



Organización  
Internacional  
del Trabajo



# CONTRATACIÓN EQUITATIVA

## RESUMEN DE PAÍS: CORREDOR ENTRE GUATEMALA Y MÉXICO





Organización  
Internacional  
del Trabajo



# CONTRATACIÓN EQUITATIVA

## RESUMEN DE PAÍS: CORREDOR ENTRE GUATEMALA Y MÉXICO

JULIO 2019

### Migración laboral de Guatemala hacia México

En el contexto de una economía globalizada, los trabajadores guatemaltecos buscan constantemente un trabajo decente y mejores condiciones de vida fuera de su país, lo que conlleva un continuo aumento de los flujos migratorios. En el 2016, el registro de eventos<sup>1</sup> de guatemaltecos que ingresaron a México para trabajar fue de aproximadamente 523,040 (COLEF, 2017), esta cifra incluye a aquellos que se quedan menos de 24 horas. Cerca del 82 por ciento de cruces a través de la frontera (eventos) son de trabajadores guatemaltecos que afirmaron tener un documento que les permitía entrar de forma regular al país. En el 2017, el 47 por ciento contaba con una Tarjeta Migratoria de Trabajador Fronterizo (TVTF), la cual le permite al propietario trabajar, y el 35 por ciento tenía una Tarjeta Visitante Regional (TVR), la cual les permite entrar al país pero no trabajar en él. La mayoría de migrantes guatemaltecos llevan a cabo trabajos semicalificados o de calificación baja, de ellos, la mayor proporción trabaja en la agricultura, así como en el comercio informal, la construcción y el trabajo doméstico (COLEF, 2017).<sup>2</sup>

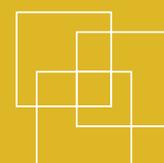
La migración laboral ha proporcionado una fuente de ingresos familiares para muchos guatemaltecos, lo cual, contribuye al desarrollo socioeconómico del país. Las remesas hacia Guatemala aumentaron más del doble entre el 2010 y el 2017, y en el 2018 representaron cerca del 11.5 por ciento del Producto Interno Bruto del país (Banco Mundial 2018).

En décadas recientes, México ha experimentado una transición en la que pasó de ser un país tradicionalmente de emigración y tránsito (predominantemente hacia los Estados Unidos) a ser uno de acogida temporal y permanente para migrantes Centroamericanos.

Reconociendo la creciente relevancia de la migración laboral y aceptando los desafíos que enfrentan los trabajadores migrantes a lo largo de todas las etapas de su experiencia migratoria, los gobiernos de Guatemala y México se han propuesto, de forma conjunta e individual, abordar estos asuntos emergentes a través de una mejor gobernanza de la migración laboral y de la protección para los trabajadores migrantes.

<sup>1</sup> La EMIF Sur del COLEF mide el número de cruces por la frontera (número de eventos) y no el número de personas, por lo tanto la EMIF Sur no proporciona un estimado del volumen de personas. Consecuentemente, los números que se reflejan en la EMIF representan a las personas que pudieron haber cruzado la frontera en varias ocasiones durante un período de tiempo determinado, en este caso, un año.

<sup>2</sup> Los migrantes guatemaltecos que entraron a México en el 2017 fueron distribuidos entre los siguientes sectores: 69.9 por ciento en agricultura, 9.4 por ciento en el sector industrial, incluyendo la construcción, 10.9 por ciento en el sector comercial, y 9.7 por ciento en servicios, incluyendo el trabajo doméstico (COLEF, 2017).



## Migración laboral a grandes rasgos

### Guatemala

Existencia total de migrantes en Guatemala en el 2017: 1,117,355 (un incremento de 343,623, en 1990)

Existencia de guatemaltecos en México en el 2017: 54,508

Número de cruces a través de la frontera para la migración laboral de Guatemala hacia México en 2016: 523,040

Proporción Mujeres/Hombres: 87.6 por ciento de hombres migrantes y 12.4 por ciento de mujeres migrantes

Remesas privadas enviadas a Guatemala en el 2017: US\$8,540 millones (aproximadamente)

Estimado de remesas bilaterales (Guatemala a México) para el 2017: US\$266 millones

### México

Existencia total de migración en el 2017: 12,964,882 (en comparación a 4,394,684, en 1990)

Remesas privadas enviadas a México en el 2017: US\$30,600 millones (aproximadamente)

Fuentes: UNDESA, COLEF, Banco Mundial

El proyecto de Acción global para mejorar el marco de la contratación de los trabajadores migrantes - REFRAME (por sus siglas en inglés)- tiene como propósito trabajar en alianza con los constituyentes de la OIT para abordar algunos de los desafíos que se han identificado sobre la contratación de trabajadores migrantes, alineándose con los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa de la OIT. La sección que se encuentra a continuación resume algunos de los desafíos que se han identificado en las áreas prioritarias para intervención del proyecto REFRAME a lo largo del corredor Guatemala-México durante el bienio 2018-19. Los desafíos y las oportunidades se han identificado con base en la investigación y estudios existentes que se llevaron a cabo dentro del marco de REFRAME, así como a través de consultas a nivel nacional y binacional.

## Tendencias principales de la migración laboral: desafíos y oportunidades

### Aumento continuo de los flujos migratorios desde los 90 y un descenso reciente

La migración laboral entre Guatemala y México está basada en una afinidad histórica y cultural y ha crecido consistentemente desde los años 90. Sin embargo, esta tendencia parece haberse desacelerado desde el 2014, con un descenso continuo del 53 por ciento entre el 2014 y el 2017 (en el 2014 había 629,000 migrantes guatemaltecos en México, y después 523,040 en el 2016, y 295,500 en el 2017 (COLEF, 2018))<sup>3</sup>. Este descenso podría atribuirse a que el mercado laboral mexicano ya no era lo suficientemente atractivo para los trabajadores guatemaltecos (particularmente debido a la depreciación del peso mexicano en comparación al quetzal), a las preocupaciones respecto a la inseguridad en México y a las restricciones de la migración de jóvenes que fueron establecidas por las autoridades mexicanas.

Cabe resaltar que la información confiable y comparable continúa representando un desafío significativo. Para abordar este tema, El Colegio de la Frontera Norte (COLEF) ha establecido encuestas estadísticas que cubren las fronteras norte y sur de México (EMIF Norte y EMIF Sur).

### Informalidad, irregularidad y temporalidad de los movimientos migratorios a través de una frontera porosa

La informalidad y la temporalidad siguen siendo características prevalentes de la movilidad a través de las fronteras de Guatemala y México, con trabajadores que tradicionalmente migran de ida y vuelta dependiendo de las necesidades de las temporadas de trabajo. Por ejemplo, los datos del 2015 encontraron que cerca de un cuarto (22.9 por ciento) de trabajadores guatemaltecos encuestados se quedaron en México menos de 24 horas, mientras que el 7.7 por ciento permaneció entre 1 y 15 días, el 28.6 por ciento entre 16 días y un mes, y el 40.8 por ciento permaneció más de un mes (COLEF, 2017).

<sup>3</sup>. Se aconseja tener precaución con las cifras ya que muchas fuentes muestran diferentes resultados.

Además de la dimensión histórica de la informalidad de los patrones de la migración -y la porosidad histórica de la frontera- la naturaleza irregular de la migración podría encontrar una mejor explicación en la informalidad imperante del mercado laboral mexicano.<sup>4</sup> Este es el caso de los sectores particulares que contratan trabajadores migrantes; tales como la pequeña empresa, la construcción y el trabajo doméstico, y en menor escala, la agricultura (principalmente las granjas de pequeños agricultores). Tanto los trabajadores migrantes como los empleadores caen en la migración y contratación irregular debido a la falta de información disponible acerca de los procesos de contratación formal, la complejidad de los procesos para obtener permisos de trabajo y los costos que estos conllevan (OIT, 2018a). Esta situación tiene un fuerte impacto sobre las condiciones laborales que pueden incrementar la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes frente a la explotación y el abuso, particularmente para las mujeres trabajadoras migrantes que se encuentran sobre-representadas en el trabajo doméstico y el sector de servicios. El miedo a la deportación y a otras consecuencias ponen a los trabajadores migrantes en una situación de vulnerabilidad ante la explotación (OIT, 2017).

Aunque la irregularidad de la migración sigue siendo considerable en la región y los procesos de contratación son predominantemente facilitados por agentes informales o redes familiares, la emisión de documentos relacionados al trabajo temporal para los residentes de la región fronteriza de Guatemala ha permitido una mayor regulación.

### **Las debilidades del marco de la política se fortalecen en años recientes**

Los gobiernos de México y Guatemala han implementado progresivamente un marco político que tiene como objetivo regular la migración laboral. El Código de Migración que se estableció en Guatemala en el 2016 y la Ley de Migración que se promulgó en México en el 2008, junto con sus regulaciones, suponen un importante avance. Estos marcos políticos nacionales se fortalecen por medio de la cooperación bilateral que dio como resultado la firma de acuerdos bilaterales sobre la migración laboral en el 2014 y el 2018. Si bien estos acuerdos son prueba del compromiso de colaboración y coordinación, la implementación de un monitoreo práctico y efectivo sigue siendo relativamente débil. De igual forma, las

## **Legislación y políticas clave para la migración laboral**

### **Guatemala:**

- *Código de Migración (2016)*

### **México:**

- *Ley de Migración Mexicana (2008) y su reglamento*
- *Tarjeta Migratoria de Trabajador Fronterizo (TVTF) 2012)*
- *Tarjeta Visitante Regional (TVR) (2012)*

**Acuerdos bilaterales sobre la migración laboral firmados en el 2014 y el 2018**

posiciones e intereses opuestos de ambas partes en lo que se refiere al sistema de gobernanza de la migración requieren más intercambios interinstitucionales y bilaterales, coordinación e intercambio de información.

Con el propósito de mejorar la gobernanza de la migración laboral y la protección de los trabajadores migrantes, el gobierno mexicano ha presentado dos permisos de trabajo clave: la Tarjeta Migratoria de Trabajador Fronterizo (TVTF) y la Tarjeta de Visitante Regional (TVR). EL TVTF les da la oportunidad a guatemaltecos y beliceños de trabajar en los estados mexicanos de la frontera sur (incluyendo Campeche, Chiapas, Tabasco y Quintana Roo), siempre y cuando cuenten con una oferta con empleo por escrito antes de salir. Con el TVR, el portador puede entrar y salir de México en múltiples ocasiones, puede quedarse en el país por tres días, mas no tiene permitido trabajar.

<sup>4</sup> De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, actualmente el 60 por ciento de la economía mexicana es informal. En la región de Chiapas -un estado clave para el empleo de trabajadores guatemaltecos- la tasa de informalidad es del 78.2 por ciento (OIT, 2018a).

Mientras que un número significativo de estos documentos se han emitido desde que fueron introducidos en el 2012, los números han descendido y el efecto que se esperaba de regularizar la fuerza laboral y proteger a los trabajadores no se ha logrado concretar del todo.

El número de trabajadores que se encuentran empleados bajo los programas TVTF<sup>5</sup> es relativamente bajo si se compara con los números del flujo migratorio anual (OIT, 2018a; OIT, 2018d). En un reciente estudio se sugiere que esta cifra tan baja podría estar relacionada con varios factores, tales como el requisito de proporcionar una oferta de trabajo por escrito que garantice el derecho al salario mínimo, los costos y tarifas que conlleva el permiso, los salarios bajos y la depreciación del valor del peso mexicano (OIT, 2018d).

Adicionalmente, un gran número de trabajadores prefiere migrar sin documentación por medio de canales irregulares. Aunque es difícil de cuantificar en su totalidad, la última encuesta del 2016 registró que 123,463 migrantes cruzaron la frontera sin documentos migratorios (lo que representa el 17.7 por ciento de las entradas registradas oficialmente, esta cantidad aumentó a 22.4 por ciento en el 2017) (COLEF, 2017 y 2018).

Una categoría adicional es la de trabajadores irregulares guatemaltecos que tienen como objetivo original pasar a través de México con el propósito de entrar a los Estados Unidos, pero que no cruzan la frontera de EEUU, sino que deciden quedarse en México y trabajar en los estados del norte como Baja California.

### **Bajo nivel de registro y protección de las mujeres**

Según la información oficial, se registraron 86,110 cruces fronterizos de mujeres guatemaltecas en el 2016 (COLEF, 2017). Este número bajó notablemente entre el 2009 y el 2016, la proporción de mujeres bajó del 28 al 12 por ciento (ibid). Los sectores que emplean a las mujeres guatemaltecas son principalmente aquellos que conllevan actividades relacionadas al comercio (53.7 por ciento), trabajo doméstico (37.5 por ciento), trabajo agrícola (4.5 por

ciento) y trabajo sexual (desconocido) (ibid). Estos sectores existen predominantemente en la economía informal y están dominados por trabajadoras migrantes irregulares (en particular aquellas que entran a México sin un permiso de trabajo pero que subsecuentemente desempeñan actividades remuneradas).<sup>6</sup>

Adicionalmente, las mujeres son más propensas a ser contratadas como “familiares acompañantes”<sup>7</sup> y por lo tanto, no tienen un permiso de trabajo propio. Esto puede aumentar la vulnerabilidad frente a la explotación, ya que no solo se encuentran en una situación irregular, sino que además dependen laboralmente de un miembro de la familia (OIT 2018d).

Un estudio reciente de la OIT (OIT, 2018b) identifica varias situaciones que desencadenan este fenómeno. En primera instancia, muchas mujeres utilizan el TVR para entrar a México o para cruzar la frontera sin documentos, y después se dedican a actividades relacionadas con sectores laborales que incluyen el comercio ambulante, el trabajo doméstico o el trabajo sexual. En segundo lugar, las mujeres pueden estar acompañando al esposo que ha sido contratado por una empresa agrícola a través del TVTF. Estas mujeres entran a México a través de canales regulares, pero después podrían convertirse en trabajadoras irregulares ya que su permiso no les permite laborar. En tercer lugar, también hay mujeres que trabajan bajo el contrato de su esposo (ya que entraron como familiar acompañante bajo el TVTF) y como consecuencia no reciben un contrato propio, y en algunos casos, ni siquiera devengan salarios propios (OIT, 2018b).

Estas situaciones indican que los marcos actuales de contratación y empleo no regulan adecuadamente los sectores que emplean predominantemente mujeres migrantes. El trabajo doméstico es emblemático para este tema, considerando que los empleadores, debido a su estatus informal, no cumplen con los requisitos para contratar trabajadoras extranjeras por medio del TVTF. Por lo tanto, los hombres, quienes están sobrerrepresentados en el sector de la agricultura

<sup>5</sup> Las autoridades mexicanas emitieron 16,658 TVTF en el 2015 y 15,139 en el 2016, y emitieron 114,217 TVR y 89,816 en el 2015 y 2016 respectivamente (OIT, 2018a).

<sup>6</sup> Una encuesta realizada en el 2013 indica que el 89 por ciento de guatemaltecas que cruzaron la frontera tenían un documento de migración válido para entrar a México. El 53 por ciento de las entrevistadas afirmaron tener el TVR y el 46 por ciento el TVTF (CANAMID, 2015). Sin embargo, se debe tomar en cuenta que estas cifras no incluyen los flujos irregulares de forma precisa.

<sup>7</sup> La tarjeta TVTF, que se entrega a los trabajadores temporales tomando como base una oferta de empleo, también puede abarcar a los familiares del solicitante, incluyendo esposas o hijos mayores de 18 años, en esos casos, a los familiares que reciben el permiso de trabajo se les toma en cuenta bajo el mismo contrato que el del solicitante principal.

-un sector menos informal- se ven menos afectados por este fenómeno que las mujeres migrantes. La falta de registro de estas trabajadoras aumenta su vulnerabilidad ante la explotación, lo cual se exagera particularmente en los sectores de trabajo sexual y doméstico debido a la relación de poder asimétrica entre la trabajadora y el empleador. Las trabajadoras migrantes que deben vivir en la casa del empleador podrían notar una restricción de sus libertades, así como de su capacidad para reportar abusos por miedo a la deportación (OIT, 2015; ONU MUJERES 2014). Adicionalmente, ha habido una discusión acerca de cómo las trabajadoras migrantes son más propensas a ser deportadas debido a su falta de registro, regularmente en peores condiciones que las de los hombres (OIT, 2018b). En el 2013, un total de 3,628 trabajadoras guatemaltecas fueron deportadas, cifra que subió a 6,177 en el 2014 y a 8,596 durante los primeros meses del 2015 (OIT, 2018b).

### **Regulaciones de contratación débiles y abusos en la etapa de contratación**

El corredor entre Guatemala y México se caracteriza por tener regulaciones de contratación débiles. Aunque existen agencias de contratación públicas y privadas y una regulación de agencias de empleo que entró en vigor en México en el 2006, la mayoría de trabajadores guatemaltecos no migran por medio de los servicios de una agencia de contratación formal (OIT, 2018a; OIT, 2016a). Por el contrario, las contrataciones se arreglan directamente con los empleadores o se facilitan por medio de otros contratistas o intermediarios informales que usualmente operan fuera del marco legal y regulatorio existente (incluyendo redes familiares, conocidos, o contratistas conocidos como *enganchadores*).

La débil regulación de estos actores, aunada al desconocimiento y a la falta de acceso a la información acerca del proceso de contratación y derechos laborales, alimentan los flujos de migración irregular y aumentan la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes.

### **Desafíos que enfrentan los empleadores para registrar a los trabajadores migrantes**

Los empleadores también enfrentan desafíos relacionados con la contratación y empleo de los trabajadores migrantes. Por un lado, así como en el caso de los migrantes, los empleadores no cuentan con información sobre las regulaciones existentes (tales como el TVTF), y sobre los requisitos necesarios para contratar a un migrante formalmente. Por otro lado, el proceso formal (entregar los documentos necesarios, procesar la papelería, etc.) podría parecer particularmente tedioso debido a naturaleza temporal del trabajo (OIT 2018a). Los requisitos que deben llenar los empleadores actualmente para contratar trabajadores migrantes de manera formal no reflejan adecuadamente las realidades de la región y de los sectores que contratan a los trabajadores migrantes, en particular en lo que respecta a la informalidad del mercado laboral, la informalidad histórica de las prácticas de contratación, y la gran cantidad de empleadores pequeños.

### **Información insuficiente y acceso limitado a la justicia para los trabajadores migrantes**

La combinación de la estancia temporal de algunos trabajadores, las débiles regulaciones de contratación, así como la naturaleza informal de muchos trabajos y/o del estatus irregular de algunos trabajadores contribuye a que se limiten las oportunidades que tienen los trabajadores de acceder a la protección y a los mecanismos remediales disponibles tanto en México como en Guatemala.<sup>8</sup> De acuerdo a un estudio reciente (OIT 2018a) muchos trabajadores migrantes que son víctimas de explotación y abuso no ponen denuncias y no tienen acceso a disputas laborales de servicios de arbitraje por miedo a las consecuencias de vivir en México bajo un estatus irregular. Es por esta razón que el número de denuncias registradas es muy bajo (OIT, 2016a).

<sup>8</sup>. Los mecanismos de protección disponibles están vinculados a las Secretarías de Trabajo locales (Fiscalía General para la Defensa Laboral, Conciliación Local y Consejo de Arbitraje) o a la Secretaría Federal del Trabajo. También se encuentran disponibles la Comisión Estatal de Derechos Humanos y la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Por último, dependiendo de la naturaleza del problema, hay Fiscalías contra Crímenes Especiales en contra de los Migrantes y una Fiscalía Especial contra la Trata de Personas y los Crímenes en contra de las Mujeres.

## **La débil representación de trabajadores migrantes y de los asuntos relacionados con la migración laboral dentro de las organizaciones de trabajadores**

Las organizaciones de trabajadores y los actores de la sociedad civil pueden jugar un papel importante para proporcionar información y servicios esenciales a los trabajadores, haciendo incidencia en favor a sus derechos en diferentes niveles, así como monitoreando prácticas de contratación e incidiendo en las políticas y reformas legislativas. Sin embargo, los sindicatos comerciales y las organizaciones de la sociedad civil de Guatemala se involucran poco en la migración laboral mientras que la mayoría de contrapartes mexicanas están más enfocadas en la migración que va hacia los Estados Unidos.

Sin embargo, hay un gran número de asociaciones mexicanas, especialmente en la región de Chiapas, que se están volviendo muy activas en lo que respecta a esta área, incluyendo Fray Matías de Córdova y el Servicio Jesuita a Migrantes y Refugiados, las cuales apoyan la gestión de casos laborales. En Guatemala, la Casa del Migrante realiza un trabajo similar en la frontera del lado de Guatemala (San Marcos).

En lo referente a la sindicalización, en México solo los trabajadores migrantes que cuentan con estatus regular pueden participar en un sindicato, y hay un precedente limitado de los trabajadores migrantes que se involucran en ellos. Es más, existen muy pocos sindicatos que se enfocan en los agricultores (OIT, 2018a). Se ha sugerido que la informalidad y la irregularidad, así como la temporalidad del empleo y los frecuentes cambios laborales pueden ser factores que impiden que los trabajadores migrantes se organicen (OIT, 2018a).

### **Las acciones prioritarias del proyecto REFRAME en Guatemala y México**

El proyecto REFRAME opera en Guatemala y México dentro de la estrategia regional de la OIT, la cual considera a la migración laboral y a la contratación equitativa como áreas de intervención clave.

Las actividades relacionadas con la migración laboral están operacionalizadas en Guatemala y México a través del siguiente *Resultado Prioritario de País*: *El país tiene un marco regulatorio y/o una política migratoria basada en un marco multilateral sobre la migración laboral y los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa de la OIT.*

## **Aliados clave del proyecto REFRAME**

### **Gobierno**

Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala

Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (México)

### **Organizaciones de Trabajadores:**

La Unión Nacional de Trabajadores (UNIT) (México)

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) (México)

La Confederación de Trabajadores de México (CTM)

Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco

Sindicatos Globales (Guatemala)

### **Organizaciones de Empleadores:**

La Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)

La Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social (México)

Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF Guatemala)

### **Agencias de Empleo:**

CIERTO Global (México)

## Actividades REFRAME de Guatemala y México que están alineadas con la Teoría del Cambio REFRAME global

### Resultado 1.1:

En cada país se lleva a cabo una evaluación general de la ley de contratación y de las brechas en la práctica, y un análisis de las necesidades relacionadas con la construcción de capacidades de los actores

### Resultado 1.3:

Los actores de cada país de los corredores seleccionados han mejorado sus capacidades institucionales sobre la contratación equitativa

### Resultado 1.2:

Se desarrollan estrategias integradas para abordar la contratación injusta, de forma conjunta con los empleadores, trabajadores, gobiernos y la OIT, en cada país de los corredores seleccionados

### Objetivo específico 1

Los actores clave toman acciones integradas/articuladas para implementar los enfoques de contratación equitativa en los dos países del corredor seleccionado

Para abordar los numerosos desafíos aprovechando las oportunidades que ofrecen los marcos que ya existen en Guatemala y México, el proyecto comprende lo siguiente:

- **Conducir estudios y consultas sobre las políticas** acerca de temas específicos y áreas temáticas. Se han llevado a cabo evaluaciones de leyes, políticas y prácticas de contratación en ambos países, así como un análisis de la temática en varias áreas (ej. los efectos sociales y económicos de los retornados guatemaltecos; y el enfoque especial sobre las trabajadoras migrantes). Se llevarán a cabo análisis adicionales de la temática sobre las prácticas de contratación (ej. trabajo doméstico) con el propósito de documentar las dimensiones de género y migración laboral.
- **Identificar las necesidades específicas de los actores principales**, incluyendo a las agencias de contratación y a los empleadores; y **apoyar el desarrollo de herramientas específicas**, tales como la caja de herramientas para una contratación equitativa para el sector de agricultura y la integración de un módulo de contratación equitativa dentro del código de conducta de los sindicatos para mejorar la efectividad de las prácticas de reclutamiento y al mismo tiempo hacer cumplir la normativa relevante.
- **Actividades de apoyo en los sindicatos para crear conciencia y construir capacidades**, incluyendo apoyo para identificar y abordar los abusos que se dan en la contratación (al adoptar una agenda nacional sobre la contratación equitativa para los sindicatos) y proporcionar mejores servicios a sus miembros y a los trabajadores migrantes (al apoyar el desarrollo de un manual sobre la contratación de trabajadores migrantes).

- **Promover la concientización y la capacidad de los medios** para informar objetivamente acerca de la migración laboral e identificar los abusos que se dan en el proceso de contratación.
- **Facilitar el fortalecimiento de los mecanismos de coordinación y los diálogos tripartitos** con el propósito de desarrollar estrategias integradas dirigidas a implementar la contratación equitativa. Se han establecido planes de trabajo integrados con áreas prioritarias de intervención a través de consultas con los actores.
- **Apoyo para las consultas y diálogos sobre las políticas a nivel nacional y binacional** con el propósito de promover la coordinación binacional sobre este tema, el proyecto brindará apoyo en los diálogos sectoriales: un diálogo binacional de empleadores, un diálogo binacional de sindicatos de comercio y diálogos binacionales de gobierno. Estos diálogos se llevan a cabo con la visión de facilitar un diálogo binacional tripartito con el que culmine el proyecto. El proyecto también busca los medios para apoyar la implementación de un acuerdo laboral bilateral entre México y Guatemala.

## Bibliografía

Banco Mundial (2018). *Migrant and remittances. Recent developments and outlook*. Migration and Development Brief 30. diciembre 2018.

El Colegio de la Frontera Norte (COLEF) (2018). *Indicadores anuales 2017 de la EMIF Sur*. Encuestas sobre Migración en las Fronteras Norte y Sur de México. El Colegio de la Frontera Norte, Unidad de Política Migratoria, Consejo Nacional de Población, Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Colegio de la Frontera Norte (COLEF) (2017). *Tabulados de la EMIF Sur*. Encuestas sobre Migración en las Fronteras Norte y Sur de México. El Colegio de la Frontera Norte, Unidad de Política Migratoria, Consejo Nacional de Población, Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

NU Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES) International migrant stock: The 2017 revision

OIT (2018a). *Brechas entre la regulación y la práctica de la contratación de migrantes trabajadores y trabajadoras de Guatemala en México*.

OIT (2018b). *Impactos en las prácticas de contratación de trabajadoras migrantes centroamericanas como resultado de la informalidad y brechas en el empleo*. Hallazgos y Recomendaciones.

OIT (2018c). *Marco institucional para las migraciones en Guatemala: inercias, reacomodos y desafíos*.

OIT (2018d). *Perfil de país (Guatemala) sobre contexto de la migración laboral y la contratación equitativa*.

OIT (2018e). *Los efectos económicos y sociales de la migración laboral, el empleo y los retornos de guatemaltecos(as) desde México y Estados Unidos*.

OIT 2017). *Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza*, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 106a reunión, 2017.

OIT (2016a). *Mapeo de los servicios de contratación y colocación existentes, de los sistemas de información para los trabajadores migrantes de Guatemala en México y de las oportunidades para crear sinergias institucionales*.

OIT (2016b). *General Principles and Operational Guidelines for fair recruitment*. International Labour Office, Fundamentals Principles and Rights at Work Branch; Labour Migration Branch, Ginebra, Suiza.

OIT (2015). *Hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos migrantes*. Trabajo doméstico nota de información 9.

ONU Mujeres (2014). *Las trabajadoras migrantes centroamericanas en Chiapas: Recomendaciones de política pública para garantizar el ejercicio de sus derechos*.

## Notas

## Notas

## Notas

Este reporte 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.

[ilo.org/REFRAME](http://ilo.org/REFRAME)

[ilo.org/fairrecruitment](http://ilo.org/fairrecruitment)



**RE  
FRAME**

Acción Global para Mejorar el Marco de la  
Contratación de los Trabajadores Migrantes

Con el apoyo de:



Unión Europea

*El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la Organización Internacional del Trabajo y no refleja de forma alguna las opiniones de la Unión Europea.*