores migrantes temporales contratados por empleadores de sus respectivos países.

En este mismo sentido, los gobiernos deben realizar esfuerzos para asegurar que las personas trabajadoras puedan acceder de manera gratuita, sencilla y eficaz a mecanismos para presentar quejas y denuncias sobre posibles incumplimientos, abusos o engaños, así como a mecanismos de acceso a la justicia, resolución de conflictos y reparación de daños. En la actualidad, son pocos los mecanismos existentes en los cuatro países —mayormente en los consulados— principalmente de Canadá, los Estados Unidos y México.

Un papel más estratégico para los gobiernos de los países de origen y de destino, en relación con la contratación transfronteriza, es la planificación y análisis de las condiciones del mercado de trabajo para garantizar una complementariedad entre las necesidades de los empleadores y la disponibilidad de personas trabajadoras locales y extranjeras. De esta manera, se asegura que la contratación transfronteriza y la movilidad internacional de trabajadores responda realmente a las necesidades del mercado laboral evitando así distorsiones, desplazamientos de trabajadores u otros efectos colaterales en los mercados de trabajo de los países de destino.

Finalmente, no es menor la responsabilidad permanente de los gobiernos —en su calidad de autoridades capaces de movilizar diversos recursos y de su capacidad de convocatoria— para fomentar la interlocución y promover la cooperación y la coordinación entre sus propias agencias, las organizaciones gremiales de empleadores y de trabajadores, los reclutadores y las agencias de empleo.



Situación de la contratación equitativa en la región

La revisión de la situación de la contratación equitativa en El Salvador, Guatemala, Honduras y México, tanto en términos de la incorporación de sus principios y directrices en la normativa y procedimientos que rigen el reclutamiento y la contratación de trabajadores migrantes por parte de agencias públicas y privadas de empleo como de la capacidad de hacer efectivo su cumplimiento y aplicación, arroja un panorama mixto de avances y retos en los cuatro países.

Algunas prácticas destacadas

- **Programa de Migración Laboral, El Salvador**

En 2019, el Gobierno de El Salvador inició el Programa de Migración Laboral. Al principio, el Programa se coordinó con el Gobierno de los Estados Unidos para contratar trabajadores salvadoreños para el sector agrícola, y posteriormente se amplió con los Gobiernos de Canadá e Italia para recibir también trabajadores en sectores como la construcción y el turismo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con un registro electrónico de empleadores dentro del Sistema Público de Empleo y con un sistema de registro en línea de personas trabajadoras que facilita el proceso de reclutamiento y contratación, ya que la entrevista, preselección, contratación y gestión de visas se realiza por medio de la plataforma. El Gobierno de El Salvador trabaja de cerca con sus consulados en los países de destino para garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras salvadoreñas en el extranjero.

- **Programa de Trabajo Temporal, Guatemala**

El Programa de Trabajo Temporal de Guatemala, lanzado en 2021, está a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab), y su propósito es lograr la vinculación ordenada de las personas trabajadoras migrantes temporales con el empleo decente y la contratación equitativa, busca disminuir el uso de canales irregulares y las prácticas de cobros indebidos de reclutamiento, estafas, trata de personas, tráfico ilícito de migrantes, explotación laboral y otras formas que atentan contra la dignidad humana. El programa tiene cinco objetivos estratégicos, con metas e indicadores específicos para el año 2023; entre ellos, la creación de un sistema de registro de agencias de colocación (concretada en 2022). Además, el programa se rige por una serie de principios rectores: la contratación equitativa; la transparencia y gratuidad en la intermediación laboral a cargo del Mintrab y la supervisión de reclutadores privados; la protección integral de los derechos de las personas migrantes y la protección de sus datos personales, la perspectiva de género y el acceso a la justicia. Al amparo de este programa, el Mintrab ejecuta acciones para promover el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras guatemaltecas en el extranjero de forma ordenada, segura y regular; entre otras, el Acuerdo entre la República de Guatemala y los Estados Unidos de América sobre programas de trabajadores agrícolas y no agrícolas temporales.

- **Regulación sobre agencias de empleo para el reclutamiento interno y externo, Honduras**

Honduras cuenta con una normativa muy completa en materia de agencias de empleo. Uno de sus aciertos principales es tener una regulación sobre agencias de empleo para el reclutamiento interno y otra especialmente destinada a reglamentar el reclutamiento y contratación para empleos en el exterior, la cual está actualizándose con asistencia de la OIT.

- **Centros Integradores del Migrante, México**

Los Centros Integradores del Migrante (CIM) son una estrategia nacional del Gobierno de México (cuya coordinación está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social) para atender a la población migrante en el país. Los funcionarios de los CIM están organizados en siete comités: recepción, salud, almacén, servicios generales, educación, apoyo psicosocial y vinculación laboral, brindan servicios gratuitos de alojamiento, salud, educación, apoyo psicosocial, alimentación y vinculación laboral. A la fecha, existen tres CIM: en Tijuana (Baja California), Ciudad Juárez (Chihuahua) y Matamoros (Tamaulipas), los cuales han atendido a alrededor de 28 600 migrantes.

Brechas comunes

1. **Brechas relacionadas con el marco normativo de contratación** por regulaciones incompletas, normas obsoletas o reglamentos inaplicables. Por ejemplo, la ausencia de un marco regulatorio detallado para el reclutamiento en El Salvador, el marco reglamentario de México con disposiciones incompletas o que requieren actualización y una regulación que no se aplica del todo en Honduras y que se está actualizando.
2. **Brechas relacionadas con la aplicación de los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa»** debido a capacidades institucionales limitadas o sistemas para los que las autoridades no cuentan con un marco regulatorio que les otorgue todas las atribuciones necesarias. Por ejemplo, las inspecciones de las agencias de contratación y los depósitos de garantía de repatriación. Dado que el número de inspectores en todos los países es insuficiente para las distintas funciones de la inspección del trabajo y que faltan protocolos específicos para llevar a cabo controles en el reclutamiento, la mayoría de las disposiciones de inspección en la reglamentación resultan ineficaces. Las fianzas obligatorias requeridas a los reclutadores o empleadores en El Salvador, Guatemala, Honduras y México para garantizar los costos de repatriación de los trabajadores víctimas de fraude o incumplimiento de contratos tampoco son exigibles debido a reglas complejas, falta de procedimientos específicos o montos requeridos que desalientan el reclutamiento formal.



3. **Brechas relacionadas con limitaciones jurisdiccionales y de coordinación y colaboración inadecuadas** con los empleadores y las autoridades de los países de destino. Por ejemplo, la promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (como la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y la salud y seguridad en el trabajo), el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas en el trabajo,

y el acceso a reclamaciones, mecanismos y recursos de resolución de conflictos. Esto se debe a los desafíos en la trazabilidad de los trabajadores, las barreras lingüísticas, y la falta de comprensión, información y orientación sobre la legislación del país de destino, los mecanismos de justicia y los recursos disponibles para los trabajadores.

Brechas legales por país

Principio/Directriz para la contratación equitativa	 El Salvador	 Guatemala	 Honduras	 México
El reclutamiento se lleva a cabo de manera que proteja los derechos laborales fundamentales	✓ No se permite la contratación de menores de edad para trabajo en el extranjero (Art. 74, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social).	✓ Se prohíbe a las agencias de empleo anunciar u ofrecer vacantes de empleo en el extranjero que impliquen trabajo ilícito, planteen riesgos para la vida, la salud o el bienestar de los trabajadores o que contravengan las regulaciones de trabajo infantil (Art. 11, Reglamento para el registro de reclutadores).	✓ Se prohíbe la contratación de personas menores de 18 años, colaborar en la trata de personas y promover trabajos en el extranjero que sean inseguros o planteen riesgos (Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero).	✓ Se prohíbe la contratación de personas menores de 18 años para trabajar en el extranjero (Ley Federal del Trabajo).
	✗ No se mencionan trabajos inseguros o peligrosos o trabajo forzoso.			✗ Se prohíbe a los reclutadores ofrecer trabajos en el extranjero que no cumplan con las características del trabajo decente (Reglamento de agencias de colocación de trabajadores).
Definición de comisiones de contratación y costos conexos	✗ No hay definición precisa o detallada al respecto, incluidas las definidas en las directrices de la OIT.	✗ No hay definición precisa o detallada al respecto, incluidas las definidas en las directrices de la OIT.	✗ No hay definición precisa o detallada al respecto, incluidas las definidas en las directrices de la OIT.	✗ No hay definición precisa o detallada al respecto, incluidas las definidas en las directrices de la OIT.
Las leyes y políticas de empleo y contratación aplican a todos los trabajadores, reclutadores y empleadores en todos los sectores económicos	✗ No existe un reglamento o ley que regule la actividad de las agencias de empleo privadas.	✗ Excepciones para trabajadores calificados (profesionales y técnicos) en el Código de Trabajo.	✗ Excepciones para trabajadores calificados en el Código del Trabajo.	✓ No hay excepciones en la Ley Federal del Trabajo.
		✗ Reglamento separado para la contratación internacional de trabajadores marítimos.	✗ Excepciones para trabajadores cualificados y marítimos en la regulación de contratación.	✓ No hay excepciones en la regulación de contratación.
Prohibición de comisiones de contratación y gastos conexos	✗ La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social solo especifica la colocación gratuita de los trabajadores a través del Departamento Nacional de Empleo.	✓ El Reglamento para el registro de reclutadores prohíbe a los reclutadores cobrar o recuperar comisiones de contratación o gastos relacionados a los trabajadores. Sin embargo, no hay definiciones, por lo que los reclutadores pueden cobrar costos e indicar que no son una «tarifa».	✗ No hay prohibición de comisiones de contratación. Se regulan porcentajes o techos de las tasas que los reclutadores pueden cobrar.	✓ Prohibición de cobro de comisiones de contratación o gastos relacionados a los trabajadores en el Reglamento de agencias de colocación de trabajadores. Sin embargo, no hay definiciones, por lo que los reclutadores pueden cobrar costos e indicar que no son una «tarifa».

Principio/Directriz para la contratación equitativa	 El Salvador	 Guatemala	 Honduras	 México
El reclutamiento se lleva a cabo de manera que proteja los derechos laborales fundamentales	✔ Se permite la contratación de trabajadores en el extranjero bajo condición de que la economía nacional no se vea afectada negativamente (Art. 74, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social).	✔ Se restringe la movilidad laboral de los trabajadores considerados necesarios para la economía (Art. 34, Código de Trabajo).	✔ La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social debe analizar los efectos de la migración en la economía nacional (Código del Trabajo).	✔ Los servicios de colocación de solicitantes de empleo considerarán la demanda de mano de obra (Art. 123, Constitución Política).
	✔ Reglamento de agencias de empleo en desarrollo.	✔ El Reglamento para el registro de reclutadores solo especifica que los reclutadores deben observar el Art. 34 del Código de Trabajo.	✔ El Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero prohíbe el desplazamiento de los trabajadores al extranjero cuando existe un riesgo calificado de generar escasez ocupacional nacional. Sin embargo, no existe un mecanismo de determinación.	✘ La regulación de la contratación no se refiere a las necesidades del mercado laboral.
Igualdad de trato y no discriminación	✘ No mencionado en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.	✔ El Código de Trabajo prohíbe los contratos para los trabajadores guatemaltecos en el extranjero si las condiciones de trabajo son inferiores a las que prevalecen para los trabajadores en el país de destino.	✔ El Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero prohíbe a los reclutadores participar en prácticas discriminatorias.	✔ La Ley Federal del Trabajo exige a los intermediarios verificar que las condiciones laborales de la oferta de trabajo en el extranjero no impliquen discriminación.
		✔ El Reglamento para el registro de reclutadores prohíbe a los reclutadores anunciar ofertas de trabajo que puedan restringir la igualdad de oportunidades.		✔ Se prohíbe a los reclutadores participar en actividades que impliquen discriminación (Art. 6, Reglamento de agencias de colocación de trabajadores).

Principio/Directriz para la contratación equitativa	 El Salvador	 Guatemala	 Honduras	 México
Transparencia y fidelidad en la publicidad de oportunidades laborales	 No hay regulación en vigor.	 El Reglamento para el registro de reclutadores les prohíbe ofrecer trabajos falsos o inexistentes.	 El Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños prohíbe la promoción deliberada de oportunidades de trabajo falsas en el extranjero. Los reclutadores deben obtener una certificación laboral que acredite no tener antecedentes de violaciones laborales o penales.	 Se prohíbe la publicidad de ofertas de trabajo falsas o inexistentes (Reglamento de agencias de colocación de trabajadores).
Contratos escritos accesibles y en un idioma comprensible para los trabajadores	 Los contratos entre empleadores y trabajadores extranjeros deben someterse a autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	 Los contratos con empleadores extranjeros deben firmarse y se debe proporcionar una copia al trabajador (Código de Trabajo).  No hay referencia en la regulación de los reclutadores.	 El Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero les obliga a proporcionar a los trabajadores copias escritas de los contratos en idioma español.	 La Ley Federal del Trabajo dispone que las condiciones de trabajo deben ser establecidas por escrito.  No hay referencia en el reglamento de agencias de colocación a la entrega de contratos escritos a los trabajadores.
Acceso gratuito, completo y preciso a información sobre los derechos de los trabajadores	 No hay reglamentación en vigor.	 No hay ninguna disposición en vigor.	 El Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero obliga a los reclutadores a proporcionar información sobre los derechos y deberes de los trabajadores.	 El Reglamento de agencias de colocación de trabajadores estipula el deber de los reclutadores de proporcionar a los trabajadores información sobre su derecho a solicitar asistencia consular y sobre las condiciones generales de trabajo y de vida.
Consentimiento voluntario e informado de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo	 No hay regulación en vigor.	 No hay ninguna disposición en vigor.	 No hay ninguna disposición en vigor.	 No hay ninguna disposición en vigor.

Principio/Directriz para la contratación equitativa	 El Salvador	 Guatemala	 Honduras	 México
Gastos de viaje y alojamiento	 La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social estipula que los gastos de transporte desde y hacia la residencia permanente de los trabajadores deben ser cubiertos por el empleador.	 El Código de Trabajo estipula que el reclutador o su empresa cliente deben cubrir los gastos de viaje del trabajador desde y hacia su residencia permanente, y los contratos deben indicar la forma en que se proporcionará vivienda a los trabajadores.	 El Código del Trabajo estipula que los empleadores deben proporcionar los gastos del viaje cuando el lugar de trabajo se encuentra a más de 2 km de distancia de la residencia permanente de los trabajadores.	 La Ley Federal del Trabajo establece que los contratos de los trabajadores contratados por empleadores en el extranjero deben estipular la obligación de los empleadores de pagar los costos de repatriación y las condiciones en que se proporcionará la vivienda.
	 No existe ninguna disposición sobre vivienda.		 No existe ninguna disposición sobre vivienda.	 El Reglamento de agencias de colocación de trabajadores estipula que los reclutadores deben tomar medidas para garantizar que el transporte y la vivienda se proporcionen a los trabajadores de forma gratuita.
No retención de documentos de identidad y de viaje	 No hay regulación en vigor.	 El Reglamento para el registro de reclutadores les prohíbe retener documentos personales de los trabajadores.	 No hay regulación en vigor.	 El Reglamento de agencias de colocación de trabajadores prohíbe retener documentos personales de los trabajadores.
Formación y reconocimiento de competencias	 No hay regulación en vigor.	 No hay regulación en vigor.	 No hay regulación en vigor.	 No hay regulación en vigor.
Libertad sindical y negociación colectiva *	 No hay regulación en vigor.	 No hay regulación en vigor.	 No hay regulación en vigor.	 No hay regulación en vigor.

* En este caso, si bien el ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo corresponde a las normas de los países de destino, en ninguna de las reglamentaciones se hace referencia a la obligación de los reclutadores a informar a los trabajadores sobre sus derechos colectivos de manera explícita o a prohibir acciones durante el reclutamiento que impliquen interferir con el ejercicio de dichos derechos por parte de los trabajadores.

Brechas de contratación equitativa por país



El Salvador

La contratación debe llevarse a cabo de manera que se respeten, protejan y cumplan los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los expresados en las normas internacionales del trabajo.



El Programa de Migración Laboral administrado por el Gobierno procura garantizar los derechos humanos y cumplir las normas internacionales del trabajo. Sin embargo, esto no siempre se da en agencias de empleo privadas que operan al margen de la supervisión del Gobierno.

La contratación debe responder a las necesidades establecidas del mercado laboral.



No se conoce la existencia de evaluaciones de impacto en el mercado laboral nacional.

La legislación y las políticas apropiadas sobre empleo y contratación deben aplicarse a todos los trabajadores, intermediarios laborales y empleadores.



No existe una regulación detallada para regular el reclutamiento privado.

La contratación debe tener en cuenta políticas y prácticas que promuevan la eficiencia, la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones.



Los reclutadores privados gozan de discreción en el intercambio de información y la transparencia. No existen mecanismos de reconocimiento de habilidades disponibles.

La regulación del empleo y las actividades de contratación debe ser clara y transparente y aplicarse eficazmente.



No existe regulación ni registro de las agencias de empleo privadas.

La contratación a través de las fronteras internacionales debe respetar las leyes, reglamentos, contratos de trabajo y convenios colectivos nacionales aplicables de los países de origen, tránsito y destino.



El reclutamiento del Gobierno bajo el programa de migración laboral a los Estados Unidos y Canadá cumple con la legislación nacional e internacional. Escaso escrutinio gubernamental de las agencias de contratación.

No deben cobrarse comisiones de contratación ni gastos conexos a los trabajadores o solicitantes de empleo, ni ser sufragados de otro modo por ellos.



Contratación y colocación gratuitas proporcionadas por la Dirección General de Empleo. Las agencias privadas de colocación posiblemente cobran tarifas de contratación debido a la ausencia de reglamentación y vigilancia.

Los términos y condiciones de empleo de un trabajador deben especificarse de manera apropiada, verificable y fácilmente comprensible, y preferiblemente a través de contratos escritos.		Contratos escritos proporcionados a los trabajadores exclusivamente a través del Programa de Migración Laboral del Gobierno a los Estados Unidos y Canadá. La barrera lingüística y la escasez de personal impiden la traducción de documentos.
El consentimiento de los trabajadores respecto a los términos y condiciones de contratación y empleo debe ser voluntario y libre de engaño o coacción.		Falta de mecanismos para monitorear y hacer cumplir el consentimiento voluntario e informado de los trabajadores a los contratos cuando son reclutados por agencias de empleo privadas.
Los trabajadores deben tener acceso a servicios gratuitos, completos y precisos, información sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.		Capacidad para proporcionar información gratuita y completa restringida a los trabajadores reclutados por el Gobierno y colocados bajo el Programa de Migración Laboral.
Debe respetarse la libertad de los trabajadores para circular dentro de un país o para salir de él.		Existen barreras prácticas para monitorear y encuestar a los trabajadores a su regreso y durante los contratos (por ejemplo, si los trabajadores cambian de empleador).
Los trabajadores deben ser libres de poner fin a su empleo y regresar a su país.		
Los trabajadores deben tener acceso a mecanismos de quejas gratuitas o asequibles, así como a recursos efectivos y apropiados de solución de controversias en casos de presunto abuso de sus derechos en el proceso de contratación.		Mecanismos de quejas y asistencia disponibles para los trabajadores colocados bajo el Programa de Migración Laboral administrado por el Gobierno, a través de la red de consulados en los Estados Unidos y Canadá y el Ministerio de Relaciones Exteriores. Memorando de Entendimiento y otros instrumentos bilaterales firmados para la aplicación de los derechos de los trabajadores con agencias del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.



Guatemala

La contratación debe llevarse a cabo de manera que se respeten, protejan y cumplan los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los expresados en las normas internacionales del trabajo.



Reglamento sobre reclutamiento y directrices prácticas sobre contratación y colocación para garantizar la protección de los trabajadores y examinar la contratación privada.

La contratación debe responder a las necesidades establecidas del mercado laboral.



El Código de Trabajo exige que los contratos de trabajo en el extranjero sean autorizados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; cuando existan efectos adversos para la fuerza laboral nacional, estos no serán autorizados.

La legislación y las políticas apropiadas sobre empleo y contratación deben aplicarse a todos los trabajadores, intermediarios laborales y empleadores.



La legislación recientemente emitida sobre agentes reclutadores se implementa a partir de 2022, la contratación de trabajadores marítimos está regida por una regulación específica.

La contratación debe tener en cuenta políticas y prácticas que promuevan la eficiencia, la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones.



Transparencia promovida por el Gobierno y algunas agencias privadas registradas, pero el 95 por ciento del reclutamiento lo realizan reclutadores privados, en su mayoría sin conocimiento o capacitación sobre contratación equitativa. No hay mecanismos para el reconocimiento de cualificaciones o certificación de competencias de los trabajadores migrantes temporales.

La regulación del empleo y las actividades de contratación debe ser clara y transparente y aplicarse eficazmente.



Existe una regulación clara y detallada sobre el reclutamiento. Sin embargo, su aplicación enfrenta desafíos con respecto a los recursos. Baja capacidad de inspección para hacer cumplir la regulación.

La contratación a través de las fronteras internacionales debe respetar las leyes, reglamentos, contratos de trabajo y convenios colectivos nacionales aplicables de los países de origen, tránsito y destino.



El reclutamiento realizado por el Gobierno procura garantizar siempre el respeto de las leyes nacionales y la legislación del país de destino, pero la supervisión del cumplimiento del reclutamiento privado es limitada en origen y destino.

No deben cobrarse comisiones de contratación ni gastos conexos a los trabajadores o solicitantes de empleo, ni ser sufragados de otro modo por ellos.



La regulación estipula la prohibición de cobrar comisiones de contratación a los trabajadores por parte de los reclutadores privados. Aun así, los trabajadores siguen reportando que los reclutadores cobran tarifas.

Los términos y condiciones de empleo de un trabajador deben especificarse de manera apropiada, verificable y fácilmente comprensible, y preferiblemente a través de contratos escritos.		El Departamento de Migración Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantiza la traducción y revisión de los contratos de trabajo. Sin embargo, esto solo se realiza para aquellos reclutados a través de mecanismos gubernamentales.
El consentimiento de los trabajadores respecto a los términos y condiciones de contratación y empleo debe ser voluntario y libre de engaño o coacción.		Restricciones prácticas, como la alfabetización de los trabajadores y el alto volumen de trabajadores colocados por intermediarios privados sin registro, dificultan la posibilidad de verificar el consentimiento de los trabajadores a los contratos y condiciones de trabajo.
Los trabajadores deben tener acceso a servicios gratuitos, completos y precisos, información sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.		El Gobierno de Guatemala, con el apoyo de la OIT y otras organizaciones internacionales, ha elaborado, distribuido y promovido guías sobre los derechos de los trabajadores migrantes temporales. El Departamento de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ofrece pláticas de orientación previas a la partida de trabajadores reclutados a través de mecanismos gubernamentales. Cuatro importantes reclutadores privados han elaborado un código de conducta para la industria, que aborda los derechos de los trabajadores a recibir información y orientación precisa y gratuita sobre el trabajo en el extranjero.
Debe respetarse la libertad de los trabajadores para circular dentro de un país o para salir de él.		Dificultad para monitorear y encuestar a los trabajadores en el extranjero por parte de los consulados o misiones diplomáticas (debido a la dispersión geográfica de los lugares de trabajo) y al regresar (ya que la mayoría no se colocan a través de mecanismos de migración laboral administrados por el Gobierno).
Los trabajadores deben ser libres de poner fin a su empleo y regresar a su país.		
Los trabajadores deben tener acceso a mecanismos de quejas gratuitas o asequibles, así como a recursos efectivos y apropiados de solución de controversias en casos de presunto abuso de sus derechos en el proceso de contratación.		Disponibilidad de mecanismos de resolución de quejas y disputas principalmente para aquellos reclutados y colocados a través de mecanismos gubernamentales. Limitaciones materiales para rastrear y localizar a los trabajadores en destino.



Honduras

La contratación debe llevarse a cabo de manera que se respeten, protejan y cumplan los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los expresados en las normas internacionales del trabajo.



La regulación gubernamental existente sobre contratación estipula la protección de los derechos de los trabajadores, la no discriminación y condiciones de trabajo seguras para los trabajadores, pero tiene muchos desafíos de aplicación.

La contratación debe responder a las necesidades establecidas del mercado laboral.



No se realiza una evaluación sobre los efectos de la migración en el mercado laboral.

La legislación y las políticas apropiadas sobre empleo y contratación deben aplicarse a todos los trabajadores, intermediarios laborales y empleadores.



Reglamentación detallada pero no siempre aplicable sobre reclutamiento y colocación privada debido al bajo número de agencias privadas de reclutamiento dispuestas a registrarse y obtener la certificación. No hay código de ética para los reclutadores privados.

La contratación debe tener en cuenta políticas y prácticas que promuevan la eficiencia, la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones.



No existen mecanismos de reconocimiento mutuo o certificación de competencias con los países de destino.

La regulación del empleo y las actividades de contratación debe ser clara y transparente y aplicarse eficazmente.



Capacidad para hacer cumplir la regulación restringida por falta de recursos, bajas tasas de registro y atomización de agencias privadas de contratación.

La contratación a través de las fronteras internacionales debe respetar las leyes, reglamentos, contratos de trabajo y convenios colectivos nacionales aplicables de los países de origen, tránsito y destino.



Reclutamiento a través del Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero (PTTE), administrado por el Gobierno con los Estados Unidos, el cumplimiento de las regulaciones nacionales e internacionales.

No deben cobrarse comisiones de contratación ni gastos conexos a los trabajadores o solicitantes de empleo, ni ser sufragados de otro modo por ellos.



Los reclutadores privados pueden cobrar tarifas de reclutamiento. Contratación gratuita en el marco del PPTTE administrado por el Gobierno.

Los términos y condiciones de empleo de un trabajador deben especificarse de manera apropiada, verificable y fácilmente comprensible, y preferiblemente a través de contratos escritos.		La Dirección General de Empleo revisa los contratos de los trabajadores colocados a través del PTTE administrado por el Gobierno. La autorización de desplazamiento de trabajadores requiere contratos de trabajo escritos revisados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
El consentimiento de los trabajadores respecto a los términos y condiciones de contratación y empleo debe ser voluntario y libre de engaño o coacción.		La Dirección General de Empleo revisa y autoriza los contratos en nombre de los trabajadores. Sin embargo, su alcance se limita a quienes participan en el PTTE.
Los trabajadores deben tener acceso a servicios gratuitos, completos y precisos, información sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.		La reglamentación del reclutamiento exige que los reclutadores privados proporcionen información a los trabajadores, pero los medios materiales para verificar la veracidad de esta información son limitados.
Debe respetarse la libertad de los trabajadores para circular dentro de un país o para salir de él.		Barreras para que autoridades laborales y consulados supervisen las condiciones de trabajo, la aplicación de los derechos en el extranjero y en el retorno debido a los recursos limitados y a la dispersión geográfica de los lugares de trabajo.
Los trabajadores deben ser libres de poner fin a su empleo y regresar a su país.		
Los trabajadores deben tener acceso a mecanismos de quejas gratuitas o asequibles, así como a recursos efectivos y apropiados de solución de controversias en casos de presunto abuso de sus derechos en el proceso de contratación.		La regulación de las agencias de empleo privadas estipula que los reclutadores deben proporcionar información a los trabajadores sobre los derechos y la asistencia consular. En la mayoría de los casos, esta obligación no puede verificarse. El Gobierno ofrece charlas previas a la partida a los trabajadores que participan en el PTTE administrado por el propio Gobierno.



México

La contratación debe llevarse a cabo de manera que se respeten, protejan y cumplan los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los expresados en las normas internacionales del trabajo.



Las actividades de reclutamiento del Gobierno se ajustan a los derechos humanos y a las normas internacionales del trabajo. No obstante, la mayoría de trabajadores son reclutados a través de agencias de empleo privadas no registradas con el Gobierno y que no en todos los casos respetan o se guían por los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo.

La contratación debe responder a las necesidades establecidas del mercado laboral.



No se realiza una evaluación sobre los efectos de la migración en el mercado laboral.

La legislación y las políticas apropiadas sobre empleo y contratación deben aplicarse a todos los trabajadores, intermediarios laborales y empleadores.



Legislación y regulación en materia de reclutamiento es detallada, pero no está actualizada y tiene múltiples vacíos con respecto a la contratación equitativa.

La contratación debe tener en cuenta políticas y prácticas que promuevan la eficiencia, la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones.



La mayoría de los reclutadores privados no comparten información. Existen algunas iniciativas piloto sobre reconocimiento de habilidades y capacitación con países de destino (Alemania) a través de iniciativas entre gobiernos.

La regulación del empleo y las actividades de contratación debe ser clara y transparente y aplicarse eficazmente.



Aplicación limitada de la regulación de las agencias de empleo privadas debido a la baja tasa de registro y atomización de las agencias de contratación.

La contratación a través de las fronteras internacionales debe respetar las leyes, reglamentos, contratos de trabajo y convenios colectivos nacionales aplicables de los países de origen, tránsito y destino.



Los mecanismos de movilidad laboral administrados por el Gobierno procuran cumplir las regulaciones de los países de origen y destino, pero la cobertura representa menos del 10 por ciento de los trabajadores colocados en el extranjero, mientras que los reclutadores privados concentran el 90 por ciento.

No deben cobrarse comisiones de contratación ni gastos conexos a los trabajadores o solicitantes de empleo, ni ser sufragados de otro modo por ellos.



Las comisiones de contratación están prohibidas por la regulación, pero muchos reclutadores privados no registrados cobran tarifas a los trabajadores.

Los términos y condiciones de empleo de un trabajador deben especificarse de manera apropiada, verificable y fácilmente comprensible, y preferiblemente a través de contratos escritos.		La reglamentación exige contratos escritos, pero barreras como las bajas tasas de alfabetización y el idioma dificultan la aplicabilidad de la regulación.
El consentimiento de los trabajadores respecto a los términos y condiciones de contratación y empleo debe ser voluntario y libre de engaño o coacción.		Existen barreras para monitorear el consentimiento de los trabajadores a las condiciones de trabajo y los contratos fuera de los mecanismos de movilidad laboral administrados por el Gobierno.
Los trabajadores deben tener acceso a servicios gratuitos, completos y precisos, información sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.		El servicio público de empleo proporciona información a los trabajadores en la etapa previa a la partida para aquellos colocados bajo mecanismos de movilidad laboral en el extranjero. No es posible verificar si las agencias de empleo privadas no registradas informan a los trabajadores de sus derechos.
Debe respetarse la libertad de los trabajadores para circular dentro de un país o para salir de él.		La trazabilidad de los trabajadores no es práctica debido a la gran cantidad de trabajadores en los Estados Unidos y Canadá colocados a través de reclutadores privados y la dispersión de los lugares de trabajo. En el retorno se supervisa únicamente a los trabajadores colocados por el servicio público de empleo.
Los trabajadores deben ser libres de poner fin a su empleo y regresar a su país.		La red de oficinas consulares mexicanas en los Estados Unidos y Canadá colabora estrechamente con las autoridades estadounidenses y canadienses para detectar casos de abusos y proporcionar a los trabajadores mecanismos de denuncia y quejas. Las agencias de empleo privadas no participan. El Servicio Público de Empleo rastrea y examina a su regreso a los trabajadores que colocó.
Los trabajadores deben tener acceso a mecanismos de quejas gratuitas o asequibles, así como a recursos efectivos y apropiados de solución de controversias en casos de presunto abuso de sus derechos en el proceso de contratación.		Las fianzas obligatorias para reclutadores y empleadores para pagar la repatriación son poco prácticas y su puesta en práctica es compleja.

A pesar de estas brechas, es indispensable reconocer que en los cuatro países y en los países de destino —principalmente los Estados Unidos y Canadá— y sus autoridades respectivas, se aprecia un renovado y genuino interés por avanzar colectivamente como región en el fortalecimiento de las capacidades para materializar la contratación equitativa para las personas trabajadoras migrantes, y por un mejor funcionamiento y complementariedad de los mercados de trabajo.

Profundizar en la cooperación en materia de información, educación y comprensión de los procesos de autorización de reclutamiento de trabajadores extranjeros temporales para vacantes en los Estados Unidos y Canadá, y en los mecanismos de vigilancia de cumplimiento de los derechos laborales en esos países, es un punto fundamental para nivelar y elevar los estándares de actuación de las autoridades y de las agencias de empleo privadas para cerrar las brechas en la contratación equitativa.

► Recomendaciones

A continuación, se esboza una serie de recomendaciones aplicables a los cuatro países para avanzar en la agenda de fortalecimiento de la contratación equitativa de las personas trabajadoras migrantes, y para construir capacidades institucionales de y para la gobernanza y regulación de las agencias de empleo privadas.

1. **Mejorar la coordinación y el intercambio de información** entre las agencias y autoridades laborales (incluidos los servicios públicos de empleo), de relaciones exteriores y de migración de los países de origen a fin de captar información sobre la contratación, las vacantes, el destino y los empleadores de las personas trabajadoras migrantes en distintos momentos a través de las autoridades consulares. Con esto mejoraría la trazabilidad y protección de las personas trabajadoras migrantes y la detección de las formas de reclutamiento y contratación.
2. **Desarrollar protocolos específicos** para las divisiones u oficinas de inspección relativos a agencias de empleo, que sean ágiles, colaborativos y contribuyan a la construcción de capacidades en las agencias responsables y éticas para incentivar el registro, asegurar su calidad y garantizar la repatriación y reparación para las personas trabajadoras.
3. **Alentar a las agencias de empleo** a compartir información de sus actividades a través no solo de mecanismos de cumplimiento reglamentario, sino de mecanismos de autodeclaración, con incentivos como la devolución de análisis con valor agregado por parte de los Ministerios de Trabajo a las agencias de empleo que cumplan con dicho envío de información e impulse a construir un ecosistema de reclutamiento bajo los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa» que responda a las necesidades del mercado de trabajo.
4. **Capitalizar** las ventanillas electrónicas de registro y de anuncios de vacantes de empleo en el extranjero (bolsas de empleo) de los Ministerios de Trabajo y de Relaciones Exteriores para informar y educar en la detección de ofertas falsas y agencias fraudulentas, y difundir canales oficiales de reclutamiento, contratos modelo de empleo en el extranjero, requisitos, derechos laborales y mecanismos de denuncia en los países de destino.

5. **Aprovechar la experiencia** de las personas trabajadoras migrantes que retornan y hacerlas partícipes del desarrollo normativo y de instrumentos de protección y denuncia, como en el reporte de retorno de trabajadores del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá del Servicio Nacional de Empleo.
6. **Promover la capacitación y profesionalización** del funcionariado de los Ministerios de Trabajo —especialmente de los responsables de la supervisión de las agencias de empleo— y de las autoridades consulares con cursos prácticos sobre la aplicación de los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», y en la identificación y conocimiento de recursos informativos en los países de destino que permitan identificar vacantes, empleadores y reclutadores.
7. **Trabajar con organismos** de derechos humanos, fiscalías, agencias de empleo privadas, empleadores y autoridades encargadas del cumplimiento legal en los países de destino, con el fin de asegurar mecanismos de denuncia, acceso a la justicia y reparación efectivos para las personas trabajadoras que han sufrido abusos.
8. **Promover mecanismos de contratación equitativa** con perspectiva de género para mujeres solicitantes de empleo en el exterior a fin de eliminar prácticas de discriminación directa e indirecta en los mecanismos de movilidad laboral oficiales.
9. **Aprovechar los mecanismos regionales y multilaterales** existentes —como la Conferencia Regional sobre Migración (CRM) o el Marco Integral Regional de Protección y Soluciones (MIRPS)— para propiciar el intercambio de información y buenas prácticas entre El Salvador, Guatemala, Honduras y México y los principales países de destino.
10. **Hacer partícipes y aprovechar las capacidades**, experiencia y legitimidad de las organizaciones de trabajadores para fortalecer la difusión, orientación y vigilancia de los derechos laborales de los trabajadores migrantes, tanto en los países de origen como en los de destino, siguiendo el ejemplo del Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes de Tijuana, México.
11. **Replicar buenas prácticas** como la creación de centros de recursos virtuales de las organizaciones de empleadores.



Para más información, acceda a la versión completa del documento [aquí](#).



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa

