



PLAN DE ACCION INSTITUCIONAL DE LA PDH

PARA EL ABORDAJE INTEGRAL EN MATERIA DE
MIGRACIÓN LABORAL Y CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Guatemala, octubre 2020

Contenido

Introducción	06
Nota metodológica	08
I. Plan de Acción Institucional para el Abordaje Integral de la Migración Laboral y Contratación Equitativa	10
I.I Consideraciones iniciales	10
I.II Objetivo general, objetivos específicos y estrategias	13
I.III Identificación de acciones a nivel jerárquico y de direcciones	14
I.IV. Plan de acción institucional de la PDH para el abordaje integral en materia de migración laboral y contratación equitativa	28
II. Mapa de actores en la migración laboral	35
Referencias	41
Anexo Lista de personas entrevistadas y cargos	42

Índice de Gráficas

Gráfico 1. Esquema de relación y colaboración dirección de investigación	22
Gráfico 2. Esquema de supervisión, recomendaciones y cambio institucional (Inter defensorías)	27

Índice de Diagramas

Diagrama 1 Sinergia institucional para impulsar acciones sobre migración laboral y contratación equitativa por la PDH	12
Diagrama 2 Interseccionalidad para supervisión de programas de migración laboral	19
Diagrama 3. Elementos de estrategia para enfoque trasnacional	22
Diagrama 4. Mapa de actores migración laboral y contratación equitativa	39

Índice de tablas

Tabla 1. Otros actores, mandato y elementos para la articulación	36
--	----



Abreviaturas

SIGLAS	SIGNIFICADO DE LAS SIGLAS
AGUND	Asociación Guatemalteca Unidos por Nuestros Derechos
CA	Canadá
CAP	Consejo de Atención y Protección
CONAMIGUA	Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala
CEDH	Comisión Estatal de Derechos Humanos (Chiapas)
CNDH	Comisión Nacional de Derechos Humanos (México)
CM	Código de Migración
CRM	Conferencia Regional sobre Migraciones
DIGRACOM	Dirección General de Asuntos Consulares y Migratorios
DM	Defensoría de las Mujeres
DPM	Defensoría de Personas Migrantes
DPI	Defensoría de los Pueblos Indígenas
DPT	Defensoría de Personas Trabajadoras
DRI	Dirección de Relaciones Internacionales de la PDH
FIO	Federación Iberoamericana de Ombudsman
FMTF	Forma Migratoria de Trabajador Fronterizo
FMVL	Forma Migratoria de Visitante Local
GASCM	Grupo Articulador de Sociedad Civil para las Migraciones
IGM	Instituto Guatemalteco de Migración
INM	Instituto Nacional de Migración de México
MENAMIG	Mesa Nacional para las Migraciones en Guatemala
MINEX	Ministerio de Relaciones Exteriores
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
MX	México
MX	Organización Internacional para las Migraciones
OIM	Organización Internacional del Trabajo
OIT	Organizaciones no Gubernamentales
ONG	Procuraduría de los Derechos Humanos
PDH	Proyecto Acción Global para Mejorar el Marco de la
REFRAME	Contratación de los Trabajadores Migrantes
UFCW	United Food and Commercial Workers (Canada)
USAID	Agencia de los Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional



INTRODUCCIÓN





La migración laboral es una actividad fundamental para las sociedades del mundo debido a la creciente interdependencia entre países de origen y destino, la complementariedad de funciones y la globalización demanda la gestión de procesos de migración laboral ordenados, ante el predominio de procesos irregulares y la persistencia de esquemas de reclutamiento inescrupulosos que vulneran los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

Este contexto plantea el fortalecimiento de la institucionalidad pública, la protección de grupos de personas trabajadoras en los países de destino, la gestión y orientación legal en casos de abusos o explotación, la generación de información sobre dinámicas y flujos de migración laboral, la regulación de procesos de contratación, así como la en cumplimiento de compromisos internacionales y acuerdos binacionales o regionales así como una permanente supervisión de las funciones y mandatos de las instituciones públicas relacionadas.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Proyecto REFRAME Acción global para mejorar el marco de la contratación de los trabajadores migrantes, iniciativa financiada por la Unión Europea, resulta de alta prioridad promover la gobernanza de la migración laboral desde el enfoque de las Normas Internacionales del Trabajo y de los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa de la OIT, estableciendo una estrategia de trabajo con la PDH instancia encargada de la promoción y protección de los derechos humanos de las poblaciones trabajadoras migrantes.

El presente plan de acción identifica elementos operativos para contribuir a la institucionalización y coordinación de intervenciones sobre migración laboral y contratación equitativa desde un enfoque coordinado entre las distintas unidades de la institución y desde el liderazgo de la Defensoría de Personas Migrantes desde la siguiente perspectiva: a) la trayectoria institucional; b) la incursión efectiva de la institución en procesos de supervisión de la administración pública, c) la experiencia de trabajo inter-defensorías; identificando elementos de oportunidad en el marco de la reingeniería de la Procuraduría de los Derechos Humanos impulsada en el presente año.

Se incluye un mapa de actores y diagramas de intervención para potenciar la constitución de relaciones de cooperación, la articulación de mesas de trabajo y acuerdos de colaboración para sumar fuerzas en iniciativas que podrán contribuir al fortalecimiento de las capacidades institucionales.



El Plan de Acción institucional de la Procuraduría de los Derechos Humanos para el abordaje Integral en materia de migración laboral y contratación equitativa, es la culminación de un proceso de recolección de insumos y elaboración de productos coherentes con el logro de los objetivos de la asistencia técnica brindada por OIT que buscan fortalecer las capacidades institucionales de la Defensoría de las Personas Migrantes para dar respuesta a los desafíos de la migración laboral desde el enfoque de los principios y directrices de contratación equitativa y los derechos humanos.

Se partió de un Análisis de la migración laboral en Guatemala, identificando las características y estableciendo las tendencias de flujos de movilidad laboral así como el trabajo agrícola temporal y otras sectores en las sociedades de acogida, resaltando la importancia de del fortalecimiento de las capacidades institucionales del Estado guatemalteco para el abordaje y atención los programas de trabajadoras y trabajadores temporales en México, Estados Unidos, Canadá, entre otros destinos.

Posteriormente se elaboró un Diagnóstico institucional del abordaje de la migración por parte de la Procuraduría de los Derechos Humanos, en el cual se destaca el rol de la Defensoría de Personas Migrantes, sus principales intervenciones en los distintos contextos migratorios desde su fundación hasta la actualidad, así como su experiencia en la mediación en temas de derechos humanos y migración laboral, siendo considerada como una base sólida para continuar sistemáticamente con esta intervención que tiene como horizonte el fortalecimiento de las instituciones públicas encargadas de asistir y proteger los intereses de los derechos laborales de las poblaciones guatemaltecas contratadas de manera regular para laborar temporalmente fuera del país.

Para elaborar el diagnóstico y la propuesta de plan de acción institucional se agotaron varias fases:

- a) La primera fase consistió en una serie de reuniones de coordinación y discusión entre el equipo responsable del proyecto REFRAME de la OIT, autoridades de la Procuraduría de los Derechos Humanos y el defensor de las personas migrantes para definir y acotar la estrategia metodológica y los alcances del estudio;
- b) La segunda fase consistió en la exploración bibliográfica, electrónica y documental. La lectura y análisis de los informes anuales circunstanciados de la PDH publicados desde el año 1987 hasta el 2019 así como documentos estratégicos de la institución (planes, reformas, acuerdos institucionales, informes de monitoreo, entre otros) que facilitaron la sistematización y el análisis de las readecuaciones generales de la Procuraduría y de la Defensoría de Personas Migrantes en diferentes momentos de su recorrido institucional.



c) La tercera fase fue la de trabajo de campo que se dividió en dos etapas abarcando en su inicio entrevistas en las oficinas centrales de la Procuraduría y Defensorías realizadas en su totalidad entre febrero y mediados de marzo del año en curso, entrevistando a los encargados de: Dirección de Auxiliaturas, Dirección de Educación y Promoción, Dirección de Planeación Estratégica, Dirección de Relaciones Internacionales, Defensoría de Personas Trabajadoras, Defensoría de Víctimas de Trata, Defensoría de Pueblos Indígenas, Defensoría de la Juventud, Defensoría de la Diversidad Sexual, Defensoría de la Mujer y Defensoría de Personas Migrantes. También se entrevistó a tres ex defensoras/es de derechos humanos de migrantes para conocer su experiencia, prioridades y perspectivas acerca de la función de la oficina del Ombudsman en materia migratoria en el período correspondiente. Con relación al trabajo de campo y visitar los departamentos seleccionados, regiones fronterizas y la ciudad de Tapachula para realizar observación directa y entrevistar personalmente a actores clave, se tuvo que realizar de manera virtual debido a la política gubernamental de confinamiento derivadas de la Pandemia de la COVID-19. De esta forma se realizaron entrevistas al personal responsable de las Auxiliaturas Departamentales de Huehuetenango, San Marcos, Chimaltenango, Izabal, El Petén, Alta Verapaz y a nivel municipal la auxiliatura de Coatepeque, Quetzaltenango.

d) Desde el marco institucional en materia de migración laboral se entrevistó a la directora del Departamento de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y para conocer la intervención de los consulados se tele entrevistó a los cónsules de Guatemala en Tapachula y Comitán, Chiapas México.

La consultoría se realizó en un período comprendido entre el 1 de febrero al 27 de junio del año 2020. Se agradece el apoyo de la Dirección de Relaciones Internacionales de la Procuraduría de los Derechos Humanos y a su equipo por el apoyo brindado para coordinar las entrevistas, a las personas entrevistadas de la Procuraduría (Directoras/es, Defensoras/es, Auxiliares, equipo de la defensoría) y a los aportes de ex defensores de la Procuraduría y algunas autoridades entrevistadas por su apertura para compartir sus experiencias y conocimientos.



I.

Plan de Acción Institucional para el Abordaje Integral de la Migración Laboral y Contratación Equitativa

I.I Consideraciones iniciales

Los elementos que a continuación se desarrollan se nutren del análisis de las tendencias de las migraciones laborales y del diagnóstico institucional de la PDH en la atención de la movilidad laboral, así también bajo procesos previamente institucionalizados en la Procuraduría de Derechos Humanos y de la Defensoría de Personas Migrantes, que elevan las posibilidades para continuar esa gestión favorable y efectiva mediante un plan específico para la supervisión de la institucionalidad pública que interviene en el tema, siendo éstas el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Guatemalteco de Migración.

Estos elementos plantean como punto de partida: **a) Reconocimiento de la PDH (en general) y la Defensoría de Personas Migrantes (en particular), de la trayectoria definida en materia de derechos humanos y migración laboral** que eleva las posibilidades de incorporar estratégica e institucionalmente algunas variables para

asignar el enfoque de contratación equitativa, en particular en las Defensorías de Personas Trabajadoras y de Personas Migrantes.

Se considera como principio de intervención **b) La existencia de un proceso de gestión, organización y funcionamiento estructurado de tal manera que facilita una intervención planificada, sistemática, ordenada y priorizada**, tanto desde el Plan Estratégico Institucional 2017-2022, Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Procuraduría de los Derechos Humanos acuerdo de Secretaría General 116-2018, con las modificaciones contenidas en el Acuerdo de Secretaría General 92-2019 y operativizado mediante el Acuerdo No. SG 052-2019 Manual de Organización y funciones de la institución, así como los planes operativos anuales que guían las acciones de intervención de las direcciones y sus estructuras en los temas correspondientes¹.

Otro fundamento de los elementos para el plan de trabajo se basa en **c) considerar la importancia de los recursos propios para implementar este plan**, se plantea que las actividades programadas pueden realizarse como parte de las acciones que ya desarrolla la institución de acuerdo a su propia planificación, programación y recursos asignados. Esta afirmación no menoscaba la importancia del incremento o la asignación necesaria del presupuesto para la institución por parte del Estado, así como la gestión ante organismos de cooperación internacional afines a los temas de la migración laboral y contratación equitativa, así como los vínculos o acuerdos interinstitucionales que se puedan derivar de las agendas compartidas.

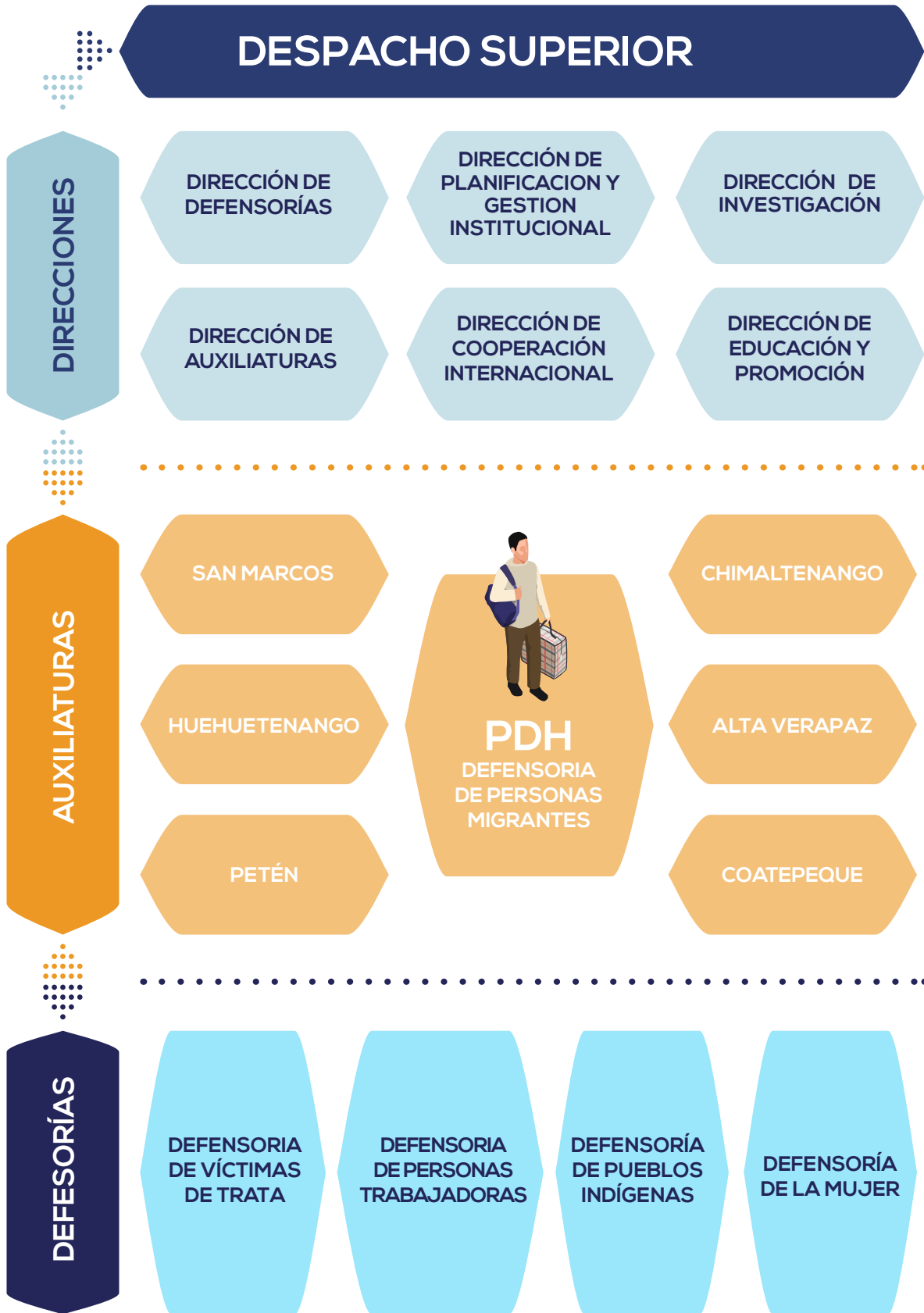
Con base a los argumentos desarrollados en el plan se considera importante **d) reconocer la existencia de acciones de colaboración, vinculación y participación de la institución en espacios y coordinaciones interinstitucionales**, que han posicionado a la PDH como un actor clave en diversos ámbitos de intervención (Ver mapa de actores). Para las instituciones públicas, la PDH es un actor determinante en propiciar un mejor desempeño dando seguimiento a las recomendaciones y reconociendo la importancia de sus intervenciones para garantizar el enfoque de los derechos humanos en los ámbitos correspondientes.

Las líneas de acción que se plantean **e) parten de reconocer el mandato institucional y del cumplimiento de las funciones desde un enfoque de interrelación**, es decir, que la sumatoria de acciones de distintas Direcciones, Auxiliaturas y Defensorías entre otras unidades administrativas, lo cual potencia el logro del mandato constitucional de la PDH y permite priorizar, visibilizar y programar acciones encaminadas a garantizar una intervención efectiva en materia de migración laboral y contratación equitativa.

Dada la naturaleza, función y objetivos de la defensoría, las líneas de acción **f) priorizarán algunas iniciativas que corresponden a la Defensoría de Personas Migrantes**, tomándolas como una serie de acciones de seguimiento, institucionalización, transversalización y operativización sistemática y programada de las intervenciones que realiza la defensoría, tanto en espacios de sociedad civil, en estructuras de la nueva institucionalidad migratoria según lo que mandata el Decreto 44-2016 Código de Migración, así como por sus relaciones en espacios regionales e internacionales.

¹Resulta de gran relevancia el alto nivel de coordinación e interacción entre defensorías que se ha desarrollado en la reciente gestión, proceso denominado como interseccionalidad de las defensorías y el alto grado de interacción institucionalizado de cada uno de las instancias encargadas en sí de los temas y sujetos de derechos a nivel central y en las auxiliaturas departamentales y municipales.

Sinergia institucional para impulsar acciones sobre migración laboral y contratación equitativa por la PDH



I.II Objetivo General, Objetivos Específicos y Estrategias

OBJETIVO GENERAL:

Establecer una estrategia institucional para el abordaje sistemático de la migración laboral desde el enfoque de los derechos humanos y de la contratación equitativa, mediante la implementación de acciones institucionales que contribuyan a potenciar las capacidades del cumplimiento del mandato de la PDH y las funciones de la Defensoría de Personas Migrantes

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Incorporar la perspectiva interinstitucional en el abordaje de la migración laboral y la contratación equitativa mediante acciones de formación, comunicación, educación, investigación, supervisión y gestión.
2. Promover la coordinación, sistematización y evaluación de las acciones realizadas por la PDH a través de sus Direcciones, Defensorías y Auxiliaturas para elevar los impactos de sus intervenciones e institucionalizarlas garantizando así la continuidad en el corto y mediano plazo.
3. Contribuir a mejorar las capacidades institucionales de los organismos del Estado encargados de la atención de los procesos migratorios laborales y de representación de la ciudadanía guatemalteca en el exterior a través de la supervisión de la administración pública.
4. Identificar acciones, articulaciones, coordinaciones con diversos actores nacionales e internacionales para una mejor gestión de los procesos de migración laboral y de contratación equitativa con enfoque transnacional.

ESTRATEGIA:

1. Institucionalizar la intervención de las defensorías desde el enfoque de la interseccionalidad en la supervisión de la administración pública verificando condiciones laborales de personas trabajadoras migrantes.
2. Fortalecer procesos de educación y promoción del enfoque de derechos humanos y contratación equitativa entre dirección de educación y promoción, defensorías de personas migrantes y de trabajadores, auxiliaturas departamentales y municipales y de éstas hacia los sectores interesados.

3. Establecer coordinación con órganos superiores, direcciones, auxiliaturas y defensorías para orientar las acciones de manera integrada y sistemática en el corto, mediano y largo plazo.
4. Articular a nivel nacional, regional, binacional y transnacional para ampliar posibilidades de gestión hacia los grupos de personas trabajadoras guatemaltecas en el exterior con enfoque de derechos humanos y de contratación equitativa, identificando aliados estratégicos para mejorar los procesos de intervención de la PDH.
5. Incidir en la mejora, fortalecimiento y actuación de las instituciones públicas vinculadas a los programas de trabajo temporal.

I.III. Identificación de acciones a nivel jerárquico y de direcciones

Despacho Superior

La migración forma parte de los temas transversales en el plan estratégico institucional de la PDH 2017-2022. El apoyo del procurador en la reivindicación de sus derechos se manifiesta en diversas iniciativas a nivel nacional, departamental e internacional. Así también el actual procurador Jordán Rodas, preside la Federación Iberoamericana de Ombudsman, -FIO- (2020) espacio que abre posibilidades para formular articulaciones entre entidades homologas de países como México, tanto a nivel federal (CNDH) como estatal (CEDH de Chiapas).

Un importante espacio para la articulación al interior de la FIO es la Red de Migrantes, integrada por representantes de las procuradurías de los países miembro, cuya acción principal es desarrollar investigaciones, procesos formativos, incidencia e informes que permitan visibilizar las vivencias de las personas migrantes y sus necesidades de atención integral y protección de su vida, integridad y libertad personal (<http://www.portalfio.org/red-migrantes-trata/>).

Los órganos asesores de la PDH particularmente la Dirección de Análisis Estratégico, podrá elaborar con análisis situacionales y plantear nuevos u otros términos de intervención en el contexto de flujos migratorios ordenados, seguros y bajo los programas de trabajadores huéspedes. Para el Despacho Superior y el Ombudsman, la migración, en sus múltiples

manifestaciones forma parte de la agenda priorizada, la cual se concreta en orientaciones y aprobaciones para las direcciones, en la coordinación para atender las necesidades emergentes de la movilidad humana y laboral, consciente del enfoque regional e internacional en la materia.

El impulso de iniciativas de ley, mecanismos de incidencia y aprobación/implementación de una ley para reglamentar a las agencias reclutadoras serán algunas de las acciones a priorizar en la gestión del Procurador, sus recomendaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social así como al Ministerio de Relaciones Exteriores serán determinantes para garantizar un mejor funcionamiento que vele por el cumplimiento de la normativa, supervisión de las condiciones de trabajo que se establezcan hacia las personas trabajadoras entre otras.

La aprobación de un reglamento según el MINTRAB, no se ha logrado debido a una serie de factores, un primer intento fue aprobar el “Reglamento para el registro, autorización y funcionamiento de reclutadores y agencias de reclutamiento y colocación de personas trabajadoras dentro y fuera del territorio de Guatemala” implicando (según el órgano consultado y cuya resolución no es vinculante) contradicciones con acuerdos internacionales ratificados² posteriormente se firmó un Acuerdo Ministerial que instituiría el registro de agencias (pendiente de publicación) y finalmente se presentó en octubre de 2019 la iniciativa de ley 5668, “Ley de Fomento del Trabajo Marino Mercante Guatemalteco en el Extranjero” que dentro de su articulado plantea una modificación al artículo 34 relacionada con el registro de Agencias de Reclutamiento para trabajadores guatemaltecos en el extranjero. (Entrevista Alberto Luján, Director Programa de Movilidad Laboral Ministerio de Trabajo, 20/08/2020).

Independientemente de esas iniciativas, el actual Código de Migración en su artículo 218 mandata a que los trabajadores guatemaltecos migrantes pueden acceder a programas de trabajadores temporales en el extranjero de forma individual o por vía de entidades lícitas de reclutamiento de personas, previamente autorizadas y debidamente registradas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala con la colaboración del Ministerio de Relaciones Exteriores. Para el efecto, además de lo dispuesto en el artículo 34 del Código de Trabajo, las empresas y personas reclutadoras deben especificar, en los formularios respectivos aprobados por el

²De acuerdo al análisis legal realizado por la Procuraduría General de la Nación, existe una contradicción con el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (OIT), 1949 que desde el 03 enero 1953 comprometió al Estado de Guatemala a la Supresión Progresiva de las Agencias retribuidas de colocación con Fines Lucrativos y Reglamentación de las Demás Agencias de colocación (Art. 3) situación que contradice la actual tendencia a regularizar y supervisar el funcionamiento de las mismas.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las entidades públicas o previas que requieren los servicios en el extranjero, así como la clase, categoría y tipo de trabajo que desarrollaran.

Así también, la participación en mesas, foros, reuniones estratégicas de alto nivel abre posibilidades a posicionar en la agenda internacional el rol de la PDH y las acciones que promueve en favor de fortalecer la gobernanza de la migración laboral.

Dirección de planificación y gestión institucional

Su función estratégica para la implementación de acciones orientadas a la migración laboral y contratación equitativa es incluirla dentro de la planificación institucional a nivel anual y/o multianual, definir protocolos e institucionalizar procedimientos para garantizar la continuidad de la gestión.

La dirección de planificación y gestión juega un rol de enlace institucional administrativo y operativo, facilita, orienta y aprueba las relaciones de articulación entre Defensorías y Auxiliaturas. En la lógica jerárquica se encuentra en la misma línea de las direcciones, pero a nivel ejecutivo todas las planificaciones operativas y estratégicas, protocolos y políticas pasan por dicha unidad para su aprobación.

Dirección Nacional de Auxiliaturas

Esta dirección es determinante en la proyección del mandato de la Procuraduría a nivel departamental y municipal. A nivel local posee un carácter estratégico para impulsar acciones en el territorio la coordinación con las defensorías es fundamental realizándose en doble vía y con carácter complementario, tanto porque las auxiliaturas realizan acciones directas en el campo, así como porque las defensorías podrían en sus funciones orientar intervenciones precisas de acuerdo al área de atención y al sujeto priorizado de su accionar.

Dado su mandato y cumplimiento de funciones además de articular con la mayoría de direcciones la planificación de acciones de diversa índole, (cooperación, educación, supervisión, mediación, investigación,) también tiene la potestad de articular con ONG internacionales y con las auxiliaturas para establecer relaciones con instancias similares de otros países, particularmente con las de México,

(Coatepeque y San Marcos) o en regiones fronterizas de los Departamentos de El Petén, El Quiché y Huehuetenango. Se pueden propiciar coordinaciones para realizar diagnósticos situacionales, supervisión institucional a niveles regionales y nacionales, determinar dinámicas de migración laboral en regiones fronterizas y campañas de información, educación y promoción en derechos laborales y de contratación equitativa con el concurso de organismos internacionales.

Dirección de Defensorías

La PDH cuenta con 17 defensorías, en ese contexto la interseccionalidad³ es un ejercicio que se implementa desde hace algunos años, pero a diferencia de la actualidad, estas dinámicas son programadas y lideradas por una defensoría (la más próxima al sujeto de protección) y si es necesario cuentan con el apoyo de las auxiliaturas de los departamentos con incidencia en la temática abordada.

En el caso de la migración laboral las defensorías más próximas para supervisar la institucionalidad relativa son la Defensoría de Personas Migrantes y la Defensoría de Personas Trabajadoras, ambas en su mandato incluyen a sujetos de derechos, las y los trabajadores, por un lado, y las personas migrantes por el otro. De hecho, ya se han realizado las primeras supervisiones y se espera que para el próximo año se realicen procesos de interseccionalidad en materia de migración laboral y contratación equitativa.

Los niveles de interseccionalidad dependen del tipo de trabajo que se oriente, pero se pueden plantear desde los más básicos hasta los complejos. El básico se realiza entre dos defensorías, y puede ser aplicada a los procesos de supervisión institucional en donde se pueden asignar las mismas en función de prioridades y coordinaciones.

Por ejemplo, en el caso de la migración laboral una interseccionalidad funcional se daría entre las Defensorías de Personas migrantes y de Personas trabajadoras, en las cuales, la DPT puede orientar su supervisión en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la DPM en el Ministerio de Relaciones Exteriores e Instituto Guatemalteco de Migración, el resultado sería un informe con recomendaciones de las instituciones y a la vez establecer mecanismos de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones para el fortalecimiento institucional y las consecuentes mejoras en la atención de los trabajadores temporales.

³La interseccionalidad es una modalidad de trabajo que presenta ventajas tales como homologación de procesos, gestión compartida de acciones, planteamiento de recomendaciones integrales, seguimiento de cumplimiento de recomendaciones, evita la duplicidad de funciones, soslaya la recarga en la entrega de información de las dependencias a supervisar, promueve la transversalización del enfoque de derechos y eficientiza la labor de las defensorías.

