



HONDURAS

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 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.

El principal reto para materializar la contratación equitativa en Honduras se relaciona con las capacidades de aplicación y supervisión y la existencia de procedimientos apropiados para hacer efectiva la reglamentación que rige a las agencias de empleo privadas y los procesos de contratación. Las agencias de empleo privadas tienen resistencia a registrarse, puesto que consideran altos los costos y estrictos los requisitos. Así pues, es importante revisar incentivos y flexibilización para incrementar la participación y el autocumplimiento de estas agencias apegándose a los requisitos, un proceso incluido en la revisión actual del reglamento.



Una de las principales brechas en Honduras se presenta con respecto al principio fundamental de la contratación equitativa que prohíbe el cobro de comisiones y gastos conexos a las personas solicitantes de empleo y trabajadoras. La reglamentación correspondiente autoriza cobros relacionados con la colocación y regula los topes porcentuales sobre los salarios percibidos y en función de la duración de los contratos. Este aspecto amerita revisión y análisis de alternativas para asegurar que las agencias tengan incentivos para registrarse y cumplir con la normativa, pero sin cobrar comisiones a las personas trabajadoras.

Otro desfase relevante en el país es la capacidad de promoción y protección de los derechos laborales de las personas solicitantes y de migrantes. Por un lado, las agencias de empleo han de cumplir con su obligación de informar a las autoridades sobre las personas colocadas, y por otro, se requiere fortalecer la capacidad de las autoridades hondureñas para identificar y dar seguimiento a posibles abusos y hacer efectivo, en coordinación con autoridades consulares, el principio de responsabilidad solidaria de las agencias por los abusos cometidos por los empleadores.

Lo anterior, a su vez, requiere —como en El Salvador, Guatemala y México— desarrollar capacidades para que las personas trabajadoras en el exterior o a su retorno accedan a mecanismos de denuncia y remediación efectivos. Es de hacer notar que la normativa de Honduras no contempla como requisito para las agencias el depósito de fianzas o sumas prudenciales; únicamente les exige participar en pláticas de inducción y orientación sobre normas y derechos laborales para informar a los solicitantes de empleo, pero se desconoce si esto último se materializa.

Algunas prácticas destacadas en el país:

- Normativas con disposiciones claras —prohibiciones y obligaciones— para las agencias de empleo sobre el uso y características de los anuncios de las ofertas de trabajo
- Comité Intersindical para la Defensa de los Trabajadores Migrantes

Brechas legales

Principio/Directriz para la contratación equitativa	 Honduras
El reclutamiento se lleva a cabo de manera que proteja los derechos laborales fundamentales	 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).
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 en el Código del Trabajo.
	 Excepciones para trabajadores cualificados y marítimos en la regulación de contratación.
Prohibición de comisiones de contratación y gastos conexos	 No hay prohibición de comisiones de contratación. Se regulan porcentajes o techos de las tasas que los reclutadores pueden cobrar.

El reclutamiento se lleva a cabo de manera que proteja los derechos laborales fundamentales	 La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social debe analizar los efectos de la migración en la economía nacional (Código del 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.
Igualdad de trato y no discriminación	 El Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero prohíbe a los reclutadores participar en prácticas discriminatorias.
Transparencia y fidelidad en la publicidad de oportunidades laborales	 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.
Contratos escritos accesibles y en un idioma comprensible para los trabajadores	 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.
Acceso gratuito, completo y preciso a información sobre los derechos de los trabajadores	 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.
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 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.
	 No existe ninguna disposición sobre vivienda.
No retención de documentos de identidad y de viaje	 No hay regulación en vigor.
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



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, garantiza 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 PPTE 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.

A pesar de estas brechas, es indispensable reconocer que, en Honduras, 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 Honduras 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. **Trabajar paralelamente en la definición clara** de comisiones de contratación y gastos conexos y en mecanismos para prohibir eficazmente su cobro a trabajadores por parte de agencias de empleo, intermediarios y empleadores. Al mismo tiempo, buscar medidas para reducir los costos de la migración para solicitantes, candidatos y empleadores (por ejemplo, reduciendo los costos de emisión de pasaportes — como hace México a las personas trabajadoras del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales— o compartiendo su pago) y adoptar incentivos al registro (como la Ley de Fomento del Trabajo Temporal en el Extranjero de Guatemala).
2. **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.



3. **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.
4. **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.
5. **Explorar alternativas viables** a los depósitos de garantía y fianzas (puesto que inhiben el registro de agencias de empleo): mecanismos de mercado como la contratación de seguros de viaje y repatriación en favor de los trabajadores con sumas adecuadas y de amplia cobertura como lo ha estipulado Guatemala a los empleadores internacionales en su Ley para el Fomento del Trabajo Marino Mercante Guatemalteco en el Extranjero.
6. **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.
7. **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.
8. **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.
9. **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.
10. **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.
11. **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.
12. **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.

13. **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.
14. **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.
15. **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.
16. **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.
17. **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 cualificaciones y experiencia a bajo costo para fortalecer la empleabilidad de las personas trabajadoras migrantes a largo plazo.
18. **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.
19. **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.
20. **Realizar intervenciones para la reinserción laboral** y el desarrollo de iniciativas productivas de los trabajadores migrantes al retornar a sus países de origen.
21. **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

