



ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES

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 empresas y empleadores

Los empleadores, como receptores de la fuerza de trabajo migrante, son beneficiarios de los esfuerzos que hacen, por un lado, los gobiernos de los países de origen y de sus países para facilitar la movilidad laboral transfronteriza, y por otro lado, de las funciones de intermediación y vinculación laboral que hacen los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas que operan de manera responsable y apegadas al marco legal para reclutar y colocar a las personas trabajadoras migrantes con las habilidades que requieren. Existen todavía retos en este aspecto, pues hay empresas que siguen experimentando, por ejemplo, incertidumbre sobre los plazos y procedimientos, falta de información sobre la gestión de los programas de movilidad, grandes desafíos en procesos técnicos, fallas en los sistemas de información y el efecto de los cambios en las normas migratorias en los países de destino.

En México, el reclutamiento para visados H-2 de los Estados Unidos es prácticamente materia exclusiva de reclutadores privados. México es, además, país de destino, y empleadores mexicanos que desean reclutar en Guatemala no encuentran aún los



mecanismos de reclutamiento entre los gobiernos que garanticen la contratación equitativa; en consecuencia, recurren a reclutadores privados no registrados o al reclutamiento directo por referencias personales.

La contratación equitativa ofrece argumentos muy sólidos con respecto a los modelos de negocio. De hecho, tanto compañías como sus directivos y gerentes de Recursos Humanos tienen responsabilidades puntuales para contribuir a la adopción y consolidación de la contratación equitativa como componente estratégico y práctica saludable de negocios.

- Empresas y empleadores deben respetar y observar los derechos humanos de los solicitantes de empleo durante los procesos de contratación, incluido el respeto a la privacidad de sus datos.
- Las empresas son también responsables de emprender iniciativas propias para desarrollar sistemas y procedimientos de contratación profesionales, apegadas a los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa».
- Empresas y empleadores tienen además la obligación de asegurar que ni su personal ni los agentes o intermediarios que contratan para realizar el reclutamiento cobren o deduzcan a las personas solicitantes de empleo o trabajadoras, comisiones ni gastos conexos relacionados con su reclutamiento, selección o contratación.
- De igual manera, las empresas y empleadores han de asegurar que el personal o los reclutadores no les decomisen o retengan los documentos de viaje (como pasaportes), otros documentos de identidad o efectos personales como forma de garantizar su permanencia o cumplimiento de contrato.

En caso de que el personal, las agencias de empleo o los reclutadores no respeten estos principios, los empleadores tienen la responsabilidad de exigir que se aclare, corrija o devuelva cualquier tipo de cobro o documento retenido, y facilitar y asistir a las personas trabajadoras en el acceso a vías para denunciar y poner en conocimiento sobre estos hechos a las autoridades.



Algunas prácticas destacadas en la región

- **Gremial de Palmicultores de Guatemala (GREPALMA)**

GREPALMA —que representa a pequeños, medianos y grandes productores de palma de aceite del país— aprobó en 2020 su política de derechos humanos, gestionando los riesgos en la materia en su cadena de valor a través de la debida diligencia y la promoción del diálogo con diferentes actores de dicha industria intensiva en fuerza de trabajo.

Estos esfuerzos se complementan y fortalecen a través del «Centro de recursos virtuales, debida diligencia empresarial y contratación equitativa de la Gremial de Palmicultores de Guatemala», una herramienta al servicio de la política de respeto a los derechos humanos de GREPALMA y sus socios para fomentar el respeto a los derechos humanos en todas las operaciones del gremio palmicultor creando y fortaleciendo capacidades a todos los niveles y a lo largo de la cadena de valor.

En 2021, como parte de estos procesos, GREPALMA publicó la «Guía orientativa sobre la gestión de riesgos en derechos humanos en la agroindustria de aceite de palma». La guía sintetiza y orienta al gremio y a los distintos actores involucrados en la industria sobre derechos humanos, contratación equitativa y debida diligencia (identificación, prevención, mitigación y respuesta a riesgos reales y potenciales por incumplimientos normativos y violaciones a derechos humanos considerando las distintas etapas del proceso de plantación y transformación de la palma en la cadena de valor). El documento considera una matriz de posibles situaciones de incumplimiento, además de una relación de acciones para la reparación.

Las acciones de GREPALMA, y en específico el Centro de recursos virtuales y la Guía orientativa sobre la gestión de riesgos en derechos humanos en la agroindustria de aceite de palma, contribuyen decididamente a materializar el principio 1 de los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa» de la OIT: «La contratación debería efectuarse de manera que se respeten, protejan y hagan realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo y, en particular, el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación».



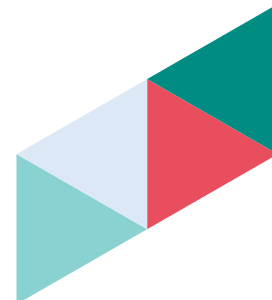
La potencial repercusión de estas medidas es alta dado que en 2021 generó 30 102 empleos directos y 150 600 indirectos (el 2 por ciento del empleo del país) y su producción equivale al 1,8 por ciento del PIB nacional.

- **Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social (AHIFORES)**

El Distintivo Empresa Agrícola Responsable (DEAR T-MEC) de AHIFORES, creado con la asistencia de la OIT y del Consejo Nacional Agropecuario, es un instrumento desarrollado en el sector agrícola para impulsar el cumplimiento de la normativa laboral aplicable en México y de los estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente, entre ellos los principios y derechos fundamentales en el trabajo de las personas trabajadoras del campo mexicano. Este distintivo está conformado por cuatro instrumentos que permitirán a los productores y empresas realizar una autoevaluación de una manera sencilla y con ello poder conocer su nivel de cumplimiento en los temas centrales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en el ámbito laboral. El estándar DEAR T-MEC evalúa cuatro ámbitos: libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación.

Una de las principales contribuciones del Distintivo Empresa Agrícola Responsable consiste en el enfoque de respeto y (auto)cumplimiento de los derechos humanos y laborales —en sintonía con los principios de la contratación equitativa— por parte de los empleadores en un sector que contrata trabajadores altamente vulnerables como los trabajadores agrícolas migrantes.

Uno de los logros de AHIFORES en este sentido es la transición del Distintivo DEAR T-MEC hacia un esquema de certificación plena (CEAR) auditado por organismos independientes y acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA). Así, las empresas que cumplan con las pautas del nuevo CEAR estarán certificadas como empresas responsables apegadas a los requerimientos del T-MEC en materia de cumplimiento de obligaciones laborales, contratación equitativa, combate y prevención del trabajo infantil y del trabajo forzoso. Desde su lanzamiento, en la plataforma Sistema de Información del DEAR se han inscrito 105 usuarios de empresas, lo cual les permite realizar un autodiagnóstico previo al proceso de certificación.



► Recomendaciones

1. **Continuar promoviendo iniciativas** para hacer efectiva la contratación equitativa, como manuales, estándares y guías de declaración de cumplimiento. Un ejemplo es la Guía de diagnóstico empresarial de México y Honduras, elaborada con apoyo de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACTEMP) de la OIT como orientación sobre diversos temas, entre ellos un apartado sobre contratación equitativa.
2. **Asumir la corresponsabilidad de la migración laboral** para que se respeten los derechos laborales y humanos de todas las personas, tanto en los procesos de reclutamiento como en el periodo de empleo; y que, además, todos los involucrados asuman sus competencias y responsabilidades para que esto ocurra.
3. **Diseñar contratos modelo accesibles y comprensibles** para las personas trabajadoras y aplicación eficaz del principio de consentimiento informado de las condiciones de empleo.
4. **Impulsar iniciativas para la igualdad de acceso a oportunidades de empleo** y permisos de trabajo temporal en el exterior para las mujeres.
5. **Trabajar de manera coordinada** en el reconocimiento y certificación de competencias, habilidades y experiencia de las personas trabajadoras migrantes para fortalecer así su empleabilidad a largo plazo.
6. **Difundir las buenas prácticas** realizadas, replicarlas y promover intercambios entre las mismas organizaciones de empleadores.



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



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa