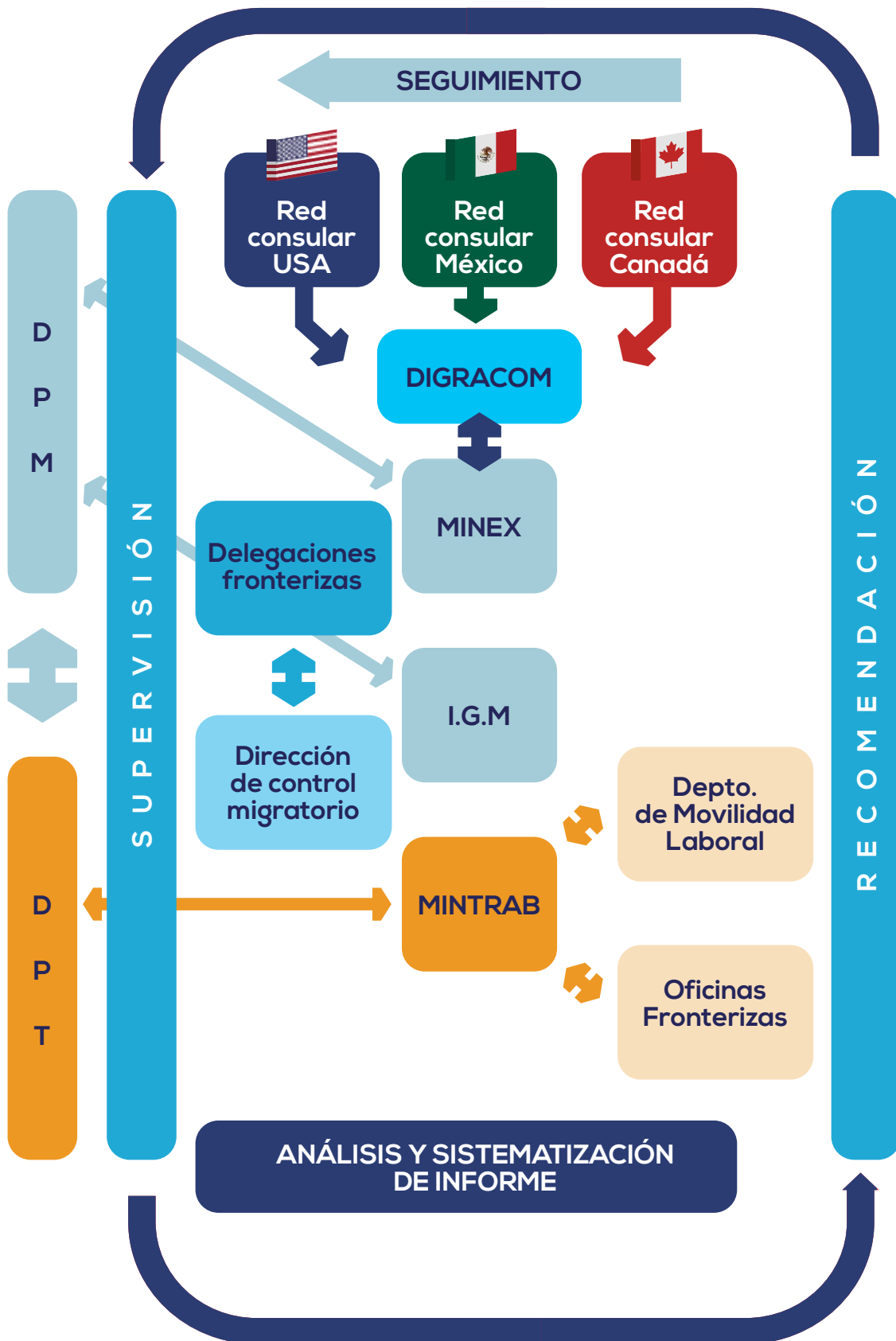
Las dos defensorías pueden plantear recomendaciones específicas que contribuyan a fortalecer las capacidades institucionales y darle seguimiento a las mismas, logrando con este procedimiento obtener apoyos específicos del Despacho Superior, para que incluya las recomendaciones y su seguimiento en gestiones de alto nivel.

Tomando en cuenta la composición cultural de los grupos de personas trabajadoras migrantes, que en su mayoría forman parte de los pueblos indígenas K'aqchiqueles, Mames, Q'eqchi'és, K'ichés, resulta importante en algún momento de supervisión, promoción o protección de los derechos humanos contar con la participación de la defensoría de pueblos indígenas para estimular enfoques desde la perspectiva étnico cultural.

Una experiencia importante en esta línea lo constituye la posible supervisión institucional entre la Defensoría de Víctimas de Trata y la Defensoría de Personas Migrantes logrando con ello, un enfoque de derechos humanos centralizado, pero también tomando en cuenta la condición de vulnerabilidad y riesgo que experimentan las personas en situación de migración, siendo los grupos más sensibles a ser víctimas de engaño de redes de tratantes o para identificar casos de trata en fincas y lugares de destino de migrantes en situación irregular.

La Defensoría de Víctimas de Trata ha dado saltos cualitativos en ese sentido, ha realizado informes temáticos anuales de manera coordinada con otras defensorías, particularmente con las defensorías de mujeres, pueblos indígenas, y migración. La Defensoría de Víctimas de Trata “es la única que cuenta con una política institucional y un protocolo atención de casos”. La política y el protocolo cuentan con un acuerdo para su aplicación e incluyen a todas las direcciones. La política permite tener lineamientos generales de cómo debe actuar la PDH en la trata de personas. (Entrevista Defensora de personas víctimas de trata, 06/03/20).

Interseccionalidad para supervisión de programas de migración laboral



Dirección de Promoción y Educación

La estructura, cobertura y conformación del equipo de educadores, así como las unidades que la conforman, juega un papel fundamental en la enseñanza, promoción y divulgación de los derechos humanos. Su trabajo está orientado a producir materiales específicos, campañas de divulgación y sensibilización, actividades educativas y procesos de formación en coordinación con las Auxiliaturas, así como en la Escuela de formación Monseñor Juan Gerardi.

La coordinación con organismos internacionales eleva las posibilidades para promover procesos de formación mediante talleres, foros, diplomados y seminarios, abarcando temas sobre derechos de migrantes, contratación equitativa y migración laboral. Las alianzas estratégicas con radios comunitarias⁴, de la iglesia católica, radios cristianas, y radios de alto alcance ayudaría a promover los derechos humanos entre un público general.

Las alianzas con otras instancias de derechos humanos, ONGs nacionales, regionales e internacionales para realizar actividades educativas y de promoción en materia laboral y de contratación equitativa contribuyen a ampliar el alcance de los procesos de formación.



⁴Dadas las características multiétnicas del país y a la importante participación de pueblos indígenas en la migración laboral (Q'eqchi', Kaqchikel, Mam, K'iche', Q'anjob'al) se hace imprescindible lanzar campañas radiales en idiomas Mayas.

Dirección de Relaciones Internacionales

Es el vínculo con la institucionalidad, cooperación y comunidad internacional. Dado el escenario favorable sobre programas de trabajadores temporales hacia Canadá, Estados Unidos y México, se abren posibilidades de gestión financiera para el fortalecimiento de las capacidades institucionales del Estado y de la Procuraduría de los Derechos Humanos, particularmente con la Agencia Internacional de Desarrollo de los Estados Unidos USAID, Canadá, México, cooperación japonesa y alemana.

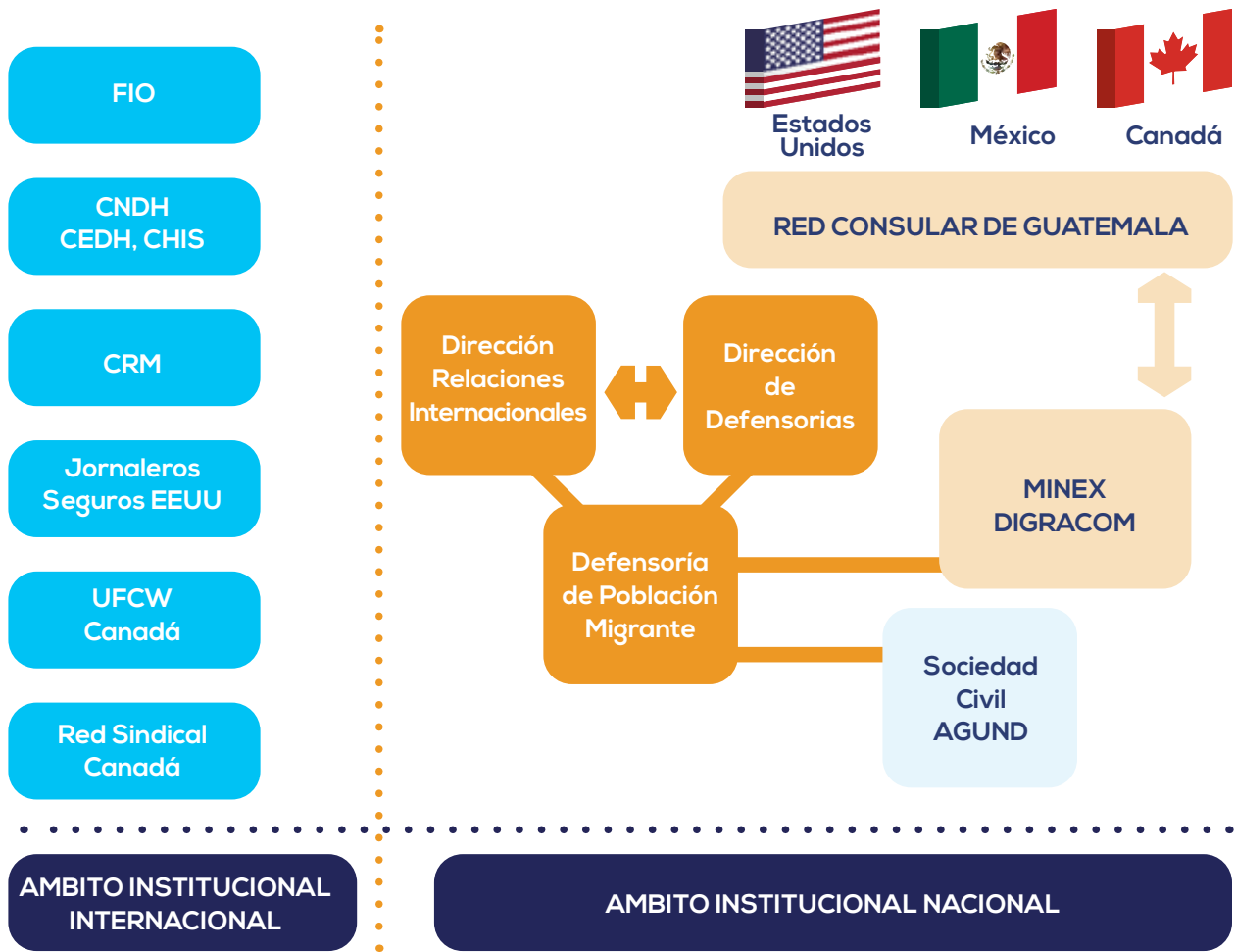
Así también la Dirección de Relaciones Internacionales se encarga de la relación del Procurador con actores de organizaciones internacionales de derechos humanos y Oficinas de procuradores de todo el mundo. En ese sentido, se pueden establecer vínculos, organización de giras de trabajo, de misiones internacionales y mediante la participación del Ombudsman y su equipo de trabajo a nivel de direcciones y defensorías en eventos internacionales

Uno de los desafíos para la protección, promoción y defensa de los Derechos Humanos es trascender la jurisdicción nacional, es decir, que "aunque los derechos humanos no conocen fronteras la institucionalidad sí". Para responder a este reto, se plantea la promoción de articulaciones con pares nacionales en derechos humanos, como la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México, para la supervisión y coordinación de acciones relativas al mandato de ambas instituciones con un enfoque transnacional.

Es importante identificar en el mapa de actores, a instancias sindicales, de derechos humanos y de apoyo a migrantes en los países de destino, que realizan importantes y solidarios procesos de intervención en favor de connacionales, situación que puede elevar el carácter estratégico de dicha dirección. Las alianzas y vínculos con organismos internacionales para plantear cartas de entendimiento también son factores favorables.

Aunque no se ha definido una función específica con el Ministerio de Relaciones Exteriores, sería interesante el establecimiento de mecanismos, coordinaciones y vinculaciones para promover monitoreos conjuntos del MINEX y la PDH para verificar las condiciones de trabajo de guatemaltecos y guatemaltecas en el exterior, en el marco de los programas de trabajadores temporales o de procesos de migración laboral bajo mecanismos informales en México.

Elementos de estrategia para enfoque transnacional⁵

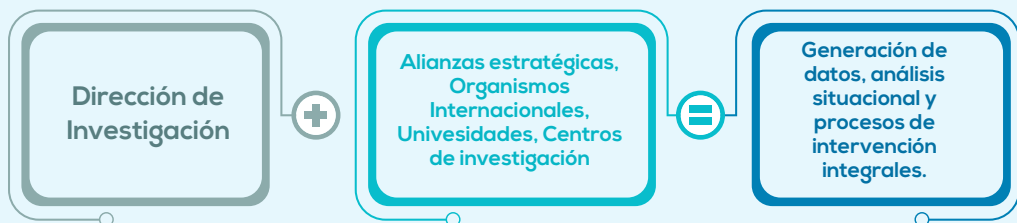


Fuente: elaboración propia con base a análisis, entrevistas y escenarios.

Dirección de Investigación en Derechos Humanos

Estructurada en dos departamentos: i) análisis e ii) investigación, genera insumos para formulación de informes, procesos de intervención y cumplimiento de los mecanismos internacionales en Derechos Humanos. Además de realizar investigación y generar información cualitativa y cuantitativa realizan los informes anuales circunstanciados en coordinación con las defensorías.

Gráfico 1. Esquema de relación y colaboración dirección de investigación



Fuente: elaboración propia con base a entrevista

⁵La estrategia plantea una red de relaciones en las que la Defensoría de Personas Migrantes establece vínculos de colaboración con instancias de sociedad civil en Guatemala y éstas le facilitan contactos y relación con organizaciones en los países de destino, en Estados Unidos, México y Canadá (líneas discontinuas negras). Las líneas continuas establecen la relación de la DPM con la Dirección de Relaciones Internacionales y la Dirección de Defensorías sugiriendo líneas de colaboración con el Ministerio de Relaciones Exteriores a través de la Dirección General de Asuntos Consulares y Migratorios.

Se podrán generar procesos colaborativos para promover estrategias de trabajo de campo que recojan insumos para la promoción y protección de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes.



Defensoría de Personas Migrantes

Esta defensoría desarrolla una importante labor en un amplio, constante y dinámico proceso configurado por los contextos de movilidad de las personas con el objetivo de “Desarrollar lineamientos para la defensa, protección, investigación y promoción de las personas migrantes e implementar procesos de supervisión de la administración pública de conformidad con la legislación aplicable y los estándares internacionales en la materia” (Acuerdo SG 52-2019).

Las tendencias actuales ante la consolidación de los programas de migración laboral temporal, enmarcados en procesos de migración segura y ordenada, así como la firma de acuerdos de programas de migración laboral entre el Estado de Guatemala con otros países de la región genera un cuadro propicio para el establecimiento de acciones orientadas a la supervisión y fortalecimiento de las instituciones públicas cuyos mandatos se orientan a la atención de las necesidades de las personas trabajadoras migrantes.

En ese marco, la Defensoría ha realizado actividades para atender las problemáticas, situaciones o supervisiones de las instituciones públicas, planteando mecanismos de intervención, alternativas y recomendaciones⁶.

⁶En el caso de la migración laboral, en los últimos dos años, la defensoría se ha posicionado en favor de la aprobación e implementación del reglamento para la regulación de empresas reclutadoras, fortalecer las capacidades institucionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, particularmente el Programa de movilidad laboral, sugiriendo la elaboración de protocolos por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores para la atención de trabajadoras y trabajadores guatemaltecos en el exterior y la conformación del Consejo de Protección de la Autoridad migratoria (Decreto 44-2016).

Algunas acciones estratégicas para elevar sus niveles y calidades de intervención se podrían plantear mediante la planificación operativa conjunta con la Defensoría de Personas Trabajadoras a la institucionalidad involucrada en los programas de migración laboral, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de Relaciones Exteriores, Instituto Guatemalteco de Migración y el Consejo de Atención al Migrante Guatemalteco en el Exterior, así como en la conformación del Consejo Nacional de Protección del cual forma parte.

Esta estrategia de trabajo puede plantearse en el corto, mediano y largo plazo, dependiendo de a) el grado de desarrollo de los programas y acuerdos firmados con Estados Unidos, México, Belice, entre otros; b) la supervisión permanente de la situación de los trabajadores guatemaltecos en México c) la creación y/o fortalecimiento de las capacidades institucionales en los ministerios competentes d) el surgimiento de situaciones, casos y violaciones a derechos laborales de las personas trabajadoras guatemaltecas en el exterior y e) informes, investigaciones y monitoreos permanentes realizados desde la institución o en coordinación y acuerdo con organismos internacionales, academia, universidades y organizaciones de derechos humanos en los países de destino.

Así también establecer relaciones institucionales con entidades de Derechos Humanos, organizaciones sindicales y ONGs relacionadas a nivel internacional es otra línea de acción a considerar dentro de sus niveles de relación. En México, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Comisión Estatal de Derechos Humanos en Chiapas, pueden ser aliados importantes para darle seguimiento a los casos identificados, se puede promover el acercamiento con estas instituciones o fortalecer los vínculos existentes en los niveles de las Auxiliaturas Departamentales. De igual manera se pueden establecer vínculos con organizaciones de derechos humanos o sindicales en los países de destino como Estados Unidos y Canadá en diferentes niveles, con el fin de fortalecer, visibilizar y promover acciones de carácter transnacional, tomando como base el ámbito nacional, pero buscando las formas de vincularse o informarse de los procesos que se entablan en casos de denuncias y litigios hacia trabajadores cuyos derechos humanos y laborales fueran violentados.

Esta dinámica se puede nutrir de la relación y colaboración en diferentes escalas, con organizaciones de sociedad civil en Guatemala, tales como AGUND⁷, Grupo Articulador de Sociedad Civil para las Migraciones o la Mesa Nacional para las Migraciones, instancias que han jugado un papel importante en la incidencia, en la presentación de informes alternativos sobre el grado del cumplimiento del Estado respecto a la Convención de 1990 sobre trabajadores migrantes y como un importante aliado para la exigibilidad de los cambios institucionales.

La vinculación sostenida mediante acuerdos de colaboración con organismos del Sistema de Naciones Unidas para la generación de informes periódicos, la transversalización del enfoque de derechos humanos y laborales en los estudios que dichas instancias promueven, establecer vínculos en el nivel de seguimiento a recomendaciones emanadas de estos organismos internacionales, promoción de análisis contextuales, situacionales o monitoreos a los programas de trabajadores temporales puede facilitarse mediante estas alianzas estratégicas.

El seguimiento a las recomendaciones contenidas en las supervisiones⁸ tal es el caso de la implementación de un protocolo específico del Ministerio de Relaciones Exteriores para el “acompañamiento, seguimiento y derivación al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de los casos de trabajadores migrantes guatemaltecos en el exterior, para que permita la atención de solicitudes y apoyo en caso de violación a los términos establecidos en los contratos laborales por parte de empresas en el país de destino, así como la atención de necesidades relacionadas al ámbito laboral por parte de guatemaltecos en extranjero” (DPM, 2019). Aun cuando son situaciones que podrían ocurrir en Estados Unidos, Canadá o México y depende de la institucionalidad laboral de dichos países es importante podría identificarse el grado de responsabilidad de las empresas reclutadoras e intermediarios que operan en el país.

Uno de los grandes desafíos hasta la fecha presentes en la gestión de la Defensoría de Personas Migrantes ha sido la realización de visitas a las fincas donde trabajan los y las guatemaltecos/as, situación lógica si se toma en cuenta la territorialidad de sus funciones y la naturaleza de su mandato,

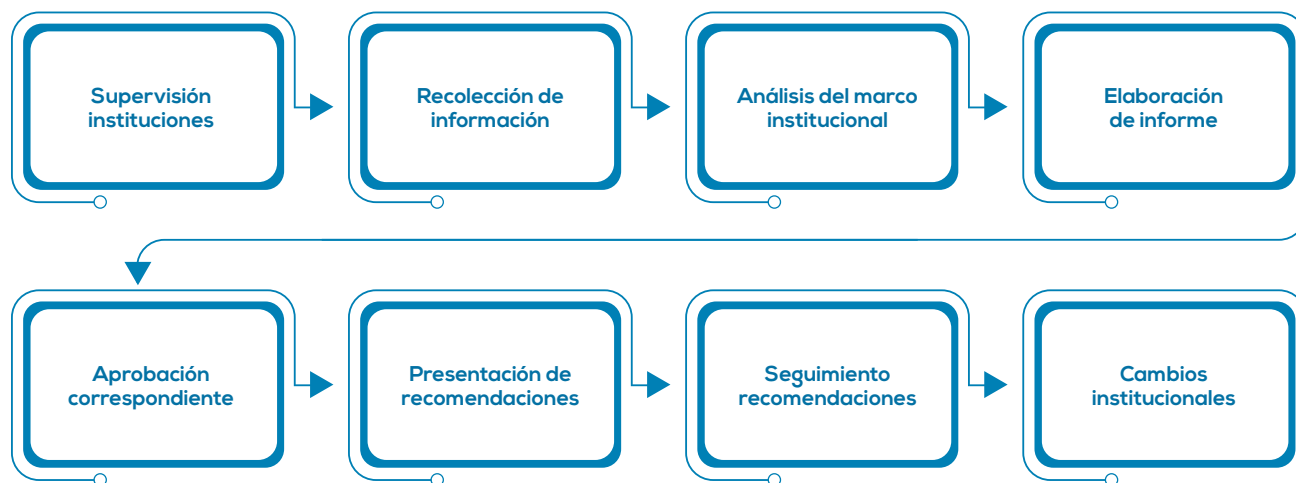
⁸Procuraduría de los Derechos Humanos. Informe de Supervisión. Acciones que realiza el Estado en Guatemala a través de las instituciones relacionadas con la atención, seguridad, protección, integración y reintegración de trabajadores migratorios y sus familiares, Efectuado el 23 de mayo de 2019. Junio 2019.

sin embargo, es importante conocer in situ las condiciones de trabajo o estancia, esta actividad se puede programar mediante una comunicación activa con el consulado de Guatemala en Tapachula, por citar un ejemplo.

El establecimiento de relaciones con Universidades para la generación de insumos y procesos de formación es otro factor que elevaría el potencial de la defensoría, en dos niveles; a) como facilitador de cursos en diplomados o talleres programados por algunas instituciones como el Instituto de Estudios Interétnicos y de los Pueblos Indígenas, IDEIPI de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede en Guatemala, así como la Universidad Rafael Landívar, podrían contribuir a posicionar aún más el quehacer de la Defensoría; y b) Gestionar con la dirección de educación y promoción procesos de formación continua o de incluir el tema migratorio en las mallas curriculares de la Escuela Juan Gerardi o de las capacitaciones permanente dirigida hacia su población meta. Con la misma dirección, se podrían lanzar campañas de información, orientación y divulgación de derechos humanos de trabajadores temporales conjuntamente con la dirección de pueblos indígenas, en idiomas mayas y con el apoyo de organismos internacionales.

Acciones de incidencia para la formulación e implementación de la política migratoria integral contribuirá a la mejora de procesos de atención. La PDH juega un papel importante para la generación de mecanismos de supervisión de los mandatos legales en línea con lo que establece el Código Guatemalteco de Migración, la ampliación de la red consular para atender las necesidades de los grupos de trabajadores temporales, el fortalecimiento de instancias como el Departamento de Movilidad Laboral del MINTRAB, la definición de protocolos de atención a trabajadores migratorios y la aprobación de reglamentos para la regulación de las empresas reclutadoras, entre otros aspectos. Así también es importante darle continuidad al fortalecimiento de instituciones como CONAMIGUA y en la activación del Consejo de Protección y Atención, entre otros temas pendientes de la transformación institucional contenida en el Código de Migración Decreto 44-2016.

Gráfico 2. Esquema de supervisión, recomendaciones y cambio institucional (Inter defensorías)



Fuente: elaboración propia con base a informes de supervisión de DPM.



I.V Plan de acción institucional de la PDH para el abordaje integral en materia de migración laboral y contratación equitativa

RESULTADOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	RESPONSABLE	AÑO DE CUMPLIMIENTO
Se cuenta con un enfoque de interseccionalidad sobre migración laboral y contratación equitativa institucionalizado en las funciones y actividades planificadas y ejecutadas por PDH	1. Planificar y ejecutar 1 supervisión conjunta anual a MINTRAB (Departamento de Movilidad Laboral, sede central), MINEX (Dirección de Asuntos Consulares y Migratorios) e IGM (Sub-Dirección de Control Migratorio) abordando temática relacionada con: a) Registro del agencias de reclutamiento de trabajadores guatemaltecos en el exterior según mandato del Código de Migración (Art. 218), b) Protocolo de atención a trabajadores guatemaltecos en el exterior; c) Cumplimiento de acuerdos regionales y binacionales relacionados con migración laboral, d) Política Migratoria, e) entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Esquema y protocolo de supervisión inter-defensorías elaborado ☑ Informe de supervisión presentado y socializado ☑ Recomendaciones de la supervisión identificadas para seguimiento 	Dirección de Defensorías coordinando con Defensoría de Personas Migrantes y Defensoría de Personas Trabajadoras	Primer trimestre 2021
	2. Establecer comisión de trabajo entre Defensorías de Personas Migrantes y Defensoría de Personas Trabajadoras para elaborar formato de matriz de seguimiento a las recomendaciones de las supervisiones realizadas	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Comisión de trabajo establecida ☑ Matriz con recomendaciones de las supervisiones diseñada y monitoreada 	Dirección de Defensorías coordinando con Defensoría de Personas Migrantes y Defensoría de Personas Trabajadoras	Segundo trimestre 2021

	<p>3. Realizar un monitoreo anual en frontera Guatemala-México (Tecún Uman, San Marcos y La Mesilla, Huehuetenango) para identificar presencia, coordinación y atención institucional (Departamental, Municipal o Local); mecanismos de reclutamiento / contratación de personas trabajadoras migrantes; trámites para el registro, permiso de trabajo y control migratorio en Guatemala y México; identificar instituciones de apoyo o albergues para grupos de trabajadores migrantes guatemaltecos, entre otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Esquema y protocolo de supervisión inter-defensorías y con Auxiliaturas Departamentales elaborado ☑ Informe de supervisión presentado y socializado ☑ Recomendaciones de la supervisión identificadas para seguimiento 	<p>Dirección de Auxiliaturas y Auxiliaturas Departamentales o Municipales de la región</p>	<p>Tercer trimestre 2021</p>
<p>Una estrategia de coordinación binacional y regional es definida por la PDH para la defensa de los derechos humanos y laborales de personas trabajadoras migrantes</p>	<p>1. Promover acercamiento de la PDH para impulsar acciones de coordinación con el consulado de Guatemala en Tapachula, mediante una visita anual a la Ciudad de Tapachula, México para: a) constatar las condiciones de trabajo de los guatemaltecos, b) Establecer acercamientos y vínculos con Comisión Estatal de Derechos Humanos e instancias públicas e internacionales en Tapachula, México. c) conocer la experiencia de consulado de Guatemala en Tapachula d) identificar elementos para protocolo de atención para trabajadores migratorios,</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Convenio de colaboración entre PDH y MINEX firmado ☑ Informe de visita de la PDH al Consulado de Guatemala en Tapachula elaborado ☑ Elementos para protocolo de atención a trabajadores migratorios guatemaltecos en México identificados y presentados a MINEX 	<p>Dirección de Relaciones internacionales coordinando con Dirección de Defensorías, Defensorías de Personas Migrantes y Defensoría de Personas Trabajadoras.</p>	<p>Cuarto trimestre 2021</p>

	<p>2. Establecer una estrategia binacional con la Comisión Nacional de Derechos Humanos (nivel federal y estatal) relacionada con la promoción y protección de los derechos humanos y laborales de personas trabajadoras migrantes guatemaltecas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Carta de entendimiento o acuerdo de colaboración firmado ☑ Plan de trabajo relacionado con la promoción y protección de los derechos humanos y laborales de personas trabajadoras definido 	<p>Dirección de Relaciones internacionales coordinando con Dirección de Defensorías, Defensorías de Personas Migrantes y Defensoría de Personas Trabajadoras.</p>	<p>Primer trimestre 2021</p>
	<p>3. Articular una iniciativa binacional para el abordaje de los derechos humanos y laborales de personas trabajadoras migrantes caso Guatemala-México en el marco de la Red de Migrantes de la Federación Iberoamericana de Ombudsmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Iniciativa binacional Gua-Mex en la FIO con acciones conjuntas establecidas 	<p>Despacho Superior coordinando con la Dirección de Relaciones Internacionales, Dirección de Defensorías y Defensoría de Personas Migrantes</p>	<p>Primer trimestre 2021</p>
<p>La promoción de los derechos humanos, laborales y la contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes forma parte del plan de trabajo de la Dirección de Educación y Promoción de la PDH</p>	<p>1. Desarrollar una estrategia de promoción / sensibilización sobre derechos humanos, laborales y contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes, a través de distintos medios educativos y de comunicación (radial en idiomas mayas, digital, escrita, foros públicos entre otros) en el marco del 1° de mayo y del Día Internacional del Migrante (18 diciembre), entre otros</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Estrategia de promoción / sensibilización diseñada ☑ Materiales escritos, radiales y/o digitales diseñados y socializados en distintas plataformas o medios ☑ Foros públicos o virtuales promocionando la campaña realizados 	<p>Dirección de Educación y Promoción, coordinando con la Dirección de Defensorías, Dirección de Auxiliaturas, Defensoría de Personas Migrantes, Defensoría de Personas Trabajadoras, Defensoría de Pueblos Indígenas y Dirección de Comunicación Social</p>	<p>Segundo y cuarto trimestre 2021</p>

	<p>2. Establecer alianzas estratégicas con instituciones nacionales, académicas y organismos internacionales para desarrollar un proceso de formación (Diplomado, talleres departamentales y cursos especialización) sobre migración laboral y derechos humanos dirigido a funcionarios públicos, líderes sociales, trabajadores, sindicatos, estudiantes e investigadores, empleadores, entre otros a nivel nacional y departamental a cargo de la Dirección de Educación y Promoción, Dirección de Defensorías y Defensoría de Personas Migrantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propuesta de diplomado, talleres y/o curso diseñada ✓ Alianza y gestión financiera para el diplomado, talleres y/o curso realizada Informe del proceso de formación realizado socializado 	<p>Dirección de Educación y Promoción, en coordinación con la Dirección de Defensorías y Defensoría de Personas Migrantes</p>	<p>Primero y Segundo trimestre 2021</p>
<p>Las capacidades institucionales de la PDH en investigación sobre migración laboral son fortalecidas generando datos cuantitativos y cualitativos</p>	<p>1. Identificar agendas de investigación comunes relacionadas con migración laboral y contratación de equitativa de personas trabajadoras migrantes con academia, sociedad civil, organismos internacionales, entre otros, para fortalecer capacidades de la Dirección de Investigación de la PDH, estableciendo acuerdos de colaboración conjunta y así abordar cuantitativa y cualitativamente el contexto nacional y regional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Directorio de instituciones académicas y organismos internacionales elaborado ✓ Cartas de entendimiento firmadas ✓ Informe conjunto realizado 	<p>Despacho Superior en coordinación con la Dirección de Relaciones Internacionales, Dirección de Investigación y Dirección de Defensorías</p>	<p>Segundo trimestre 2022</p>

<p>La articulación con el Sistema de Naciones Unidas y la PDH es fortalecida sobre temas de migración laboral y contratación equitativa</p>	<p>1. Promover mayor articulación con el Sistema de Naciones Unidas SNU para posicionar temática y trabajo conjunto relacionada con derechos humanos, migración laboral y contratación equitativa promoviendo foros, seminarios y/o talleres, así como implementando acciones de proyectos de cooperación internacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Foros, seminarios y/o talleres promovidos conjuntamente realizados ✔ Actividades de proyectos de cooperación del SNU son ejecutados 	<p>Despacho Superior en coordinación con la Dirección de Relaciones Internacionales, Dirección de Investigación y Dirección de Defensorías</p>	<p>Primer trimestre 2021</p>
<p>2. Elaborar un instrumento de monitoreo sobre el grado de avance y cumplimiento de las recomendaciones emanadas del Comité de Trabajo de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares articulando con aquellas agencias, fondos y/o programas del SNU que puedan estar relacionadas así como con las instituciones nacionales encargadas del cumplimiento de dichas recomendaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Instrumento sobre seguimiento de las recomendaciones de la Convención elaborado ✔ Recomendaciones del informe son identificadas para seguimiento 	<p>Dirección de Defensorías en coordinación con Defensoría de Personas Migrantes, Defensoría de Personas Trabajadoras</p>	<p>Segundo trimestre 2021</p>	
<p>Lineamientos sobre COVID-19 en procesos migratorios - laborales son incluidos en mecanismos de supervisión de la PDH</p>	<p>1. Incorporar lineamientos sobre COVID-19 en las supervisiones realizadas por PDH en instituciones públicas que atienden a personas trabajadoras migrantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Lineamientos sobre COVID-19 en procesos migratorios – laborales incorporados en esquema de supervisión ✔ Informe sobre supervisión realizado 	<p>Dirección de Defensorías en coordinación con la Defensoría de Personas Migrantes, Defensoría de la Salud y Defensorías de Personas Trabajadoras.</p>	<p>Primer trimestre 2021</p>

<p>Acciones de incidencia sobre migración laboral para la formulación de la política migratoria son impulsadas por la PDH</p>	<p>1. Participación activa en mesas de trabajo, reuniones de coordinación elaborando y proponiendo contenidos y recomendaciones que promuevan la promoción y defensa de los derechos humanos y laborales de personas trabajadoras migrantes así como la coordinación interinstitucional que garantice un adecuado enfoque de los derechos humanos</p>	<p>☑ Memorias y documentos con propuestas presentadas</p>	<p>Defensoría de Personas Migrantes</p>	<p>Segundo trimestre 2021</p>
<p>La estrategia de comunicación institucional de la PDH incorpora elementos de migración laboral y contratación equitativa</p>	<p>1. Socializar glosario y caja de herramientas para periodistas sobre trabajo forzoso y contratación equitativa elaborada por OIT</p> <p>2. Elaboración de notas de prensa y reportajes institucionales sobre contratación equitativa</p>	<p>☑ Informe de talleres y/o actividades de socialización con personal de la Dirección de Comunicación Social realizados 2 reportajes y/o notas institucionales realizadas</p>	<p>Dirección de Comunicación Social en coordinación con Defensoría de Personas Migrantes</p>	<p>Primer trimestre 2021</p>



II.

Mapa de actores en la migración laboral

La relación y vinculación de la Procuraduría de Derechos Humanos y de la Defensoría de Personas Migrantes está inmersa en un escenario donde participan diversos actores, en los ámbitos nacionales e internacionales. La incursión de estos actores es determinante desde la firma de convenios y acuerdos, hasta la implementación de los programas de trabajadores migratorios, entre otras acciones definidas en este plan, irrumpiendo con diferentes niveles de vinculación y en distintos énfasis de influencia en la toma de decisiones.

Determinar el mandato de los distintos actores, abre posibilidades de interacción, colaboración, establecimiento de contactos, creación de espacios de interlocución, gestión de recursos de cooperación para el fortalecimiento de acciones y e instituciones, promoción de iniciativas de ley, identificación de espacios de incidencia, entre otros. Lo cual permite posicionar a la Defensoría de Personas Migrantes, el enfoque, atención y reconocimiento de los derechos humanos de las personas migrantes que se promueve, así como la garantía de procesos ordenados de migración resguardando derechos laborales, particularmente desde la óptica de la contratación equitativa.

Para efectos de clasificación y enumeración, se plantean actores institucionales a nivel nacional, organismos internacionales, cuerpo diplomático, asociaciones de trabajadores temporales migrantes, agencias de cooperación, Sistema de Naciones Unidas, entre otras.

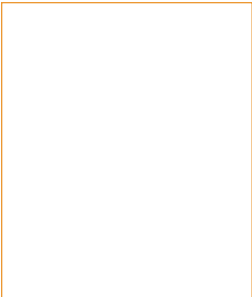
En el ámbito internacional existen actores gubernamentales, asociaciones no gubernamentales o instituciones de derechos humanos y laborales que juegan un papel importante en la asesoría legal para trabajadores, en la intermediación o conocimiento de casos de denuncias, así como en la generación de diagnósticos o informes periódicos sobre la situación de los trabajadores migrantes temporales.

Asimismo, la articulación del Ombudsman a escalas distintas (Iberoamericana, Centroamericana e Internacional) se constituye en un espacio fundamental para abordar desde el enfoque de derechos las dinámicas y problemáticas que afectan a los trabajadores migratorios guatemaltecos en el exterior. Esta articulación es fundamental, debido a las acotaciones nacionales o jurisdicciones nacionales tanto de las instituciones de derechos humanos como de la institucionalidad pública de los países para intermediar ante distintas situaciones que afectan a su ciudadanía en el exterior.

Sin duda uno de los grandes desafíos para las instituciones de derechos humanos y las de índole laboral, es encontrar la estrategia para trascender la esfera nacional, como lo hacen los trabajadores migrantes y así conocer, acompañar y favorecer a sus connacionales en el exterior.

Otros actores, mandato y elementos para la articulación

ÁMBITO	ACTOR	MANDATO	ELEMENTOS PARA SU ARTICULACIÓN
Ámbito Público	Consejo de Atención al Migrante de Guatemala CONAMIGUA	Coordinar, definir, supervisar y fiscalizar las acciones del Estado encaminadas a proteger, atender y brindar asistencia y auxilio a las y los migrantes guatemaltecos.	Dada su naturaleza institucional, es la entidad encargada de promover la articulación entre instituciones nacionales. Forma parte de la Autoridad Migratoria Nacional
	Consejo de Atención y Protección, Código de Migración	Instancia multisectorial creada para coordinar acciones de protección de las personas migrantes	Coordinar acciones, articulaciones, coordinaciones y procesos para la protección de los derechos humanos de las personas migrantes
Organismos Internacionales	 Sistema de Naciones Unidas	El SNU está conformado por distintas agencias, fondos y programas que pueden tener líneas de trabajo relacionadas con migración laboral	Identificar acciones de coordinación en proyectos de cooperación, así como en el seguimiento a recomendaciones emanadas del Comité de Trabajo de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares
	 Organización Internacional del Trabajo	Agencia tripartita de Naciones Unidas que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente	En materia de migración laboral y contratación equitativa puede brindar orientaciones y lineamientos así también asistencia técnica en el marco de las normas internacionales de trabajo y los principios generales y directrices para la contratación equitativa



Organización Internacional para las Migraciones OIM

Agencia que trabaja con sus asociados para promover la gestión de la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad.

Promover acciones de migración ordenada y segura. Generación de información cuantitativa sobre migración.

Cuerpo Diplomático acreditado en Guatemala



Embajada de Estados Unidos de América

Busca promover los intereses de Estados Unidos en Guatemala a través del contacto directo con el Gobierno de Guatemala y otros sectores de la sociedad guatemalteca. Entre sus principales intereses figura la cooperación la migración internacional.

Recientemente se firmó un acuerdo de cooperación bilateral del Departamento de Trabajo de Estados Unidos con Guatemala para facilitar mayor transparencia, rendición de cuentas y seguridad de los trabajadores en el programa de visas de no inmigrantes H2A y H2B



Embajada de Canadá en Guatemala

Es la representación diplomática acreditada en el país para representar intereses comerciales, políticos, diplomáticos de Canadá con Guatemala. Parte de su prioridad es contribuir para proteger y promover los derechos de los grupos más vulnerables, incluidas las mujeres y las niñas, los indígenas y la población rural.

Canadá es un destino de importantes grupos de trabajadores temporales migratorios. La mayor parte de estos procesos se realiza directamente entre empleadores y empresas reclutadoras.



Embajada de México

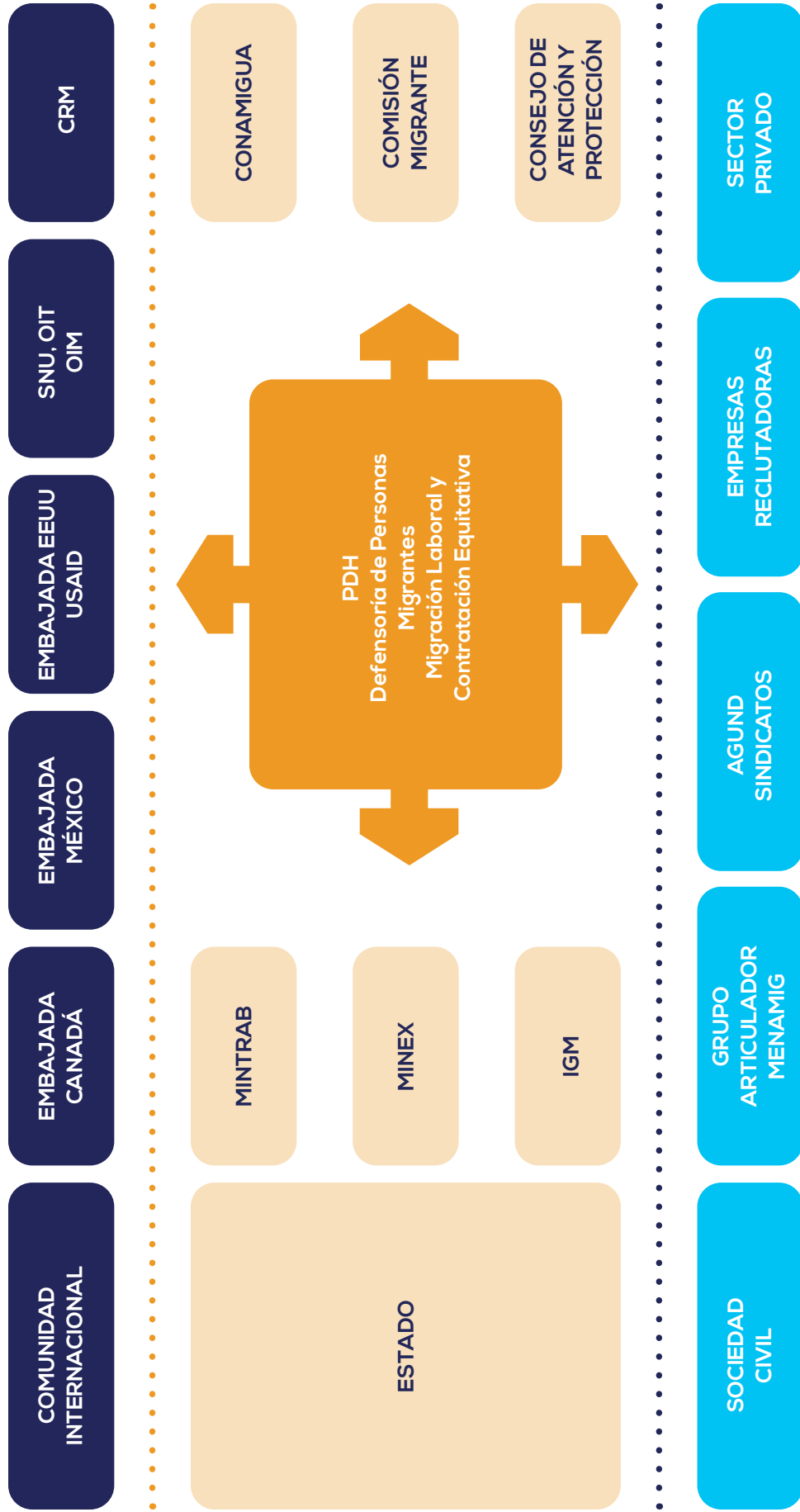
Representa los intereses comerciales, políticos, bilaterales, migratorios y culturales de México en Guatemala.

México es un destino importante de trabajadores temporales guatemaltecos. Se han firmado acuerdos de cooperación y coordinación para la implementación de programas de trabajadores temporales.

Otros actores	Empresas Reclutadoras	Se constituyen en intermediarias entre las empresas contratistas y los de trabajadores temporales hacia los destinos como Canadá y Estados Unidos para reclutar y enviar a las personas trabajadoras a los países de destino.	Establecer un diálogo con algunas de estas empresas reclutadoras para promover protección de derechos humanos y laborales de trabajadores migrantes.
	Asociación Guatemalteca Unidos por Nuestros Derechos AGUND	Asociación de trabajadores temporales migrantes que surge en 2011 con el objetivo de promover, defender y divulgar los derechos de los trabajadores guatemaltecos en Canadá y Estados Unidos.	Espacio con quien puede articularse y definir acciones de colaboración y fortalecimiento. Tienen conocimiento del sistema judicial y laboral en los países de destino y conocen a actores estratégicos. Han representado a trabajadores/as migrantes en procesos de defensa laboral.
	Sociedad civil en temas migratorios en Guatemala	Mesa Nacional para las Migraciones en Guatemala y Grupo Articulador de Sociedad Civil para las Migraciones	Espacios de articulación de instancias de sociedad civil en torno a temas coyunturales y estratégicos en derechos humanos de personas migrantes. Realizan un importante proceso de incidencia en el legislativo y ejecutivo para mejorar los procesos de atención de dinámicas migratorias.
Periodistas	Medios escritos, digitales radiales, televisión, medios alternativos.	Fundamental contar con aliados para informar sobre tendencias y contexto de la migración laboral.	Mantener una estrategia activa con medios de comunicación a nivel local, nacional e internacional.



Mapa de actores migración laboral y contratación equitativa



Fuente: Elaboración propia con base a entrevistas y análisis de mapa de actores.



REFERENCIAS

- Congreso de la República de Guatemala (2016) Decreto Número 44-2016. Guatemala
- Barrientos, C. (2019). "Trabajadores transfronterizos guatemaltecos en Chiapas y Acuerdo de Cooperación Laboral entre México y Guatemala: un balance desde las historias de vida, expectativas y necesidades de empleadas domésticas y cargadores estibadores" Ponencia Coloquio Geopolítica de las Migraciones. Guatemala. DEI/USAC
- Colegio de la Frontera Norte (2015). EMIF Sur. México: Autor.
- Colegio de la Frontera Norte (2018) EMIF SUR. México: Autor
- Naciones Unidas (2019) <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/migration/index.html>
- Naciones Unidas (2017) Informe Mundial sobre Migración. Nueva York 2017 Organización Internacional para las Migraciones (20018) Informe Sobre las Migraciones en el Mundo 2018. OIM Ginebra
- Organización Internacional para las Migraciones (2017) Encuesta Nacional sobre Remesas. Guatemala: Autor
- Organización Internacional para las Migraciones (20013) Perfil migratorio de Guatemala, OIM Guatemala
- Organización Internacional del Trabajo (2018). Proyecto REFRAME
- Procuraduría de los Derechos Humanos (2018). Acuerdo Número SG 116-2018 Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Procuraduría de los Derechos Humanos. Guatemala
- Procuraduría de los Derechos Humanos (2019) Acuerdo Número SG 92-2019. Modificación al Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Procuraduría de los Derechos Humanos
- Procuraduría de los Derechos Humanos. Defensoría de Personas Migrantes (2019) Informe de Supervisión. Acciones que realiza el Estado en Guatemala a través de las instituciones relacionadas con la atención, seguridad, protección, integración y reintegración de trabajadores migratorios y sus familiares, Efectuado el 23 de mayo de 2019.
- Procuraduría de los Derechos Humanos (2019). Acuerdo Número SG 52-2019. Manual de organización y funciones. PDH. Guatemala
- Vargas, J. (2015) Atención integral a la Movilidad Humana Laboral Temporal hacia el Extranjero. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO. Guatemala. Procurador de los Derechos Humanos (2017). Plan Estratégico Institucional 2017-2022. Guatemala

Anexo Lista de personas entrevistadas y cargos⁹

1	Eduardo Woltke	Defensor personas migrantes
2	Aury Sosa	Defensoría de personas migrantes
3	Thelma Schaub	Defensoría personas migrantes
4	Adela Guanché	Defensoría de personas migrantes
5	Miguel Colop	Dirección de auxiliaturas
6	Alma Maldonado	Dirección de planificación y gestión institucional
7	Natalee Contreras	Dirección de Defensorías
8	Gabriela Mundo	Dirección de relaciones internacionales
9	Héctor Roche	Dirección de educación y promoción
10	Adela Morales	Investigadora Dirección de Investigación
11	Abner Paredes	Defensoría de la juventud
12	Byron Pineda Tiul	Defensoría de pueblos indígenas
13	Henry España	Defensoría de la diversidad sexual
14	Dorotea Gómez	Defensora de la mujer
15	Luis Daniel Reyes	Defensor de personas trabajadoras
16	Ana Lucía Peláez	Defensoría víctimas de trata
17	Erick Villatoro	Auxiliar de Huehuetenango
18	Luis Enrique Morales	Auxiliar de San Marcos
19	José Maldonado	Auxiliar de Coatepeque
20	Marilis Ramírez	Auxiliar de Chimaltenango
21	Luis Carlos Martínez	Auxiliar de El Petén
22	Astrid Franco	Auxiliar de Izabal
23	Carlos Guillermo Artola	Auxiliar de Alta Verapaz
24	Ana Méndez Chicas	Coordinadora Proyecto REFRAME OIT ex Defensora personas migrantes
25	Ely María Zea	Asistente Proyecto REFRAME OIT
26	Jessica Solano	Ex Defensora de Derechos Humanos PDH
27	Carlos Chopén	Cónsul General de Guatemala en Tapachula, Chiapas, México
28	Fernando Castro	Vice Cónsul de Guatemala en Comitán, Chiapas, México
29	José Sicajau	Representante Asociación Civil Guatemaltecos Unidos por Nuestros Derechos AGUND
30	Jorge Ramírez	Ex defensor de Derechos humanos de migrantes PDH
31	Jenifer Calderón	Directora de Programa de Movilidad Laboral MINTRAB
32	Alberto Luján	Director Programa de Movilidad Laboral MINTRAB

⁹Agradecimiento especial al equipo de apoyo de la Dirección de Relaciones Internacionales, Adilis Cu, Mayra Barrios y Flor de María Reyes.



Organización
Internacional
del Trabajo



Este documento fue realizado por el proyecto Global Action to Improve the Recruitment Framework of Labour Migration (REFRAME), con apoyo de la Unión Europea. El proyecto REFRAME tiene como objetivo prevenir y reducir las prácticas abusivas y fraudulentas de contratación, así como maximizar la protección de los trabajadores migrantes a lo largo del proceso de contratación y su contribución con el desarrollo.