



AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS

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 las agencias de empleo privadas y los reclutadores

Las agencias de empleo privadas y los reclutadores son el eslabón entre las personas trabajadoras y los empleadores mediante el servicio de reclutamiento, selección y colocación que brinda a ambos. Las agencias privadas, por consiguiente, desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento del mercado de trabajo; complementan las acciones de los servicios públicos de empleo y en muchas ocasiones colaboran con estos con reportes e intercambio de información sobre sus acciones de colocación de trabajadores, incluidas aquellas de colocación de trabajadores migrantes.

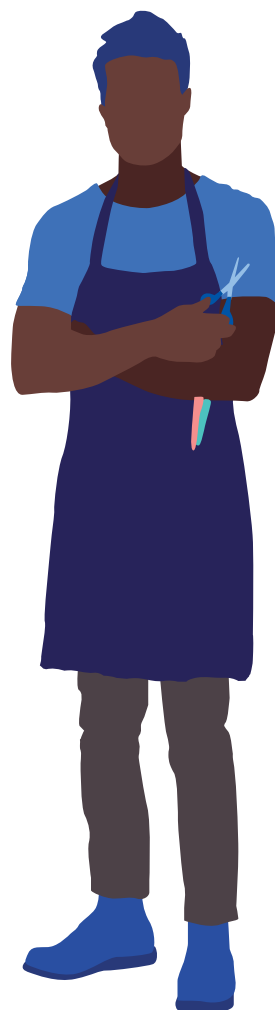
La contratación a través de intermediarios y la subcontratación son figuras reguladas en las legislaciones laborales de los países analizados. La contratación a través de intermediarios se refiere a la contratación de trabajadores para un empleado, mientras que la subcontratación responde a la ejecución de obras o servicios que una empresa realiza para otra con sus propios trabajadores y mantiene la dirección y las responsabilidades sobre los trabajadores, siendo el beneficiario solidariamente responsable de las obligaciones patronales.



- En El Salvador, el artículo 4 del Código de Trabajo define al intermediario como quien «contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono» y establece la responsabilidad solidaria de los patronos respecto a la gestión de contratación que hagan los intermediarios en su favor, e incluso considera el supuesto de que el intermediario entregue propiamente las obras o servicios. El artículo 5 define al contratista y al subcontratista, y de ellos indica que «responden solidariamente por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores de éste, empleados en los trabajos requeridos por el contratista».
- En Guatemala, el artículo 5 del Código de Trabajo estipula la obligación solidaria del patrón respecto a la contratación que en su favor realicen intermediarios.
- En Honduras, el artículo 7 del Código del Trabajo define y establece las obligaciones de los intermediarios, los contratistas y las agencias de empleo, haciendo una distinción clara de estas figuras: intermediario es aquella persona (natural o jurídica) que contrata trabajadores para la ejecución de obras en beneficio de un patrón que será solidariamente responsable con el intermediario de las obligaciones laborales que resulten de la gestión de la contratación, y la agencia de empleo se define como aquella persona (natural o jurídica) que realiza exclusivamente la tarea de vinculación, es decir, no ejerce funciones de contratación.
- En México, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12 prohíbe la subcontratación de personal, pero señala que la actividad de contratación que realizan las agencias de empleo no se considerarán patronos, sino intermediarios.

Una de las responsabilidades más relevantes de las agencias de empleo privadas —persigan o no fines de lucro— es cerciorarse de la veracidad, seriedad y fidelidad de las ofertas de trabajo de los empleadores y de que las condiciones que ofrecen a las personas trabajadoras —entre ellas, el traslado, alojamiento y prestaciones— sean genuinas y se cumplan, además de ajustarse a los derechos laborales plasmados en las normas de los países de origen y destino de trabajadores migrantes.

En este sentido, es de destacarse la iniciativa de código de conducta de las agencias de empleo de Guatemala, inspirado en los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa» y que sienta un precedente importante en el país y en la región sobre la responsabilidad de las agencias de empleo de respetar y proteger los derechos humanos, observar las normas internacionales del trabajo y las leyes de contratación y reclutamiento de países de origen y destino.



Las agencias tienen también la responsabilidad de proporcionar a las personas trabajadoras usuarias de sus servicios orientación sobre sus derechos, condiciones contractuales, de viaje y alojamiento, y asistencia y mediación en caso de incumplimiento de condiciones de trabajo.

En los servicios de reclutamiento, selección y colocación de trabajadores, otra responsabilidad de las agencias tiene que ver con su participación respetuosa y apegada a las reglas que determinen los gobiernos de los países de origen y destino al amparo de acuerdos o mecanismos binacionales.

Algunas prácticas destacadas en la región

- **Código de conducta para agencias de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes, Guatemala**

Las cuatro agencias de empleo más posicionadas y conocidas por empleadores y por personas buscadoras de empleo en el extranjero y que han demostrado ser más responsables, con la asistencia técnica de la OIT y el apoyo del proyecto REFRAME de la Unión Europea, desarrollaron un código de conducta de la industria apegado a los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa». Este código compromete a las empresas signatarias a la observancia de la ley, a la gratuidad de los servicios para las personas guatemaltecas solicitantes de empleo en el extranjero, a la transparencia de las condiciones contractuales, al respeto de los derechos de las personas y su integridad y seguridad, a la no discriminación, la inclusión y la perspectiva de género, y al acceso de las personas trabajadoras clientes a mecanismos de quejas y denuncias y de resolución de disputas.



El Código de conducta constituye un esfuerzo sin precedente de líderes de la industria en Guatemala para establecer estándares de conducta, y una referencia para las agencias de empleo privadas dedicadas a la colocación de personas trabajadoras guatemaltecas en el extranjero apegándose a los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa». Con su adopción potencialmente beneficia a las cerca de 10 000 personas usuarias de las cuatro empresas de reclutamiento firmantes.

- **Recomendaciones prácticas para empleadores y reclutadores en México para asegurar la contratación equitativa de trabajadores migrantes durante la pandemia de COVID-19**

Estas [recomendaciones prácticas](#) están dirigidas a empresas y reclutadores de mano de obra, así como a trabajadores migrantes. El propósito de las recomendaciones es promover procesos de contratación seguros, confiables, libres de riesgos y abusos para que las personas trabajadoras migrantes —que muchas veces son requeridas en sectores esenciales— puedan seguir viajando, viviendo y trabajando en condiciones de seguridad y salud frente a un contexto de crisis sanitaria.

- **Modelo de reclutamiento de personas trabajadoras agrícolas de México, CIERTO**

CIERTO es una organización de reclutamiento de personas trabajadoras agrícolas que opera desde 2016. Recluta, capacita y coloca trabajadores agrícolas de México —y más recientemente de Guatemala— en fincas en América del Norte. Su misión es «crear una fuerza laboral agrícola profesional que llegue a su granja sin miedo ni deudas irrazonables, lista para concentrarse en el trabajo que tiene entre manos: ayudarlo a alimentar al mundo».

La OIT proporcionó asistencia técnica para crear su modelo de reclutamiento, siguiendo los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», cumpliendo con la legislación laboral en los países respectivos, interactuando con todos los actores, con procesos de monitoreo independiente en las comunidades de origen para asegurarse de que los empleos ofertados sean reales y no cobren comisiones ilegales.

Por ejemplo, CIERTO únicamente publica vacantes ya suscritas con las empresas, con los detalles de los contratos ya determinados: número de trabajadores, tipo de producto a cosechar, condiciones de trabajo y climáticas. Difunde sus vacantes a través de organizaciones de la sociedad civil para evitar posibles fraudes y sus socios locales buscan un enfoque inclusivo en materia de género; todo ello, para garantizar un proceso de reclutamiento basado en mejores prácticas.



► Recomendaciones

1. **Incrementar la participación** y el registro de las agencias de empleo privadas.
2. **Contar con códigos de conducta** que se asemejen a los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa».
3. **Compartir información** de sus actividades a través no solo de mecanismos de cumplimiento reglamentario, sino de mecanismos de autodeclaración para contribuir con la construcción de un ecosistema de reclutamiento bajo los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa» que responda a las necesidades del mercado de trabajo.
4. **Participar en esquemas de colaboración** que incluyan inducciones sobre normativa laboral y cursos de capacitación gratuitos basados en los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa» y los reglamentos nacionales para profesionalizar las agencias de empleo privadas.
5. **Coordinar activamente** con las autoridades laborales a cargo de la vigilancia y aplicación de los procesos de contratación de trabajadores por parte de agencias de empleo y autoridades de asuntos exteriores o de las cancillerías y sus representaciones consulares en los países de destino, para ofrecer una red adicional de apoyo y protección a las personas trabajadoras migrantes.



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



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa

