

PROGRAMA DE TRABAJO TEMPORAL

Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Plan de acción

Vincular a personas trabajadoras guatemaltecas con oportunidades de empleo dignas que se generan en el mercado laboral en el extranjero a través de la migración regular, ordenada y segura desde la visión del trabajo decente y la contratación equitativa

Guatemala, 2021



Presentación

La movilidad temporal de personas trabajadoras guatemaltecas hacia países de Norteamérica: Canadá, Estados Unidos y México, así como otros destinos, se ha presentado como una alternativa para obtener mejores ingresos económicos y con ello obtener los recursos individuales y familiares que permitan acceder a mínimos vitales.

La posición geográfica de Guatemala y las actividades laborales de su población, representan para empleadores en el exterior la posibilidad de minimizar costos de reclutamiento, traslado y retorno, a su vez, la garantía de eficiencia y eficacia en las tareas que deben ser desarrolladas. Lo anterior requiere garantizar para ambas partes: trabajador y empleador, un mercado laboral eficiente que parta de sus necesidades, abarque derechos y obligaciones laborales en un ámbito combinado de políticas de contratación incluyentes, justas, equitativas e idóneas. Los mecanismos de oportunidad deben ser promovidos para que las necesidades de empleadores y trabajadores se conozcan y las mismas sean satisfechas, generando flujos de migración laboral regular, ordenada y segura.

Orientar desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social la accesibilidad para la movilidad laboral temporal contribuye, a disminuir que las personas arriesguen sus vidas o su integridad personal utilizando canales de migración irregular, reducir prácticas inescrupulosas en la contratación, el pago de tarifas excesivas de contratación por el reclutamiento o incluso ser víctimas de estafa. Contribuye a su vez a disminuir la trata de personas, el tráfico ilícito de personas, la explotación laboral, la servidumbre y cualquier otra forma que atente contra la dignidad humana.

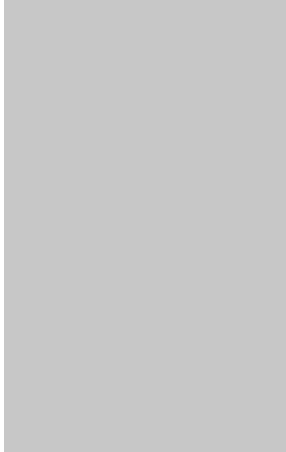
En ese contexto se elabora la presente estrategia¹ sobre el *Programa de Trabajo Temporal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social*, la cual presenta la visión, funciones, principios y mecanismos de coordinación y articulación. Se constituye en su carta de navegación y a través de un ejercicio de alineación a la Política Nacional de Empleo Digno PNED 2017-2032 y a la Política General de Gobierno 2020-2024, define orientaciones de política pública² a ejecutarse a través del Departamento de Movilidad Laboral y otras dependencias relacionadas³ del MINTRAB, coordinándolas con otras instituciones relacionadas así también con actores del mundo del trabajo como lo son el sector empleador y el sector trabajador. El Programa forma parte de la planificación estratégica anual y multianual y su orientación programática, asegurando para ello la asignación financiera necesaria a través del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y la complementariedad con la gestión de recursos de cooperación internacional.

¹Con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo OIT a través del Proyecto REFRAME Acción global para mejorar el marco de la contratación de trabajadores migrantes, iniciativa financiada por la Unión Europea

²Tomando como referencia la Guía Práctica para Desarrollar Políticas de Migración Laboral de la OIT.

³Con quienes se establecerán convenios interinstitucionales particularmente con el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Guatemalteco de Migración.





Contenido

Contexto de la migración y el empleo en Guatemala	05
Migración con fines de trabajo y normativa internacional	08
Alineación a la Política Nacional de Empleo Digno PNED 2017 – 2032 y a la Política General de Gobierno PGG 2020-2024	12
Acuerdos bilaterales en materia de migración laboral	15
Programa de Trabajo Temporal de MINTRAB	19
Condiciones para crear y metas a obtener por el Programa de Trabajo Temporal	23
Objetivos del Programa de Trabajo Temporal	27
Plan de acción del Programa de Trabajo Temporal	29



01

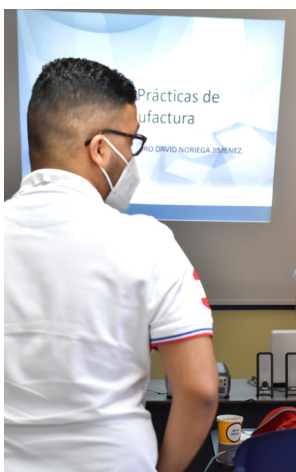


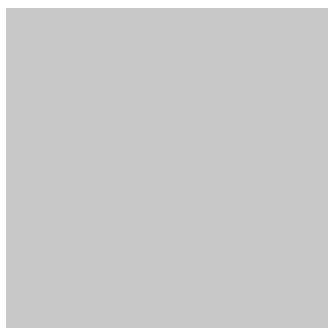
Contexto de la migración y el empleo en Guatemala

Por su posición geográfica y sus características socioeconómicas, Guatemala se puede considerar un país de origen, tránsito, destino y retorno de personas trabajadoras migrantes. Pasar por este territorio es casi obligatorio para cualquier persona que desee llegar a México o a Estados Unidos de América.

Las migraciones laborales que han tenido lugar dentro del territorio de Guatemala o las que se dirigen desde el país al sur de México se registran desde el inicio de la explotación de café ocurrida en la segunda mitad del siglo XIX. Estos desplazamientos han estado condicionados por dinámicas económicas, sociales y políticas de ambos países, favoreciendo la existencia de mercados laborales interdependientes prolongado por un extenso período entre personas trabajadoras y productores principalmente agrícolas ubicados en ambos lados de la región fronteriza Guatemala – México.

La presencia de personas trabajadoras migrantes temporales en México se ha modificado en años recientes en relación con las demandas del mercado de trabajo en los estados del sur de dicho país. Este fenómeno ha influido en parámetros de comercio internacional de productos de agro-exportación que





requieren mano de obra temporal, así también, en otras actividades tales como servicios, comercio y construcción. A diferencia de la composición preeminentemente masculina observada hasta finales del siglo XX, se observa una presencia notable de mujeres trabajadoras jóvenes, quienes más allá de sus aportes como parte de una unidad familiar y ser acompañantes de hombres trabajadores agrícolas, se insertan especialmente en actividades de servicio doméstico, cocina en restaurantes, comercio y/o empacadoras de empresas agroexportadoras.

Así, para ejemplificar la dinámica laboral transfronteriza entre Chiapas y Guatemala se muestra en la EMIF sur del año 2017⁴ que el flujo de personas guatemaltecas hacia Chiapas se ha insertado en el sector agropecuario, representando el 56.5% y que, por tanto, está regido por los ciclos de producción de los cultivos locales. Para el mismo año el trabajo en construcción representaba el 18% y el comercio el 10%.

La EMIF sur 2017, además presenta un incremento importante de personas trabajadoras migrantes transfronterizas mujeres, pero siguen siendo los hombres quienes predominan, representando un 88.9% del total. Es importante destacar que, de este porcentaje, solamente un 10% refiere tener al menos seis años de escolaridad.

Guatemala también es considerada un país de origen, por lo que también surge la categoría de país de retorno. Según estadísticas del Instituto Guatemalteco de Migración para el 2019 un total de 54,599 personas retornaron por la vía aérea procedentes de los Estados Unidos de América⁵ y un total de 49,145 personas retornaron por vía terrestre procedentes de México⁶.

Según datos oficiales del gobierno, en el 2005 la emigración guatemalteca neta era de 140,000 personas, de las cuales aproximadamente el 95% tenía como destino Estados Unidos. Para el mismo año, la OIM (2005) estimó que 1,136,175 guatemaltecos vivían afuera de su país, y de éstos un 97% vivía en los Estados Unidos, principalmente en California (33.8%), New York (12.0%), Florida (7.2%) y Texas (6.4%) (OIM, 2009). Las Naciones Unidas (2009) muestran una emigración neta de 40,000 personas por año para el período más reciente (2005-2010). En el 2009, según datos de la OIM (2009), había un total de 1,590,832 personas guatemaltecas en el exterior, un aumento considerable con respecto al año 2005.

⁴Disponible Encuesta Sobre Migración en la Frontera Sur de México. Informe Anual de Resultados. Documento accesible vía: [https://www.colef.mx/emif/resultados/informes/2017/Emif%20Informe%20Anual%20SUR%202017%20\(26_abril_2019\).pdf](https://www.colef.mx/emif/resultados/informes/2017/Emif%20Informe%20Anual%20SUR%202017%20(26_abril_2019).pdf)

⁵Disponible en: <http://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2017/08/guatemaltecos-deportados-v%C3%ADa-a%C3%A9rea-de-usa-al-31-diciembre-2019.pdf>

⁶Disponible en: <http://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2017/08/guatemaltecos-deportados-v%C3%ADa-a%C3%A9rea-de-usa-al-31-diciembre-2019.pdf>

⁷Disponible en: <http://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2017/09/CENTROAMERICANOS-DEPORTADOS-V%C3%8DA-TERRESTRE-DE-M%C3%89XICO-AL-31-DICIEMBRE-2019.pdf>

La mayoría de estas personas emigrantes venía de los departamentos de Guatemala (20%), San Marcos (10.2%), Huehuetenango (8.6%) y Quetzaltenango (6.1%). El perfil de estas personas que migran a otros países corresponde normalmente a personas en edades productivas, entre 20 y 45 años, en búsqueda de mejores condiciones económicas. Según un estudio de la OIM y UNICEF (2011), casi el 90% de las personas guatemaltecas sale “en busca de mejorar sus condiciones económicas (52%) [o] en busca de empleo (37%)” (p. 62).

Así también Guatemala recibe a muchas personas de diversos países para desarrollar sus actividades laborales, convirtiéndose en un país de destino de trabajadores migrantes, lo cual le requiere desarrollar intervenciones que se enmarquen en la atención, asistencia y protección de estas personas durante su estadía laboral en el país.

Se afirma que las condiciones de las personas trabajadoras migrantes en cualquiera de sus categorías deben ser vistas como un asunto de interés público que atiende la concreción de mecanismos de acceso a trabajo decente y mejores medios de vida para personas fuera de sus países de origen.

Para atenderlo en su dimensión social, el Estado de Guatemala ratificó la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias, la cual toma como referencia principios y normas establecidos en los instrumentos pertinentes elaborados en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, en especial el Convenio relativo a los trabajadores migrantes (N° 97)⁷; el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (N° 143); la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (N° 86); la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (N°151); el Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio (N° 29); y el Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso (N° 105).

Guatemala, dio paso a la creación de un marco normativo innovador al aprobar el Código de Migración, el cual requiere de una institucionalidad migratoria renovada, descentralizada y compuesta por diversas entidades políticas y operativas de manera que se dé plena vigencia al derecho humano a la migración en condiciones seguras y ordenadas, bajo un sistema nacional de migraciones e incorporando estándares internacionales de protección y asistencia de personas migrantes en el marco del tránsito, destino y retorno.

Los alcances de la atención a las condiciones de las personas trabajadoras migrantes, se ha convertido en agenda de la dinámica regional que demanda incrementar sus relaciones exteriores en ámbitos migratorios laborales, colocando a este como un tema de interés público e internacional.

El propósito de promover la inclusión laboral de la población guatemalteca más vulnerable a obtener una oportunidad de trabajo en el extranjero conlleva a velar por la protección y respeto a los derechos laborales de los trabajadores e igualdad de condiciones con los nacionales en el país de destino, así como generación de mejores oportunidades de vida para ellos y sus familias. En ese contexto el MINTRAB implementa acciones enmarcadas a promover el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras guatemaltecas en el mercado laboral extranjero a través de flujos de migración regular, ordenada y segura prestando sus servicios de intermediación laboral y promoviendo principios de contratación equitativa.

⁷Ratificado por Guatemala el 13 febrero de 1952



02



Migración con fines de trabajo y normativa internacional

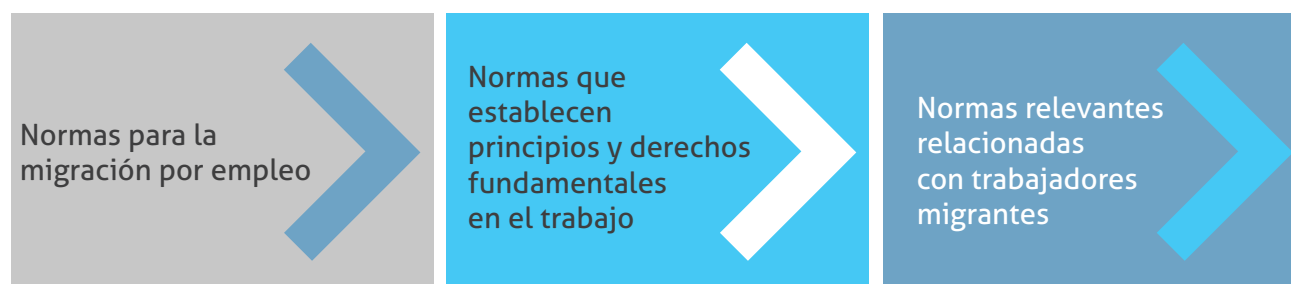
La migración laboral comprendida como la migración entre fronteras con fines de trabajo, es un componente de los mercados laborales contemporáneos. La OIT estima que más del 63 por ciento de los migrantes internacionales son trabajadores que migran en busca de empleo y mejores oportunidades de ingresos. Existen pocos países en el mundo que no se hayan visto afectados por los flujos de migración laboral internacional, ya sea como países de origen, tránsito o destino y frecuentemente como varias de estas categorías a la vez incluso del retorno.



La declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, considera que la migración es una de las características que está modificando profundamente el mundo del trabajo. Los trabajadores migrantes a menudo enfrentan déficits de trabajo decente, su exposición a la explotación y el abuso ocurre muchas veces en la etapa de reclutamiento. Se requieren esfuerzos articulados para fortalecer la gobernanza de la migración laboral. La OIT promueve en los Estados el desarrollo e implementación eficaz y estratégico de políticas nacionales en materia de migración laboral y la promoción de la contratación equitativa, fundamentadas en Normas Internacionales de Trabajo -NIT-.

Los Convenios y Recomendaciones de la OIT aplican para todos los trabajadores, sin importar su nacionalidad. Existen tres categorías de normas laborales internacionales que están relacionadas con los trabajadores migrantes:

- Normas específicas para la migración por empleo: Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado), 1949 (Núm. 97) y Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias), 1975 (Núm. 143); Recomendaciones sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado), 1949 (Núm. 86); y Recomendaciones para los Trabajadores Migrantes, 1975 (Núm. 155).
- Normas que establecen los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (Núm. 29); Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (Núm. 105); Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (Núm. 87); Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (Núm. 98); Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (Núm. 100); Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (Núm. 111); Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (Núm. 138) y Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (Núm. 182).
- Normas relevantes que tengan relación con los trabajadores migrantes: incluyendo las áreas de seguridad social, política de empleo, agencias de empleo públicas y privadas, condiciones laborales, y convenios específicos del sector.



Además de sus convenios, la OIT también ha desarrollado principios y directrices no vinculantes que se pueden aplicar a la migración laboral y que tienen la función de proteger a los trabajadores migrantes, incluyendo:

Marco multilateral para las migraciones laborales⁸:

El cual consiste en una serie de principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en derechos. Tiene como propósito brindarles asistencia a los gobiernos, a los socios y a los actores en sus esfuerzos por regular la migración laboral y proteger a los trabajadores migrantes por medio de un amplio conjunto de directrices y principios. Está estructurado alrededor de nueve áreas: 1) trabajo decente; 2) cooperación internacional; 3) conocimiento base; 4) gestión de la migración laboral; 5) protección; 6) prevención y protección de prácticas migratorias abusivas; 7) proceso migratorio; 8) integración e inclusión social; 9) desarrollo y migración.

⁸Disponible para consulta en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178678.pdf

Principios generales y directrices para una contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos⁹(OIT, 2016b): Tienen el propósito de orientar la implementación de la contratación equitativa en todos los niveles. Las directrices abordan las responsabilidades de los actores específicos (gobiernos, empleadores, reclutadores) en el proceso de contratación e incluyen intervenciones sugeridas y herramientas de políticas que pueden aplicarse. Estos principios abogan por:

- Respeto de los derechos fundamentales en el trabajo;
- Debida diligencia en las cadenas de suministro y de adquisiciones;
- Cero comisiones para los trabajadores; y
- Transparencia en los procesos de contratación y de reclutamiento.

Iniciativa de Contratación Equitativa 2021 – 2025 (fase 2)¹⁰: La Iniciativa de Contratación Equitativa de la OIT puesta en marcha desde el 2014, tiene como objetivo proteger a las personas trabajadoras contra los abusos y la explotación atendiendo a su vez las necesidades del mercado de trabajo, está basada en la experiencia de OIT en materia de migración laboral y prevención del trabajo forzoso. La contratación equitativa se define como aquella llevada a cabo dentro de la ley, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, con respeto a los derechos humanos, sin discriminación sobre la base de género, etnia, estado nacional o legal, en ausencia de costos para los trabajadores y protegerlos de situaciones de explotación. La Fase II, 2021-2025 de dicha iniciativa se basa en los avances y herramientas desarrolladas en los últimos años y busca operacionalizar, institucionalizar y profundizar conocimiento y prácticas para seguir mejorando la vida de las personas trabajadoras, en particular las personas trabajadoras migrantes.

Principios guía sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo¹¹(OIT, 2016c): Establece principios para ayudar a que los Estados miembros de la OIT faciliten el acceso de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo y apoyar a los Estados que hayan sido impactados por estas situaciones, al proveer respuestas que satisfacen las necesidades y expectativas de las comunidades receptoras, los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza.

A su vez también existen normas internacionales relevantes sobre los derechos humanos dentro de las cuales se destacan: a) **La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares**, la cual ha incluido una disposición en el Artículo 65 para la formulación e implementación de políticas relacionadas con la migración laboral; y b) **La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Recomendación General 26 (RG26)** que recomienda a los Estados que formulen políticas amplias, con perspectiva de género y basadas en derechos, fundamentadas en la equidad y la no discriminación para regular y gestionar todos los aspectos y etapas que conlleva la migración, con el propósito de facilitar el acceso a oportunidades de trabajo en el extranjero para las trabajadoras migrantes y promover la migración segura de las mujeres.

Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular: de naturaleza no vinculante y basado en los valores de la soberanía del estado, la responsabilidad compartida, la no discriminación y los derechos humanos, reconoce que se requiere de un enfoque cooperativo para optimizar los beneficios generales de la migración, al tiempo que se abordan los riesgos y desafíos para las personas y las comunidades en los países de origen, tránsito y destino. Contiene 23 objetivos para gestionar mejor la migración a nivel local, nacional, regional y mundial.

⁹Disponible para consulta en: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang-es/index.htm

¹⁰Para mayor información: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/fair-recruitment>

¹¹Disponible para consulta en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_491778/lang-es/index.htm



01

Recopilar y utilizar datos exactos y desglosados para formular políticas con base empírica

02

Minimizar los factores adversos y estructurales que obligan a las personas a abandonar su país de origen

03

Proporcionar información exacta y oportuna en todas las etapas de la migración

04

Velar por que todos los migrantes tengan pruebas de su identidad jurídica y documentación adecuada

05

Aumentar la disponibilidad y flexibilidad de las vías de migración regular

06

Facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente

07

Abordar y reducir las vulnerabilidades en la migración

08

Salvar vidas y emprender iniciativas internacionales coordinadas sobre los migrantes desaparecidos

09

Reforzar la respuesta transnacional al tráfico ilícito de migrantes

10

Prevenir, combatir y erradicar la trata de personas en el contexto de la migración internacional

11

Gestionar las fronteras de manera integrada, segura y coordinada

12

Aumentar la certidumbre y previsibilidad de los procedimientos migratorios para la adecuada verificación de antecedentes, evaluación y derivación

13

Utilizar la detención de migrantes solo como último recurso y buscar otras alternativas

14

Mejorar la protección, asistencia y cooperación consulares a lo largo de todo el ciclo migratorio

15

Proporcionar a los migrantes acceso a servicios básicos

16

Empoderar a los migrantes y las sociedades para lograr la plena inclusión y la cohesión social

17

Eliminar todas las formas de discriminación y promover un discurso público con base empírica para modificar las percepciones de la migración

18

Invertir en el desarrollo de aptitudes y facilitar el reconocimiento mutuo de aptitudes, cualificaciones y competencias

19

Crear las condiciones necesarias para que los migrantes y las diásporas puedan contribuir plenamente al desarrollo sostenible en todos los países

20

Promover transferencias de remesas más rápidas, seguras y económicas y fomentar la inclusión financiera de los migrantes

21

Colaborar para facilitar el regreso y la readmisión en condiciones de seguridad y dignidad, así como la reintegración sostenible

22

Establecer mecanismos para la portabilidad de la seguridad social y las prestaciones adquiridas

23

Fortalecer la cooperación internacional y las alianzas mundiales para la migración segura, ordenada y regular

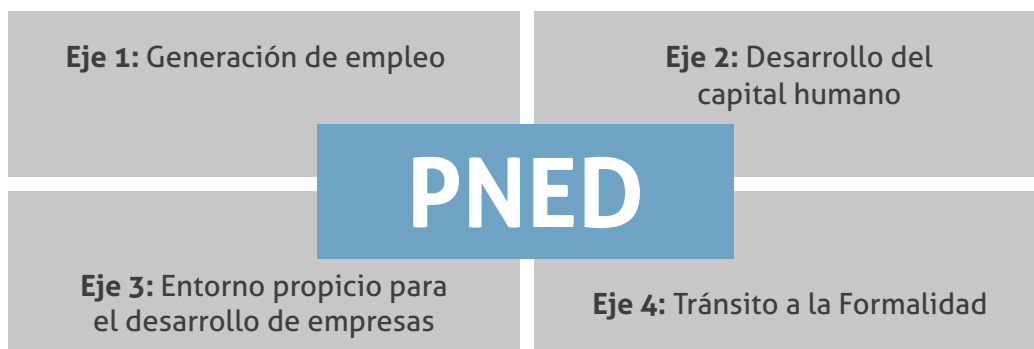


03

Alineación a la Política Nacional de Empleo Digno PNED 2017 – 2032 y a la Política General de Gobierno PGG 2020-2024

La Política Nacional de Empleo Digno PNED 2017-2032¹² procura lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para todas las personas, identificando acciones específicas para atender las necesidades particulares de todos los sectores de la población, priorizando a jóvenes, indígenas, mujeres, migrantes y personas con discapacidad. Establece las estrategias y las acciones conducentes a ampliar las oportunidades para que, en Guatemala, las mujeres y hombres cuenten con el derecho a un empleo digno y de calidad, logrando lo anterior integrando los esfuerzos con otras políticas públicas y con los actores públicos y privados que estén comprometidos con el fomento del crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible.

La Política Nacional de Empleo Digno para alcanzar la consecución de los resultados previstos se compone de 4 ejes estratégicos:





El Eje número 1 titulado: “Generación de empleo” incluye la acción prioritaria número 2, la cual se enfoca en el “Programa nacional de migración para el desarrollo” y busca “generar empleo digno mediante el aprovechamiento del know how de los migrantes guatemaltecos con largos períodos de permanencia en el exterior, aplicable al desarrollo del país y al fomento de la inversión productiva”.

Asimismo, en el Eje 2 “Desarrollo de capital humano” en su acción prioritaria 9 establece como objetivo promover la certificación laboral en población con formación empírica y de migrantes retornados en el marco del SNFT. Este proyecto cuenta con diseños y experiencias aplicadas por el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- y la Fundación Fe y Alegría.

El Eje 3 “Entorno propicio para el desarrollo de empresas” busca promover un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles basadas en el emprendimiento, la creación de empresas y el mejoramiento de micro y pequeños empresarios y de los trabajadores por cuenta propia para generar oportunidades de empleo decente y facilitar una inserción favorable en el mercado laboral, atendiendo prioritariamente a los grupos vulnerables de población en ese sentido la Acción Prioritaria 10 Programa Nacional de apoyo a la MIPYME guarda relación con el enfoque que busca promover MINTRAB sobre migración laboral y contratación equitativa.

La Política General de Gobierno 2020-2024¹² se fundamenta en el Plan Nacional de Innovación y Desarrollo en el que se definen los lineamientos y acciones estratégicas que deben seguir las instituciones del sector público durante el período de administración gubernamental 2020-2024, en sinergia con las Prioridades Nacionales de Desarrollo, derivadas del proceso de integración del Plan Nacional de Desarrollo K’atun: Nuestra Guatemala 2032 y la Agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Ese mismo plan pone en relieve como la mejora de las condiciones de vida de la población guatemalteca en el ámbito social, político, económico y ambiental, requiere de una transformación estructural en 5 pilares estratégicos: i) Economía, competitividad y prosperidad; ii) Desarrollo Social; iii) Gobernabilidad y seguridad en Desarrollo; iv) Estado responsable, transparente y efectivo; v) Relaciones con el mundo.

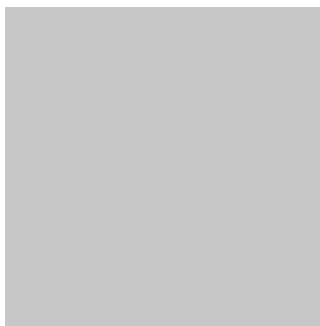
En el **pilar número 5 denominado “Relaciones con el mundo”** el cual tiene, entre otros, como objetivo estratégico: Asegurar el aprovechamiento de las relaciones internacionales para propiciar el crecimiento de las exportaciones, el turismo y la inversión extranjera directa, así como mejorar la situación de los migrantes, lo cual vincula con la Política Nacional de Empleo Digno y sus distintas acciones prioritarias.

¹² Disponible para consulta en: https://www.mintrabajo.gob.gt/images/ejes/PNED_2017_2032.pdf

¹³ Disponible para consulta en: <https://www.minex.gob.gt/Uploads/Pol%C3%ADticaGeneralGobierno2020-2024.pdf>

A su vez el objetivo sectorial 4.5.2.2 de la Política General de Gobierno establece las siguientes acciones estratégicas:

- Concretar acuerdos con el Gobierno de Estados Unidos para brindar estatus legal temporal a los migrantes guatemaltecos.
- Abrir más consulados en Estados Unidos y México a efecto de atender a los migrantes de manera oportuna.
- Buscar el buen trato y el respeto de los derechos humanos de los migrantes guatemaltecos mediante la suscripción de acuerdos con Estados Unidos y México.
- Propiciar la generación de oportunidades de empleo a los migrantes deportados, por medio de la implementación de una estrategia integral de fomento de las MIPYMES.
- Impulso de una estrategia de educación financiera para beneficiarios de remesas familiares con el objeto de promover el ahorro y la inversión productiva que aseguren la sostenibilidad de sus ingresos.
- Impulso de una estrategia que beneficie a los migrantes guatemaltecos en el sur de México.
- Formulación e implementación de estrategias para disminuir la migración por medio del fomento de oportunidades económicas y generación de empleo



04

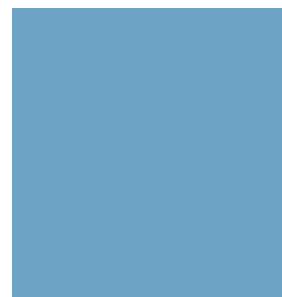
Acuerdos bilaterales en materia de migración laboral

En la migración laboral se reconoce el potencial de la cooperación bilateral en la buena gobernanza de los flujos de migración laboral, el desplazamiento transfronterizo de los trabajadores migrantes, así como en garantía para la protección de sus derechos humanos y laborales. Estos mecanismos tales como: acuerdos bilaterales, memorandos de entendimiento, convenios marco, protocolos, acuerdos para la contratación de trabajadores temporales, son algunas de sus denominaciones.

Dentro de los objetivos que estos acuerdos pueden contener se incluyen:

- Promover la integración regional;
- Control de la migración irregular y garantía de readmisión;
- Promoción de lazos culturales;
- Garantizar la temporalidad en las estancias;
- Promover la migración y los vínculos de desarrollo;
- Proteger los derechos y promover el bienestar de los trabajadores migrantes.

Estos instrumentos contribuyen en mejorar la gobernanza de la migración laboral porque se promueve: a) el concepto de responsabilidad compartida





entre el país de origen y el país de destino; b) Transparencia en procesos de contratación y reclutamiento; c) Reducir costos asociados a la migración particularmente, malas prácticas en la contratación, la corrupción, estafas, entre otros; d) Prevenir flujos de migración irregular canalizando flujos de trabajadores migrantes a través de mecanismos legales y regulares; e) Fortalecer o complementar legislación, política pública y buenas prácticas entre otros.

Guatemala ha suscrito distintos acuerdos en la materia siendo algunos de éstos:

a) Acuerdo de cooperación en materia laboral entre Guatemala y México¹⁴

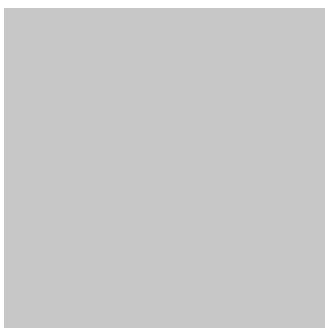
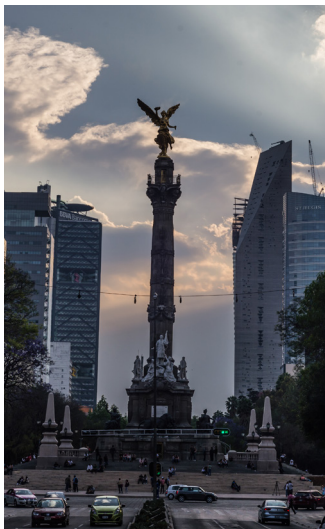
Resalta la cooperación en el ámbito bilateral, la cual resulta estratégica entre ambos países, así como la construcción de programas y proyectos para la promoción del empleo digno, decente y productivo. Asimismo, el respeto a los derechos laborales de los trabajadores migrantes temporales, enmarcando dentro de sus objetivos:

-  Actividades de cooperación e intercambio de información cuantitativa y cualitativa en materia laboral sobre situación de trabajadores migrantes temporales y su vinculación con los mercados laborales para el diseño de programas de empleo digno y decente.
-  Mecanismos de cooperación que permitan una migración laboral segura y ordenada.
-  Pleno respeto de los derechos de los trabajadores migrantes temporales a través de esquemas apropiados de difusión y verificación, a fin de garantizar condiciones de trabajo digno y decente.

b) Acuerdo entre la República de Guatemala y los Estados Unidos de América sobre un Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales y Trabajadores Temporales no Agrícolas¹⁵

Establece que por conducto del Departamento de Movilidad Laboral de MINTRAB o de reclutadores de mano de obra extranjera inscritos se podrán ofrecer o procurar servicios de reclutamiento para empleadores estadounidenses que soliciten certificación laboral para emplear trabajadores en el marco del programa de visas H2A y H2B¹⁶.

Así también se ratifica la importancia de establecer normas y buenas prácticas entre los Estados Unidos y Guatemala para el reclutamiento y empleo de trabajadores congruente con las leyes, normativa y reglamentos vigentes en ambos países.



¹⁴<https://dca.gob.gt/noticias-guatemala-diario-centro-america/mexico-y-guatemala-firman-acuerdo-de-cooperacion-laboral/>

¹⁵<https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/142-suscriben-acuerdo-para-programa-de-trabajadores-agricolas-temporales>

¹⁶En septiembre 2020 los gobiernos de Guatemala y los Estados Unidos de América suscribieron la ampliación de Acuerdo Bilateral en Materia Laboral suscrito en julio de 2019, por medio del cual se amplía su aplicación para las visas H2B, sector no agrícola, luego de que originalmente solo contemplaba las visas de tipo agrícola H2A.

Dentro de su articulado establece entre otros:

- La importancia de propiciar prácticas de reclutamiento oportunas, seguras y ordenadas de trabajadores guatemaltecos;
- La coordinación entre MINEX y MINTRAB para contar con un mecanismo de atención, asistencia y protección consular;
- Ningún tipo de pago por la obtención o mantenimiento de la condición en el programa de visas H-2 (detallando un listado sobre la prohibición de pagos);
- No confiscar o retener documentos de identidad a los trabajadores;
- No deducciones salariales;
- Así también que los empleadores que procuren emplear a trabajadores migrantes se registrarán por las leyes y normativa antidiscriminatoria aplicable.

