

Agencias de reclutamiento Guatemala

PLAN DE ACCIÓN



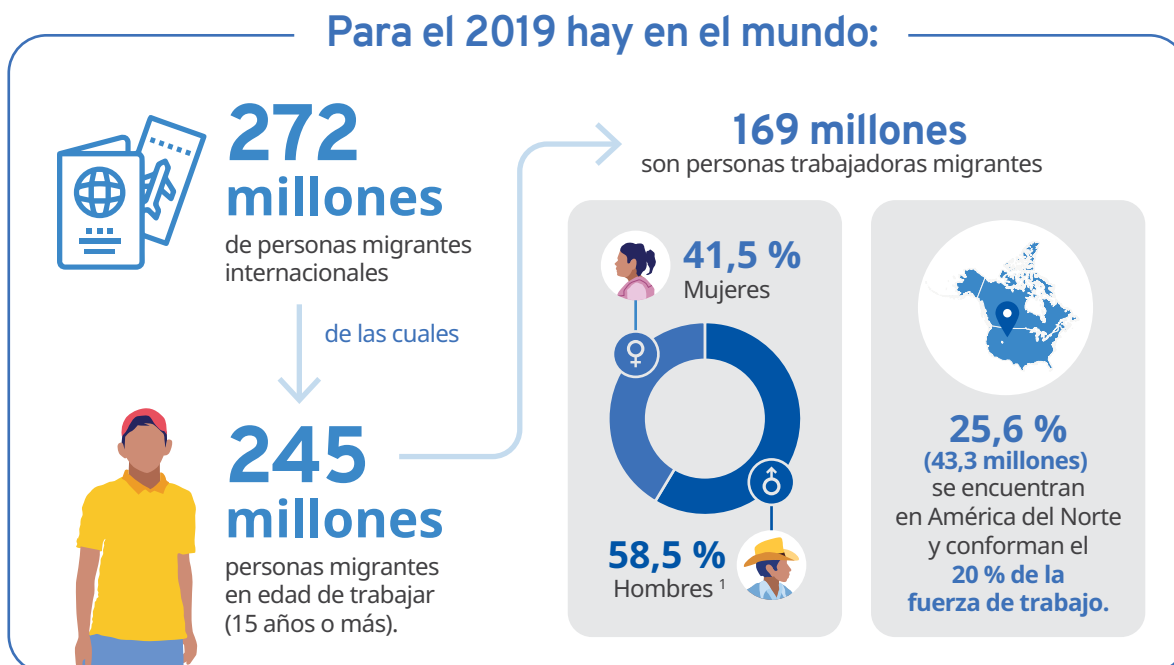
**Agencias de
reclutamiento
Guatemala**
PLAN DE ACCIÓN

▶ Índice

▶ 1. Contexto	5
▶ 2. ¿Quiénes somos?	8
▶ 3. ¿Qué buscamos?	14
▶ 4. Ejes temáticos del Plan de Acción	15
▶ 5. Consideraciones finales	19

1 CONTEXTO

En la última década, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo OIT, se incrementó la migración laboral.



En muchas regiones, las personas trabajadoras migrantes representan un porcentaje importante de la fuerza de trabajo, su contribución a la sociedad y a la economía de los países de origen y de destino es crucial. De hecho, realizan un trabajo fundamental en sectores esenciales como la atención de la salud, el transporte, los servicios, la agricultura o la elaboración de alimentos.

Una migración laboral bien dirigida puede contribuir al desarrollo sostenible de los países de origen, tránsito y destino, traer beneficios y oportunidades para las personas trabajadoras migrantes y sus familias, equilibrar la oferta y demanda laboral, fomentar la transferencia de competencias a todo nivel, contribuir con los sistemas de protección social, promover la innovación y enriquecer a las comunidades cultural y socialmente.

La creciente demanda de personas trabajadoras temporales en el extranjero requiere que se tomen consideraciones acordes a las necesidades del mercado laboral, así como de quienes lo conforman: gobiernos, empleadores, personas trabajadoras, así también las agencias de reclutamiento.

La agencia de reclutamiento puede también conocerse como agencia de empleo privada ² y designa a toda persona individual o jurídica, independiente de las autoridades que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

¹ Para consulta: [Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes](#).

