



GUATEMALA

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 del Gobierno de Guatemala

En la región, es muy significativo el avance de Guatemala en la actualización del marco regulatorio para la gestión de las ofertas de empleo en el extranjero. El reto es su aplicación efectiva y lograr así aumentar las tasas de registro de las agencias de empleo privadas dedicadas al reclutamiento de trabajadores guatemaltecos para el exterior.

Esto además implica consolidar capacidades de gestión para el Departamento de Movilidad Laboral, en calidad de responsable del registro y supervisión de las agencias de empleo, por un lado, y en su función de gestor de la movilidad hacia el exterior, por otro.



Dado que las agencias de empleo privadas abarcan un porcentaje importante de la contratación y colocación de trabajadores guatemaltecos en el extranjero, es necesario un equilibrio entre las funciones de reclutamiento que realiza la Dirección General de Empleo y la función normativa a fin de asegurar que se cuenta con las capacidades para identificar, atender y supervisar estas agencias, y no solo para la identificación y concertación de vacantes, el reclutamiento y colocación de trabajadores guatemaltecos.

Mejorar la calidad de las vinculaciones de las agencias de empleo públicas y privadas, atendiendo al principio de necesidad del mercado de trabajo, es otro reto en materia de contratación equitativa para Guatemala. Para ello, se han de construir capacidades relacionadas con el análisis del mercado de trabajo, la participación de las agencias y la detección de oportunidades de empleo para las cuales estén disponibles solicitantes con las calificaciones y competencias requeridas y que satisfagan a los empleadores en los países de destino y, especialmente, a las propias personas solicitantes de empleo y trabajadoras más vulnerables, entre ellas las mujeres.

Algunas prácticas destacadas en el país:

- Programa de Trabajo Temporal
- Guía práctica para personas trabajadoras guatemaltecas del programa de trabajo temporal hacia Canadá
- Guía de derechos laborales de personas trabajadoras guatemaltecas en el extranjero en programas de trabajo temporal en México, Estados Unidos y Canadá
- Código de conducta para agencias de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes
- Experiencia de la Gremial de Palmicultores de Guatemala (GREPALMA)
- Regulación de 2022 —en etapa de ejecución— que prohíbe a los reclutadores aplicar cobros o comisiones de contratación a los trabajadores

Brechas legales

Principio/Directriz para la contratación equitativa	 Guatemala
El reclutamiento se lleva a cabo de manera que proteja los derechos laborales fundamentales	 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).
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.
Las leyes y políticas de empleo y contratación aplican a todos los trabajadores, reclutadores y empleadores en todos los sectores económicos	 Excepciones para trabajadores calificados (profesionales y técnicos) en el Código de Trabajo.
	 Reglamento separado para la contratación internacional de trabajadores marítimos.
Prohibición de comisiones de contratación y gastos conexos	 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».

El reclutamiento se lleva a cabo de manera que proteja los derechos laborales fundamentales	 Se restringe la movilidad laboral de los trabajadores considerados necesarios para la economía (Art. 34, Código de Trabajo).
	 El Reglamento para el registro de reclutadores solo especifica que los reclutadores deben observar el Art. 34 del Código de Trabajo.
Igualdad de trato y no discriminación	 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 registro de reclutadores prohíbe a los reclutadores anunciar ofertas de trabajo que puedan restringir la igualdad de oportunidades.
Transparencia y fidelidad en la publicidad de oportunidades laborales	 El Reglamento para el registro de reclutadores les prohíbe ofrecer trabajos falsos o inexistentes.
Contratos escritos accesibles y en un idioma comprensible para los trabajadores	 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.
Acceso gratuito, completo y preciso a información sobre los derechos de los trabajadores	 No hay ninguna disposición en vigor.
Consentimiento voluntario e informado de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo	 No hay ninguna disposición en vigor.

Gastos de viaje y alojamiento	✓ 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.
No retención de documentos de identidad y de viaje	✓ El Reglamento para el registro de reclutadores les prohíbe retener documentos personales de los trabajadores.
Formación y reconocimiento de competencias	✗ No hay regulación en vigor.
Libertad sindical y negociación colectiva *	✗ 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 para la contratación equitativa



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.

A pesar de estas brechas, es indispensable reconocer que, en Guatemala, se aprecia un renovado y genuino interés por avanzar 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 Guatemala 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 —como durante la tramitación de pasaportes, la salida y retorno en aeropuertos y la llegada a los países de destino— 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. En este sentido, se hace fundamental el intercambio de buenas prácticas como el Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria (SITLAM) de Costa Rica para trabajadores migrantes del campo a través de la aplicación digital.
- 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 (incluidas agencias de empleo privadas con registro de funcionamiento), contratos modelo de empleo en el extranjero, requisitos, derechos laborales y mecanismos de denuncia en los países de destino.
5. **Promover esquemas de colaboración** con las agencias de empleo estableciendo estándares de autorregulación y autocumplimiento, que incluyan cursos de capacitación gratuitos de las autoridades basados en los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa» y los reglamentos nacionales para profesionalizar las agencias de empleo privadas.
6. **Establecer mecanismos de reconocimiento público** a las agencias de empleo que cumplen las normas y se apegan a los principios de contratación equitativa, que generen incentivos al autocumplimiento normativo mediante recomendación pública y se prioricen sus trámites ante las autoridades de los países de destino y los usuarios de sus servicios.
7. **Aprovechar la experiencia** de las personas trabajadoras migrantes que retornan y hacerlos 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.
8. **Mejorar la coordinación con las autoridades** consulares y las cancillerías mediante capacitación e intercambios de experiencias sobre derechos laborales y mecanismos de protección y denuncia en los países de destino; e identificar los instrumentos con los que cuentan los países de destino para denuncias y capacitar sobre estas herramientas al personal de las oficinas consulares, de los Ministerios de Trabajo y sus servicios de empleo y de las propias agencias de empleo.
9. **Fortalecer líneas de ayuda** telefónicas de queja y ayuda para las personas trabajadoras migrantes y desarrollar nuevos sistemas digitales anónimos, gratuitos y amigables para denunciar malas prácticas, destinados a personas trabajadoras.
10. **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.
11. **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.
12. **Estudiar y promover con los países de destino** mecanismos que favorezcan el cambio de empleador y la protección de trabajadores vulnerables o que han sufrido abusos como el mecanismo de permiso de trabajo abierto para trabajadores vulnerables en Canadá.

13. **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.
14. **Dar seguimiento a la migración laboral** temporal no solo con indicadores cuantitativos como la cantidad de trabajadores colocados, autorizaciones de empleo o cuantía de las remesas, sino también con indicadores cualitativos de trabajo decente tomando en cuenta la valoración de las personas trabajadoras participantes en los programas.
15. **Trabajar en el intercambio y cooperación** entre organismos o agencias de capacitación y reconocimiento de competencias y calificaciones de países de origen y destino, así como con los empleadores en los países de destino para fomentar la actualización de habilidades y el reconocimiento de calificaciones y experiencia a bajo costo para fortalecer la empleabilidad de las personas trabajadoras migrantes a largo plazo.
16. **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.
17. **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.
18. **Realizar intervenciones para la reinserción laboral** y el desarrollo de iniciativas productivas de los trabajadores migrantes al retornar a sus países de origen.
19. **Replicar buenas prácticas** como la creación de centros de recursos virtuales de las organizaciones de empleadores e impulsar intercambios entre ellas.



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



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa