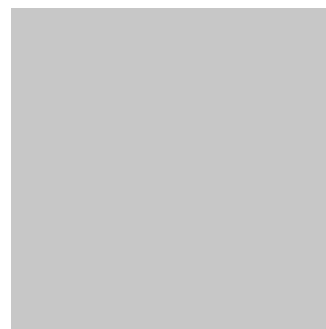
¿Qué es el programa de visa H-2? Es el Programa que permite a empleadores o agentes estadounidenses que cumplen con requisitos reglamentarios específicos llevar ciudadanos extranjeros a los Estados Unidos de América con el propósito de llenar puestos de empleos temporales en la agricultura y otros sectores.

Las organizaciones de productores del campo o empleadores son quienes inician el proceso. Es decir, no se puede llegar al consulado a aplicar para una visa H-2 si no se tiene una oferta de trabajo en concreto tramitada por el empleador.

En general este tipo de visa se concede por un período de 1 año. Puede extenderse hasta dos veces por un período de un año hasta llegar a 3 años. Se deberá entonces abandonar Estados Unidos por tres meses antes de volver a aplicar por una nueva visa. Hay que tener en cuenta que la condición fundamental para que la visa sea válida es que el empleado esté realmente trabajando en Estados Unidos de América.

Este acuerdo permite facilitar y supervisar el proceso de reclutamiento de trabajadores guatemaltecos del sector agrícola y otros sectores, por medio del Departamento de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o de los reclutadores privados debidamente registrados. Además, se crean mecanismos entre las partes que facilitan el reclutamiento sistemático, ordenado y seguro propiciando la responsabilidad y transparencia durante dicho proceso.

Con el acuerdo firmado de visados H-2 existe un compromiso de trabajar conjuntamente en la promoción de este acuerdo con los potenciales empleadores en Estados Unidos y de esta forma generar la mayor cantidad de oportunidades de empleo posible para las personas guatemaltecas.



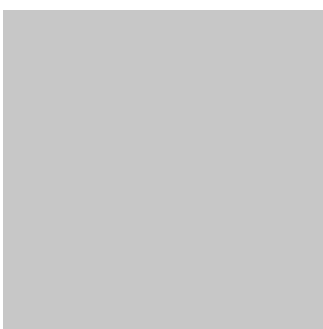
c) Acuerdo entre la República de Guatemala y Belice sobre un programa para trabajadores de temporada¹⁷

Establece que se debe regular en forma coordinada, ordenada, segura y dignificada el flujo de trabajadores que existe entre Guatemala y Belice con la finalidad que trabajadores guatemaltecos y beliceños en el territorio de cualquiera de las dos partes, gocen de los derechos reconocidos por los instrumentos internacionales particularmente la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares de 1990.

El objetivo de este Acuerdo según el artículo 1 es establecer un marco general para la elaboración de un programa sobre trabajadores de temporada¹⁸ así también se establece: Cada trabajador y su empleador convendrán por escrito sobre las condiciones de empleo de conformidad con la respectiva legislación nacional e internacional aplicable.

En el contrato se incluirá la obligación del trabajador de regresar a su país de origen a más tardar en la fecha de expiración de su permiso de trabajo y deberá incluir como mínimo toda la información relativa a las condiciones y jornadas de trabajo, estadía, alojamiento, retorno, salario, prestaciones laborales, derechos, obligaciones y garantías laborales.

Las autoridades competentes monitorearán el programa y facilitarán a los trabajadores de temporada los permisos correspondientes.



¹⁷Suscrito en Placencia, Belice el 17 de diciembre de 2014

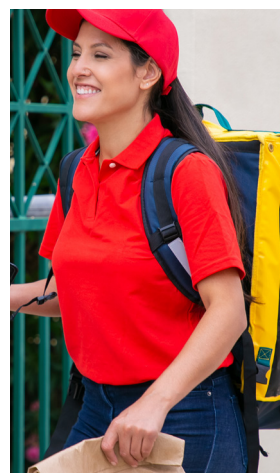
¹⁸El trabajador de temporada se refiere a todo trabajador migratorio cuyo trabajo por su propia naturaleza dependa de condiciones estacionales y sólo se realice durante una parte del año.

05

Programa de Trabajo Temporal de MINTRAB con enfoque en trabajo decente y contratación equitativa

A través del Acuerdo Ministerial 163-2021 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social acordó la creación del Programa de Trabajo Temporal a cargo del Viceministerio de Previsión Social y Empleo por medio del Departamento de Movilidad Laboral de la Dirección General de Empleo, con el objetivo de vincular a personas trabajadoras guatemaltecas con oportunidades de empleo dignas que se generan en el mercado laboral en el extranjero a través de la migración regular, ordenada y segura.

El Programa busca cumplir su objetivo por medio de acciones que conlleven a un proceso de reclutamiento, selección y colocación de manera transparente y confiable tanto para los trabajadores como para los empleadores. Promueve de manera permanente campañas de información sobre el Programa y así evitar



desinformación, estafas¹⁹ y cobros, contribuyendo así a disminuir prácticas inescrupulosas contra trabajadores migrantes²⁰. Asimismo, da seguimiento en coordinación con la representación consular de Guatemala en el exterior y por medio de comunicaciones que puede realizar directamente con las personas trabajadoras.

El Departamento de Movilidad Laboral tiene su sede en la ciudad capital²² y dos oficinas ubicadas en el Departamento de San Marcos,²³ quienes dentro de sus funciones brindan orientación a los trabajadores guatemaltecos que viajan de manera temporal a las fincas ubicadas en el Sur de México llevando un registro sobre número de trabajadores y fincas en las cuales se ubicarán.

Las funciones del Departamento de Movilidad Laboral son las siguientes:

- Promoción del Programa por medio de los Consultados y Embajadas de Guatemala acreditadas en el extranjero;
- Proceso de reclutamiento de personas interesadas en trabajar en el extranjero;
- Generación de alianzas con sector académico para brindar servicios de capacitación y formación a personas trabajadoras;
- Proceso de selección y colocación de personas trabajadoras de conformidad con los perfiles ocupacionales solicitados por los empleadores;
- Orientación a las personas trabajadoras sobre los derechos y obligaciones laborales y migratorias;
- Registro estadístico de las personas trabajadoras guatemaltecas reclutadas para trabajar en el exterior;
- Coordinación con las instituciones públicas vinculadas para la atención de las personas trabajadoras migrantes para la asistencia y actividades administrativas requeridas para cumplir adecuadamente los requisitos migratorios y laborales requeridos;
- Elaboración y difusión continua de campañas de información y prevención de estafas en el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras migrantes temporales.

A partir del 2019, el Departamento de Movilidad Laboral de MINTRAB inició con la implementación de un proyecto piloto de trabajo temporal en el extranjero, realizando para ello el proceso de reclutamiento, selección y colocación de guatemaltecos en el exterior, esta primera experiencia permitió colocar 15 guatemaltecos en Canadá, por un período de 24 meses en el sector agrícola. A partir de este primer piloto se han concretado otros proyectos dirigidos a reclutar trabajadores guatemaltecos en el exterior, reclutando aproximadamente a la fecha a 1040 personas trabajadoras guatemaltecas con destino a Canadá y Estados Unidos de América.

El departamento informa de manera oportuna que no debe pagarse por la intermediación laboral hacia el exterior, ninguna persona o agencia reclutadora tiene autorizado realizar ningún tipo de cobro, antes ni después de colocarlo en un puesto de trabajo, recomendarlo o anotarlo en una lista para trabajar en el extranjero. Si esto ocurre hace un llamado para que se ponga de conocimiento ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y denunciar ante el Ministerio Público más cercano a su localidad en Guatemala, alertando a la población a no dejarse engañar.

¹⁹<https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/159-ministerio-de-trabajo-y-prevision-social-alerta-sobre-estafas>

²⁰MINTRAB en alianza con otras instituciones e instancias participó en la campaña "Pregunta, apunta y verifica" la cual se dio a conocer por medio de volantes y otros medios organizándose jornadas de información que se realizaron en varios departamentos del país.

²¹La Dirección General de Empleo está integrada por el Observatorio del Mercado Laboral, el Departamento de Permisos a Extranjeros, el Departamento de Movilidad Laboral y el Departamento del Servicio Nacionales de Empleo

²²Ubicadas en: Avenida Reforma 6-64 Edificio Plaza Corporativa Torre 1, nivel 10 oficina 1002

²³Oficinas ubicadas en frontera Guatemala-México una de ellas en Ciudad Tecún Umán y la otra en El Carmen, ambas en el departamento de San Marcos, Guatemala

De acuerdo con el Departamento de Movilidad Laboral, los gastos en que se incurren para aplicar al Programa de Trabajo Temporal son: i) carencia de antecedentes penales y policíacos; ii) pasaporte; iii) examen médico (esto depende del país de destino, Canadá lo requiere y Estados Unidos de América no); iv) trámite de visa; v) arraigo; vi) otros documentos que se requieran para trámite (de los cuales es plenamente informado).

Las fases del proceso de intermediación laboral que realiza el Programa de Trabajo Temporal son las siguientes:



Todos los servicios que ofrece el Programa de Trabajo Temporal son gratuitos y facilita las conexiones entre los guatemaltecos que buscan experiencias temporales de trabajo agrícola y no agrícola en el extranjero con los empleadores, con un límite de tiempo.

El fin primordial del Departamento de Movilidad Laboral es proteger los derechos de los trabajadores guatemaltecos que fueron contratados para trabajar en el exterior a través del registro de los contratos laborales en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores para prestar asistencia consular en el país de destino, así como la incorporación laboral de los guatemaltecos que son retornados. También busca:

- Facilitar y completar esfuerzos con el sector público y privado, así como con la sociedad civil, para aumentar las posibilidades de empleo formal y mejores condiciones de trabajo para los guatemaltecos interesados en trabajar temporalmente en el extranjero;
- Estandarizar los procedimientos para la contratación de trabajadores guatemaltecos al extranjero, con la plena tutela de sus derechos laborales y eficiencia del mercado laboral;
- Promover la transparencia en los procesos de reclutamiento, contratación, transporte y repatriación de los trabajadores guatemaltecos al extranjero, con la difusión y comunicación clara de los procedimientos establecidos de conformidad con la ley.

Departamento de Movilidad Laboral de MINTRAB

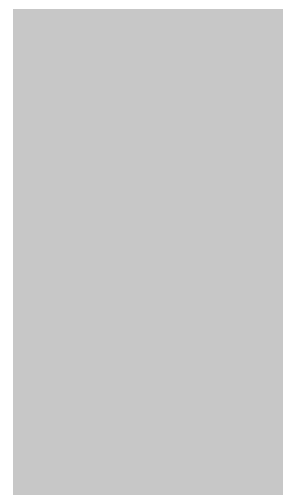
	Dirección	Av. Reforma 6-64 Edificio Plaza Corporativa Reforma Torre 1, nivel 10 oficina 1002, Guatemala
	Teléfono	(502) 2461 5252
	Línea de atención al ciudadano	1511
	Correo electrónico	movilidadlaboral@mintrabajo.gob.gt

06

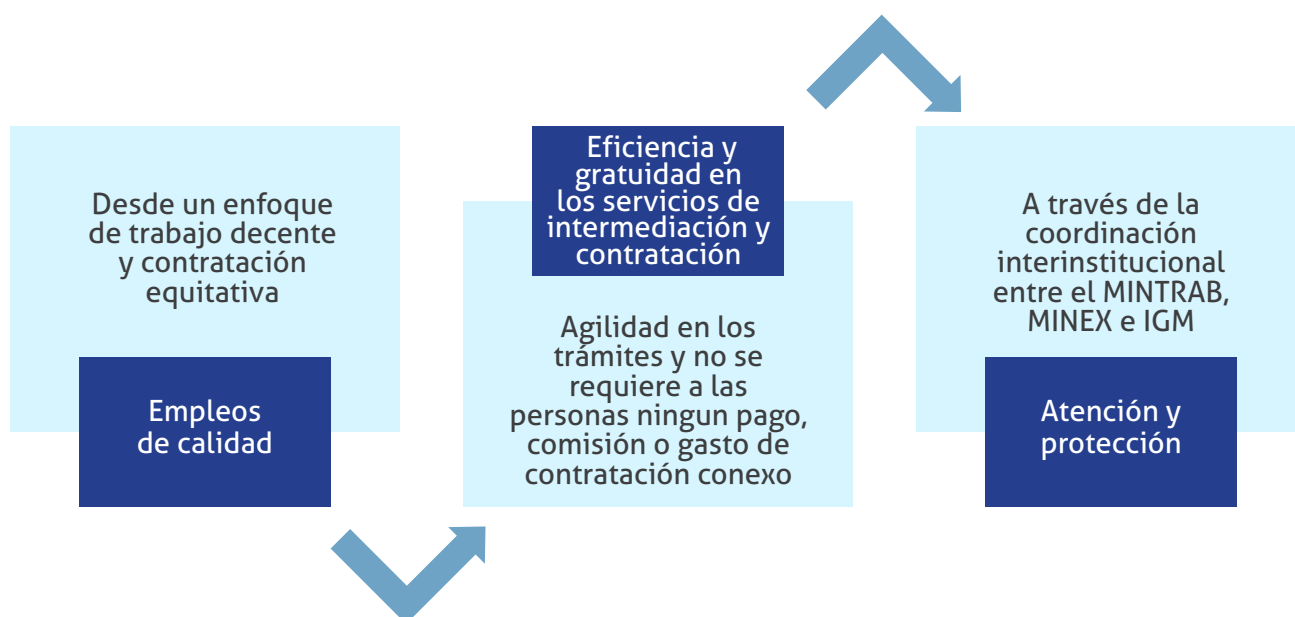
Las condiciones para crear y las metas a obtener por el Programa de Trabajo Temporal

El Programa de Trabajo Temporal desarrolla acciones afirmativas, decisiones administrativas, vinculación de estándares internacionales y buenas prácticas en materia de contratación y reclutamiento. La planificación adecuada para el cumplimiento de dicho programa requiere que el MINTRAB siga consolidando esfuerzos institucionales para alcanzar resultados de desarrollo a través de la inclusión de los distintos objetivos que se plantea el Programa en la planificación estratégica institucional y la programación de recursos con presupuesto nacional así también con gestión de cooperación internacional para complementar las prioridades nacionales.

La protección de derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes, vinculado al cumplimiento del principio de diligencia debida y de contratación equitativa garantiza procesos de reclutamiento respetuosos de los estándares internacionales y, por tanto, procesos de normativización de las buenas prácticas de contratación, supervisión o seguimiento permanente.



Las construcciones de condiciones óptimas deben asegurar su actividad en el marco de tres enfoques priorizados que viabilicen el contexto de la migración laboral y contratación equitativa:



a) Metas a obtener:

- Ampliar oportunidades de empleo para las personas guatemaltecas en el mercado laboral exterior promoviendo trabajo decente y contratación equitativa.
- Involucramiento tripartito desde los ámbitos locales (municipales) hasta los nacionales, con los cuales se garanticen decisiones y diseño de mecanismos incluyentes y reales que favorecen a la población migrante.
- Contribuir a las agendas regionales, bilaterales y multilaterales basadas en los derechos humanos y laborales, así como promover esquemas de migración laboral regular, segura y ordenada, fundamentados en contrarrestar situaciones de vulnerabilidad humana.

b) Principios

El Programa de Trabajo Temporal de MINTRAB se fundamenta en los siguientes principios:



DERECHOS HUMANOS: el respeto a la dignidad de la persona se realiza desde un ámbito normativo que constituye un marco de obligaciones estatales orientado a la atención y protección de los derechos inherentes de cada persona; y un ámbito operativo, en el que cada funcionario o empleado público desarrolle actividades diligentes para cumplir con las obligaciones adquiridas conforme sus funciones.



DIÁLOGO SOCIAL Y MECANISMOS TRIPARTITOS: la toma de decisión política sobre migración laboral se procura realizar bajo mecanismos de diálogo y consulta tripartita garantizando una inclusión de los actores.



DILIGENCIA DEBIDA: la adopción de recursos y procedimientos específicos, para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo las políticas y acciones adoptadas impactan sobre los derechos humanos de la población migrante en particular.



CONTRATACIÓN EQUITATIVA: la contratación llevada a cabo dentro de la ley, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, con respeto a los derechos humanos, sin discriminación sobre la base de género, etnia, estado nacional o legal, en ausencia de costos para los trabajadores y protegiéndolos de situaciones de explotación.



INTERMEDIACIÓN LABORAL TRANSPARENTE: los servicios del Estado de intermediación laboral; o como supervisión o contralor de los servicios de intermediación laboral, garantizan procedimientos confiables y gratuitos.



PROTECCIÓN INTEGRAL: como marco orientativo para la gobernanza de la migración laboral basada en los derechos y de protección de las personas migrantes trabajadoras y sus familias.



PERSPECTIVA DE GÉNERO: fundada en la igualdad y orientada a la oportunidad de accesos a trabajo digno en similares condiciones, desestructurando patrones estereotipados que generan exclusión de personas por su pertenencia a determinado género. Esta perspectiva mira a tomar en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres en toda etapa de la migración y a reducir las brechas de género.



PROTECCIÓN DE DATOS: los datos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias deberán ser protegidos cumpliendo los estándares de resguardo documental y físico, garantizando que no sean comercializados.



ACCESO A LA JUSTICIA: los trabajadores migrantes deben tener acceso a la justicia de manera gratuita y asequible para la presentación de reclamaciones y otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presunta violación de sus derechos en el proceso de contratación, así como en el lugar de destino. Apoyo jurídico y mecanismos eficaces de acceso a la justicia, incluyendo reparación eficaz y apropiadas en los casos de abusos, siendo lo anterior facilitado por las autoridades correspondientes.



INTERINSTITUCIONALIDAD: la ejecución y cumplimiento de este programa requiere de la actuación y participación de distintas instituciones del Estado en la medida en que son requeridas por el ente coordinador y ejecutor. Se deben promover la adopción de normas internas, administrativas que viabilicen la participación de las instituciones estatales para la puesta en práctica de este programa.



INTERCULTURALIDAD Y PLURICULTURALIDAD: permitir un acceso incluyente, respetuoso de las cosmovisiones y enmarcado en la promoción del bien común, se reconoce la conformación de un país intercultural y pluricultural en sus pueblos mayas, xinca y garífuna.

PRINCIPIOS PROGRAMA DE TRABAJO TEMPORAL DE MINTRAB



DERECHOS
HUMANOS



DIÁLOGO SOCIAL
Y MECANISMOS
TRIPARTITOS



DILIGENCIA
DEBIDA



CONTRATACIÓN
EQUITATIVA



INTERMEDIACIÓN
LABORAL
TRANSPARENTE



PROTECCIÓN
INTEGRAL



PERSPECTIVA DE
GÉNERO



PROTECCIÓN DE
DATOS



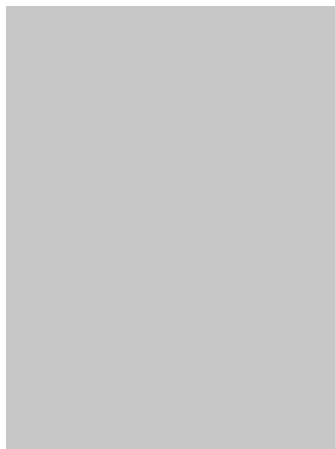
ACCESO A
LA JUSTICIA



INTERINSTITUCIONALIDAD



INTERCULTURALIDAD Y
PLURICULTURALIDAD

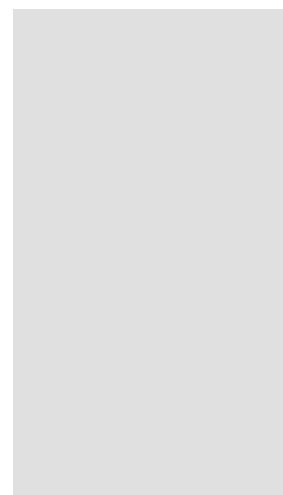


07

Objetivos del Programa de Trabajo Temporal

Objetivo General

Vincular a personas trabajadoras guatemaltecas con oportunidades de empleo dignas en el extranjero a través de la migración regular, ordenada y segura.



Objetivos Específicos

Mejorar mecanismos de gestión y coordinación interinstitucional de la migración laboral en Guatemala para garantizar el cumplimiento de derechos laborales e intereses de empleadores, promoviendo el cumplimiento de normas de trabajo y condiciones de trabajo decente.

Incrementar y fortalecer la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias en el país de destino de conformidad con el derecho internacional de derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo ratificados por el Estado de Guatemala.

Implementar y aumentar progresivamente la contratación de personas guatemaltecas en el extranjero a través del Programa de Trabajo Temporal de MINTRAB, con protección de derechos, trabajo decente y contratación equitativa a través de mecanismos de migración laboral ordenada, segura y regular.

Implementar campañas de comunicación por distintos medios para evitar estafas y brindar información sobre derechos y obligaciones laborales para trabajadores migrantes guatemaltecos y empleadores en el extranjero.

Incrementar el número de empleadores interesados en contratar mano de obra guatemalteca a través del Programa de Trabajo Temporal del Departamento de Movilidad Laboral de MINTRAB.

La implementación del Programa de Trabajo Temporal, estará guiada por su planificación operativa anual y multianual en el que se definen los resultados, los objetivos, la estrategia y las actividades. El éxito de la implementación será la administración efectiva, la coordinación entre instituciones, el compromiso, la capacidad de gestionar y ejecutar adecuadamente los recursos tanto los asignados por el presupuesto nacional como los gestionados por cooperación internacional.

El monitoreo se puede definir como un proceso continuo que puede proporcionar evidencia que el Programa está progresando en la ruta para alcanzar las metas y resultados establecidos. La evaluación, por otro lado, es un proceso finito que se lleva a cabo en cierto momento cuyo objetivo es determinar si el programa está teniendo el impacto deseado.

El monitoreo y evaluación de la implementación del programa es fundamental para identificar si está siendo efectivo y si está alcanzando los objetivos, de tal manera que el presente documento incorpora una serie de indicadores que permita medir avances e impactos así también revisar o ajustar según sea necesario.

El Programa de Trabajo Temporal contará con elementos para su monitoreo y evaluación, utilizando métodos cuantitativos, cualitativos o mixtos, de tal manera que a través de la estrategia operativa que se propone podrá medir su efectividad, eficiencia y sostenibilidad.

El seguimiento de las acciones planificadas y ejecutadas permitirá medir la gestión y desempeño institucional, los objetivos y resultados previstos, así como las lecciones aprendidas y aquellos ajustes o cambios necesarios durante el proceso de implementación.

08

Plan de Acción del Programa de Trabajo Temporal:

Vincular a personas
trabajadoras
guatemaltecas con
oportunidades de empleo
dignas en el extranjero
a través de la migración
regular, ordenada y segura



Objetivo Estratégico 1: Mejorar mecanismos de gestión y coordinación interinstitucional de la migración laboral en Guatemala para garantizar el cumplimiento de derechos laborales e intereses de empleadores, promoviendo el cumplimiento de normas de trabajo y condiciones de trabajo decente.

Resultado	Actividad	Indicador	Año de Cumplimiento
El Departamento de Movilidad Laboral de MINTRAB cuenta con procesos para la contratación y el reclutamiento de personas trabajadoras guatemaltecas al exterior que garantiza la migración laboral, empleo de calidad, eficiencia y gratuidad en los servicios de intermediación, contratación, atención y protección.	Creación y establecimiento de la ruta de atención y flujoograma entre direcciones, departamentos y unidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación con la atención a la migración laboral y la contratación equitativa. Creación de los manuales de funciones para la coordinación interinstitucional en temas de migración laboral. Creación y aprobación de un plan de acción operativa del grupo de trabajo para el estudio y actualización sobre mercados laborales a nivel nacional y en los ámbitos regionales. Establecimiento de estándares, creación de registro y definición de flujoograma para el registro de agencias de contratación e intermediación laboral internacional por MINTRAB. Hoja de ruta para el diálogo y definición de lineamientos para propiciar cobertura de seguridad social a trabajadores temporales que se encuentran prestando un servicio o ejecutando obra fuera del territorio nacional. Actualización del manual de inspección laboral sobre migración laboral y contratación equitativa para trabajo temporal en el exterior y de agencias de reclutamiento para reclutar y contratar personas trabajadoras guatemaltecas fuera del país. Establecimiento de la mesa de coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores e Instituto Guatemalteco de Migración IGM para la coordinación en la atención y protección migratoria, laboral y consular de trabajadores migrantes guatemaltecos en el extranjero. Establecimiento de mecanismo de cooperación con IGM para desarrollar una estrategia eficiente en la gestión de trámites migratorios para guatemaltecos que buscan oportunidades de empleo fuera de Guatemala.	Ruta de atención y flujoograma creado Manuales de funciones creados Plan de acción de grupo de trabajo sobre mercados laborales aprobado Sistema de registro de agencias de reclutamiento creado Lineamientos socializados con IGSS Manual de IGT actualizado Coordinación con MINEX establecida y en funcionamiento. Convenio de coordinación establecido con IGM	2022 - 2023

Objetivo Estratégico 2: Incrementar y fortalecer la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias en el país de destino de conformidad con el derecho internacional de derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo ratificados por el Estado de Guatemala

Resultado	Actividad	Indicador	Año de Cumplimiento
El Departamento de Movilidad Laboral de MINTRAB cuenta con una ruta para garantizar atención y protección de derechos y obligaciones laborales	Promoción de procesos de formación entre empleadores y organizaciones de trabajadores sobre derechos y obligaciones laborales de las personas migrantes incluyendo temas de acceso a justicia. El Departamento de Movilidad Laboral capacita al personal técnico de MINTRAB para reducir vulnerabilidades en el proceso de reclutamiento de los trabajadores migrantes y orienta a la búsqueda de coordinación y promoción de modelos de gestión en otras instituciones estatales. Establecimiento de la ruta de coordinación con la Autoridad Migratoria Guatemalteca para la generación y promoción de mercados laborales nacionales, regionales, bilaterales y multilaterales en condiciones de trabajo decente y contratación equitativa.	Ruta y contenidos del proceso formativo diseñados Plan de trabajo de capacitación diseñado e implementado en MINTRAB Campaña de información presidida por autoridad migratoria promocionando mercado laboral nacional, bilateral y regional	2022

Objetivo Estratégico 3: Implementar y aumentar progresivamente la contratación de personas guatemaltecas en el extranjero a través del Programa de Trabajo Temporal de MINTRAB con protección de derechos, trabajo decente y contratación equitativa a través de mecanismos de migración laboral ordenada, segura y regular

Resultado	Actividad	Indicador	Año de Cumplimiento
Incremento del 25% ²⁴ anual al número de personas colocadas en un puesto de trabajo en el extranjero	Determinación de procesos sistemáticos de formación permanente para actividades con mayor demanda laboral en los países de la región que permitan dotar de mayores capacidades a los trabajadores guatemaltecos temporales, para fortalecer sus perfiles ocupacionales. Capacitar a las personas trabajadoras migrantes guatemaltecas conforme los contenidos de la Guía Práctica que incluya temas relacionados a educación financiera, shock cultural, habilidades blandas y trabajo en equipo, entre otras previo a su salida para incorporarse a un puesto de trabajo en el extranjero. Establecer alianzas con centros de formación para titulación a nivel técnico de trabajadores temporales en el extranjero y trabajadores guatemaltecos retornados. Inclusión en la mesa de coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores de los mecanismos de relación con los ministerios o secretarías de trabajo de países vecinos para la obtención de acuerdos de trabajo temporal de trabajadores guatemaltecos. MINTRAB en alianza estratégica con INTECAP realiza cursos de capacitación y formación en habilidades blandas y técnicas a personas trabajadoras migrantes. MINTRAB, MINEX y el IGM establecen plataforma interinstitucional para el seguimiento de atención y asistencia a los trabajadores migrantes guatemaltecos en el exterior. Se cuenta con manual conjunto (MINTRAB, IGM y MINEX) que incluye la ruta de atención y protección laboral de los derechos de trabajadores migrantes guatemaltecos en el extranjero. El MINTRAB cuenta con reporte de empresas reclutadoras en Guatemala y ofertas laborales para trabajadores migrantes en el exterior. Inscripción regular de personas al Programa de Trabajo Temporal para la obtención de diversos perfiles ocupacionales con el objetivo de satisfacer la mano de obra guatemalteca requerida por empleadores en el exterior. Fortalecimiento de competencias al personal del Departamento de Movilidad Laboral según sus intervenciones en el marco del Programa de Trabajo Temporal.	MINTRAB cuenta con procesos de formación permanente para actividades con mayor demanda laboral Número de personas capacitadas Alianzas con centros de formación establecida y en ejecución Acuerdos bilaterales o instrucciones ministeriales para colocación temporal de trabajadores guatemaltecos. Informe con número de personas capacitadas Sistema informático funcionando Manual aprobado Informe trimestral elaborado por MINTRAB Base de datos actualizada Plan de formación y capacitación ejecutado	2023

²⁴Tomando como línea base el año 2021 en el cual se estima reclutar a través de los servicios del Programa de Trabajo Temporal a 1000 personas trabajadoras

Objetivo Estratégico 4: Implementar campañas de comunicación por distintos medios para evitar estafas y brindar información sobre derechos y obligaciones laborales para trabajadores migrantes guatemaltecos y empleadores en el extranjero

Resultado	Actividad	Indicador	Año de Cumplimiento
Población informada oportunamente sobre proceso de reclutamiento, derechos y obligaciones laborales al momento de prestar sus servicios en el extranjero a través de una estrategia permanente realizada por MINTRAB y otros interlocutores sociales para disminuir estafas	Transmitir 2 campañas de prevención de estafas al año a nivel nacional a través de spots radiales, medios digitales y redes sociales. Elaborar y difundir material (distintos medios) relacionado a la prevención de estafa a través de las oficinas de Movilidad Laboral ubicadas en la frontera del Sur de México. Alianzas con instituciones relacionadas a temas migratorios para informar a las personas trabajadoras migrantes sobre sus derechos laborales en el extranjero mediante cartillas informativas, capacitaciones, redes sociales y medios de comunicación.	Informe de impacto de campaña realizada Informe de actividades de promoción realizada por oficinas fronterizas Informe de alianzas establecidas e información difundida	2022 - 2024

Objetivo Estratégico 5: Incrementar el número de empleadores interesados en contratar mano de obra guatemalteca a través del Programa de Trabajo Temporal del Departamento de Movilidad Laboral de MINTRAB

Resultado	Actividad	Indicador	Año de Cumplimiento
Incremento de un 15% anual de empleadores en el extranjero contactados por el Programa de Trabajo Temporal del Departamento de Movilidad Laboral ofreciendo servicios de reclutamiento y contratación por MINTRAB.	A través del área de promoción de movilidad laboral de MINTRAB, así como a través de la gestión de MINEX promover el incremento al menos de 15% anual al número de empleadores que conocen y/o solicitan la labor de intermediación laboral mediante el Programa de Trabajo Temporal que desarrolla el Departamento de Movilidad Laboral. Implementación de una estrategia de promoción Internacional que tenga por objetivo dar a conocer el Programa de Trabajo Temporal a nivel internacional. Fortalecer las capacidades del personal que desarrolla la actividad de promoción del Programa de Trabajo temporal en el extranjero con el objetivo de incrementar el número de negociaciones efectivas con empleadores en el extranjero.	Porcentaje de nuevos empleadores en el extranjero que utilizan los servicios de MINTRAB Estrategia diseñada y socializada en el exterior Número de personal capacitado	2022 - 2024



Organización
Internacional
del Trabajo



Con el apoyo de



Este documento se elaboró con la contribución de la Acción Global para mejorar el marco de contratación de trabajadores migrantes (REFRAME), con el apoyo de la Unión Europea. El proyecto REFRAME tiene como objetivo prevenir y reducir las prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, y maximizar la protección de los trabajadores migrantes en el proceso de contratación y su contribución al desarrollo.



GOBIERNO *de*
GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

MINISTERIO DE
TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL



Organización
Internacional
del Trabajo