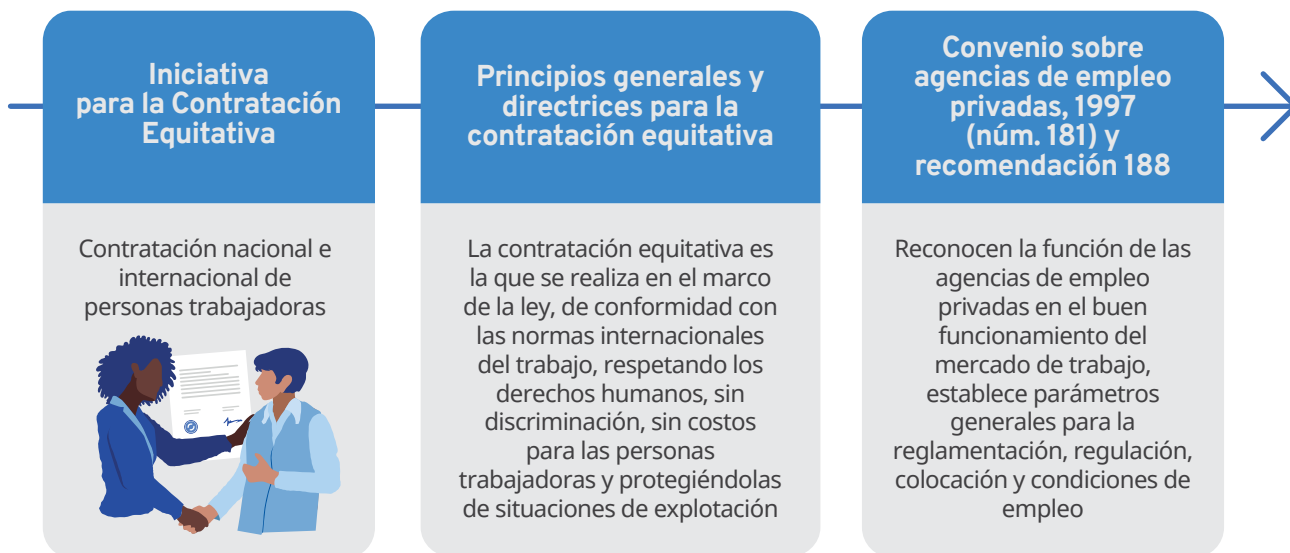
² Según definición del C181 - [Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997](#) (núm. 181)

- a. servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
- b. servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;
- c. otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

El Acuerdo Gubernativo 50-2022 que emite el Reglamento para el registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República de Guatemala establece distintas definiciones incluyendo la de reclutador ³.

Las agencias de reclutamiento refieren que han trabajado de manera aislada, manifestando sus preocupaciones y/o problemáticas ocasionalmente en distintas instancias, sin tener la claridad suficiente sobre los mecanismos y capacidades existentes. Por ello consideran la necesidad de interrelacionar a todos los actores del mundo laboral, con el objetivo común de establecer procesos claros y acordes a las normativas tanto nacionales como internacionales en materia de contratación equitativa para responder de manera eficaz a las políticas de empleo, proteger los derechos de todas las personas trabajadoras, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, prevenir la trata de personas y el trabajo forzoso.

Contratación equitativa personas trabajadoras nacionales y migrantes



³ Definiéndola como toda persona individual o jurídica, nacional o extranjera que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador que deba desplazarse para realizarlo fuera del territorio nacional con la finalidad de asegurar una migración laboral ordenada, regular y circular. Así también incluye dentro de la definición lo contenido en el C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas descritas anteriormente.



Según información proporcionada por agencias de reclutamiento en Guatemala, para el 2022 un aproximado de la cantidad de personas trabajadoras guatemaltecas hacia los principales mercados laborales ubicados en Canadá, Estados Unidos y México ronda las 20mil personas anuales⁴. En la estadística se debe tomar en consideración la reincidencia laboral⁵, lo cual ubica al sector con un crecimiento aproximado del 10% anual. Además, la deserción laboral⁶, la cual, dependiendo del destino, puede variar el porcentaje.

Las políticas implementadas por el Gobierno de los Estados Unidos han incidido en la agenda regional y nacional lo cual refleja un interés del crecimiento de este sector, promoviéndolo como una de las alternativas a la migración irregular.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁷ consciente que las agencias de empleo privadas se encuentran en pleno crecimiento y con el objetivo de coadyuvar a promover el respeto de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes, realizó una serie de consultas con el sector reclutador que actualmente funciona en el país, realizando convocatorias para abordar la situación actual, sus oportunidades, necesidades, así como los desafíos a los que se enfrentan.

De esa cuenta, distintas agencias de reclutamiento acordaron elaborar de manera conjunta el presente Plan de Acción que sirva como punto de partida para integrar a este sector, estableciendo parámetros acorde a la legislación nacional e internacional en materia de respeto a los derechos humanos y laborales, buscando promover un mayor diálogo con el sector público y privado, establecer procesos de fortalecimiento organizacional con el objetivo de brindar un mejor servicio tanto a los empleadores como a las personas trabajadoras, así también promoviendo una agenda legislativa que propicie un diálogo para la eventual ratificación del C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

4 Canadá reportó 15mil trabajadores para el año 2022, en tanto que Estados Unidos 5mil, y México 1500.

5 Un porcentaje no determinado de trabajadores posterior al haber realizado sus servicios establece una relación directa con el empleador, dejando a un lado el accionar de las reclutadoras.

6 Según datos proporcionados por Canadá, la deserción laboral de personas guatemaltecas no excede el 5%.

7 En el marco del proyecto Contratación equitativa en Centroamérica: fortalecimiento de las capacidades institucionales para la integración socioeconómica de migrantes y refugiados, ejecutado en Guatemala por la OIT con el apoyo del Immigration, Refugees and Citizenship Canada IRCC.

2 ¿QUIÉNES SOMOS?

Amigo Laboral



Es una empresa privada de colocación que brinda asistencia para la migración y orientación laboral a personas que desean trabajar en el extranjero de forma temporal, principalmente personas guatemaltecas. Promovemos la migración regulada de personas trabajadoras temporales en el exterior, principalmente en Canadá, lo que beneficia al país de origen y al país anfitrión, contribuyendo al desarrollo de las personas trabajadoras migrantes, sus familias y sus comunidades; así como también a la productividad de las empresas en el extranjero. Con más de diez años en esta actividad, nos hemos convertido en más que un enlace entre la personas trabajadora y empleador. Proveemos mano de obra a empleadores canadienses, tanto para el sector agrícola como para otros sectores, siendo este último sector el área de trabajo más especializada y fuerte de esta empresa.

Asesorías San Gabriel



Es una empresa reclutadora privada y autorizada para prestar sus servicios de selección de personal y reclutamiento para distintas actividades laborales a cuenta de terceros dentro y fuera del territorio guatemalteco. El ramo de nuestro logo representa las actividades laborales agrícolas; el ala, metas y objetivos que buscan las compañías y personas que confían en nosotros. La mano, es toda persona trabajadora y se complementa con nuestro lema: “Capital humano para su compañía”. Garantizamos nuestro servicio basado en un procedimiento legal, ordenado, seguro y circular, porque contamos con personal altamente profesional y calificado, comprometidos con nuestra visión, misión y valores empresariales bajo un estándar de calidad para crear un vínculo transparente, confiable y seguro entre empleador y trabajador.





ComuGuate



Es más que una agencia de reclutamiento, somos una entidad con diez años de experiencia, comprometida con el desarrollo humano sostenible. Buscamos crear oportunidades que promuevan la migración laboral legal, regular y circular de las personas guatemaltecas. Nuestros procesos se realizan dentro de un marco irrestricto de transparencia, ética y cumplimiento legal. La gestión integral de nuestro objetivo se basa en construir puentes entre empleadores y personas trabajadoras, otros países y Guatemala, que originen propuestas de trabajo seguras y confiables. Buscamos el apoyo y la colaboración de gobiernos locales, nacionales tanto en el país de origen como de destino, comprendemos que la migración laboral no se logra sin la participación justa de todos.

CIERTO GLOBAL



El Centro de Investigación, entrenamiento y reclutamiento del trabajador organizado (CIERTO) es una agencia con una amplia experiencia en la identificación, capacitación y reclutamiento de personas trabajadoras migrantes desde México hacia los Estados Unidos. Está certificada y especializada en la selección, capacitación, reclutamiento y colocación de personas trabajadoras de México y Guatemala en Estados Unidos y Canadá, brindando asesoría técnica y consular a los empleadores en el marco del programa federal de visas H2A y H2B.



Daglex



Somos una empresa centroamericana apasionada con el tema de Gente, enfocada en asesorar en el ámbito personal y empresarial a través de herramientas prácticas e innovadoras que hacen la diferencia.

Brindamos servicio personalizado comprendiendo las necesidades de nuestros clientes. Cada cliente es único e importante para Daglex.

Global Innovation Work



Nace en la ciudad de Guatemala en el año 2020, promoviendo la migración regulada de personas guatemaltecas al extranjero con trabajo temporal, siendo de beneficio para Guatemala y el país anfitrión y con ello contribuir a evitar las migraciones irregulares de personas guatemaltecas.

HRO Human Resources Outsourcing



Somos una empresa líder en asesoría y asistencia en reclutamiento, selección y evaluación de personas que desean trabajar en el extranjero, de esta manera aportar al desarrollo de varias comunidades del nuestro país.

MOCI



MOCI, es una agencia que brinda asistencia a las personas trabajadoras, que buscan oportunidades laborales internacionales, estableciendo enlaces con empleadores extranjeros, para ayudar a impulsar el desarrollo económico y social de las partes involucradas, teniendo observancia permanente de la legislación nacional e internacional, y velando por que se respeten los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

OLA



OLA

Somos proveedores y administradores de capital humano, una empresa seria, que se dedica al reclutamiento y selección de personal en Guatemala; los servicios profesionales que nuestra empresa presta, son realizados a través de la aplicación de procedimientos de reclutamiento, selección, verificación e investigación de personal, garantizando la contratación o subcontratación de la mejor mano de obra, calificada para trabajar en empresas extranjeras en los Estados Unidos y Canadá.

SERTTEGUA



Asistencia en migración y orientación laboral dentro y fuera de la República de Guatemala.
Servicios de asesoría y consultoría en contratación temporal de trabajo en la República de Guatemala y en el extranjero.

Selección de personal de trabajo temporal en el extranjero, servicio de reclutamiento, colocación y contratación de personas trabajadoras guatemaltecas y de otros países en puestos de trabajo en el extranjero, así mismo, la representación de empresas nacionales y extranjeras, todo de lícito comercio.



SZ ASMI



Somos una empresa con más de 10 años de experiencia, brindando a nuestros clientes un servicio de coordinación ofreciendo las mejores ofertas de trabajo en el exterior.

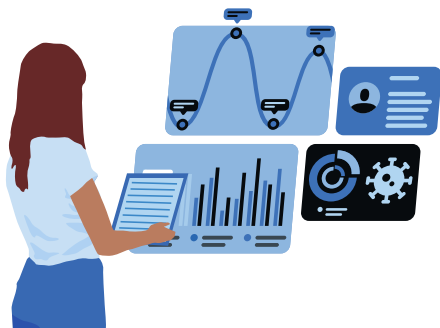
TEEXGUA



Es una empresa de reciente constitución con amplia experiencia en la asesoría legal en el proceso migratorio regular y ordenado. Cuenta con un grupo multidisciplinario con experiencia en el envío de trabajadores temporales al exterior por más de 10 años en organismos internacionales y gubernamentales en Guatemala, con oficina de enlace en Canadá TEEXGUA ONTARIO, CA., para garantizar el proceso y generar confianza entre nuestros futuros clientes, esta oficina se complace en ofrecer un sinfín de servicios en beneficio de los patrones y apoyos en cualquier trámite tanto dentro como fuera de Canadá, de igual forma ofrece visitas a los trabajadores en campo para facilitar una mejor asimilación de los procesos. sobre el terreno a los trabajadores.

3 ¿QUÉ BUSCAMOS?

Analizar de manera conjunta temas de interés, tales como la situación de los mercados de trabajo en economías resilientes, el impacto de la pandemia de la Covid-19, y en la necesidad de **aplicar transiciones laborales más frecuentes de la informalidad a la formalidad** en la contratación de personas trabajadoras migrantes.



Reconocer que las agencias de reclutamiento juegan un rol importante para promover oportunidades laborales en distintos sectores que influyen en la economía de los países de origen y destino.



Cumplir con lo establecido en la normativa internacional y nacional relacionada con la contratación de personas trabajadoras migrantes. Las agencias de reclutamiento que forman parte de este plan están debidamente inscritas y autorizadas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala ⁸.



Promover la transparencia, competitividad y confianza tanto para los empleadores como para las personas trabajadoras.



⁸ Según Acuerdo Gubernativo 50-2022 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha 24 de febrero de 2022, se acordó el Reglamento para el registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República de Guatemala.

4 EJES TEMÁTICOS DEL PLAN DE ACCIÓN

1 Gremial o cámara de
agencias de reclutamiento



2 Debida
diligencia
empresarial



3 Posicionamiento
del sector a nivel
nacional e
internacional



5
EJES
DE TRABAJO



5
Agenda
legislativa



4
Fortalecimiento
organizacional





EJE 1

Gremial o cámara de agencias de reclutamiento

Promover un diálogo constructivo que identifique objetivos y desafíos comunes, que permitan a una sola voz, poder dar a conocer de manera uniforme las necesidades, el potencial, la planificación y la expansión de la presencia de personas guatemaltecas migrantes en el mercado laboral internacional.



Acción 1

Analizar y evaluar la preexistencia de cámara, gremiales o grupos organizados de reclutadores nacionales o internacionales en el país. Asimismo, evaluar la viabilidad, ventajas y sostenibilidad de pertenecer a una gremial y/o cámara.



Acción 2

Identificar los aspectos legales necesarios a realizar para su conformación, nombrando a representantes de cada agencia.



Acción 3

Establecer un diálogo con el sector privado organizado del país para abordar sobre la gremial o cámara de agencias de reclutamiento.



EJE 2

Debida Diligencia Empresarial

Proceso continuo que sigue una empresa que tiene por objeto identificar, prevenir, mitigar y responder a repercusiones negativas reales y potenciales (riesgos sociales, ambientales y/o laborales) de sus propias actividades o vinculadas directa o indirectamente con sus operaciones, productos y servicios a través de sus relaciones comerciales. El proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, la actuación y el seguimiento respectivo.



Acción 1

Establecer de manera conjunta / individual un mecanismo (guía) que permita identificar los riesgos actuales o potenciales en materia de derechos humanos y laborales relacionados con la contratación de personas trabajadoras migrantes. Promover espacios de diálogo, con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Relaciones Exteriores involucrando la representación diplomática y/o consular de Guatemala en el exterior, el Gobierno federal o local (países de destino) y las agencias de reclutamiento, con el objetivo de identificar posibles prácticas abusivas o inescrupulosas.



Acción 2

Implementar un mecanismo que permita conocer e indagar sobre el empleador, con el objeto de verificar que no tiene quejas por violaciones de derechos humanos y/o laborales.



Acción 3

Realizar charlas y capacitación a las personas trabajadoras acerca de sus derechos y obligaciones en el país de destino.



Acción 4

Adherirse e implementar el Código de Conducta de agencias de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes⁹ reconociendo que son parte fundamental en las cadenas de valor del modelo de negocios y reafirmando su compromiso a través del cumplimiento de las normas internacionales y la legislación nacional.

⁹ Para consulta: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_829493.pdf



EJE 3

Posicionamiento del sector a nivel nacional e internacional:

El mercado laboral requiere personas trabajadoras con las aptitudes y calidades profesionales necesarias para los puestos de trabajo requeridos por los empleadores, para ello se requiere acceder o promover certificaciones de competencias promoviendo programas de capacitación y profesionalización, incluso realizar prospectiva laboral para identificar oportunamente la incursión de nuevos nichos del mercado laboral internacional.

La migración laboral requiere un diálogo asertivo con entidades gubernamentales relacionadas sobre cumplimiento normativo, diálogo público-privado, acceso oportuno a información sobre ferias de empleo, nuevos mercados, inversiones, así como a los servicios de acompañamiento que el Estado brinda tanto a nivel nacional como en el exterior en defensa de los intereses de Guatemala y de la población migrante trabajadora guatemalteca, así también es necesario el intercambio de experiencias con agencias de reclutamiento de la región.



Acción 1

Abogar por el reconocimiento oficial (por instituciones nacionales) de las agencias de reclutamiento¹⁰ que cumplen con los estándares nacionales e internacionales en materia de contratación.

Establecer una mesa de trabajo interinstitucional (MINTRAB, MINEX, IGM, entre otros) con las agencias de reclutamiento.



Acción 2

Realizar alianzas con Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) para desarrollar programas de capacitación y profesionalización específicas. Conocer la oferta formativa de los cursos que ofrece INTECAP, así también en materia de certificación de competencias y cómo puede apoyarse diligentemente a las personas trabajadoras guatemaltecas que requieren los servicios de las agencias de reclutamiento.



Acción 3

Promover la participación de las agencias de reclutamiento en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Relaciones Exteriores en las ferias de empleo internacionales.



¹⁰ La percepción expresada por las agencias de reclutamiento es que se generaliza la existencia de aquellas que incumplen o realizan prácticas inescrupulosas con todas afectando el prestigio de las agencias de reclutamiento que sí cumplen.



EJE 4

Fortalecimiento organizacional

Promover procesos de formación, de conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con las necesidades actuales, proveer una mejor calidad y eficiencia del servicio que se brinda a las personas trabajadoras y empleadores en el reclutamiento y contratación.



Acción 1

Promover una formación constante en temas que contribuyan y mejoren la atención a las personas trabajadoras temporales en el extranjero. Implementar capacitaciones relativas al marco legal existente sobre la contratación, reclutamiento, entre otros, en los diferentes países de destino.



Acción 2

Promover el conocimiento de las atribuciones de las instituciones gubernamentales involucradas en el proceso de la contratación, envío, estancia y retorno de las personas trabajadoras guatemaltecas en el exterior.



Acción 3

Fortalecer las relaciones con las entidades relacionadas a nivel nacional como internacional, así como organizaciones especializadas en materia de la movilidad y migración laboral.



EJE 5

Agenda Legislativa

Identificar puntos de interés en normativa nacional e internacional relacionada con migración laboral particularmente relacionada con la promoción del diálogo para la eventual ratificación C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) utilizando Campaña Regional sobre el C181, para sensibilizar sobre la importancia de este convenio y como conducir a mejores servicios y resultados minimizando el abuso, el déficit de trabajo decente y la explotación.



Acción 1

Establecer contacto y conocer la agenda de trabajo de las Comisiones del migrante, trabajo y relaciones internacionales del Congreso de la República para incidir en la aprobación de la legislación en materia de migración laboral en el exterior y las agencias de empleo privadas¹¹.



Acción 2

Establecer un enlace permanente con las comisiones relacionadas para mantener un diálogo fluido sobre las oportunidades, necesidades y/o problemáticas del sector.



Acción 3

Promover espacios de diálogo sobre el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) con distintos interlocutores.



Acción 4

Analizar sobre el pago de impuestos cuando son las agencias en el exterior quienes adquieren los boletos y si se puede aplicar la exención en el ámbito internacional.

¹¹ Particularmente abordar sobre el Convenio sobre las agencias de empleo privadas 1997 (núm.181) de la OIT.

5

CONSIDERACIONES FINALES

Con este Plan de Acción las agencias de reclutamiento tienen un punto de partida específico que busca generar y establecer sobre su rol en el mercado laboral, reconocido por las instancias gubernamentales y que podrá ser susceptible de perfeccionamiento en el transcurso del tiempo, y además, pueda prever y adaptarse a sus eventuales necesidades.

El objetivo a corto plazo lo constituye la creación de un conglomerado de agencias de reclutamiento que cumplan con las normativas nacionales por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y que la misma tenga una representatividad ante las instancias tanto públicas como privadas, y pueda impulsar los intereses comunes del sector.

Una vez se tenga la constitución del grupo teniendo en cuenta toda la viabilidad legal y económica para su mantenimiento, se podrán impulsar acciones conjuntas concentradas en el interés común y en concordancia con la legislación nacional e internacional.

La conformación de alianzas estratégicas con los sectores públicos y privados y el diálogo constante y eficiente pueden coadyuvar a que el sector de agencias de reclutamiento no solamente crezca de manera sostenida como una alternativa a la migración irregular, sino que mantendrá el prestigio de sus operaciones, la protección a los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras guatemaltecas en el exterior, pudiendo extender eventualmente su accionar a otros sectores hasta ahora inexplorados.



Con apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa

Funded by the
Government
of Canada

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada

- Este documento se elaboró con la contribución del proyecto "Contratación equitativa en Centroamérica: Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la integración socioeconómica de migrantes y refugiados", ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en asocio con Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC) del Gobierno de Canadá. A través de este proyecto, la OIT promueve los principios de la contratación equitativa, la debida diligencia empresarial y la protección de las personas trabajadoras para evitar prácticas de contratación abusivas y fraudulentas. Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad exclusiva de sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba. La información provista por las agencias de empleo privadas participantes y la ejecución del plan de acción es la responsabilidad exclusiva de las propias agencias.