

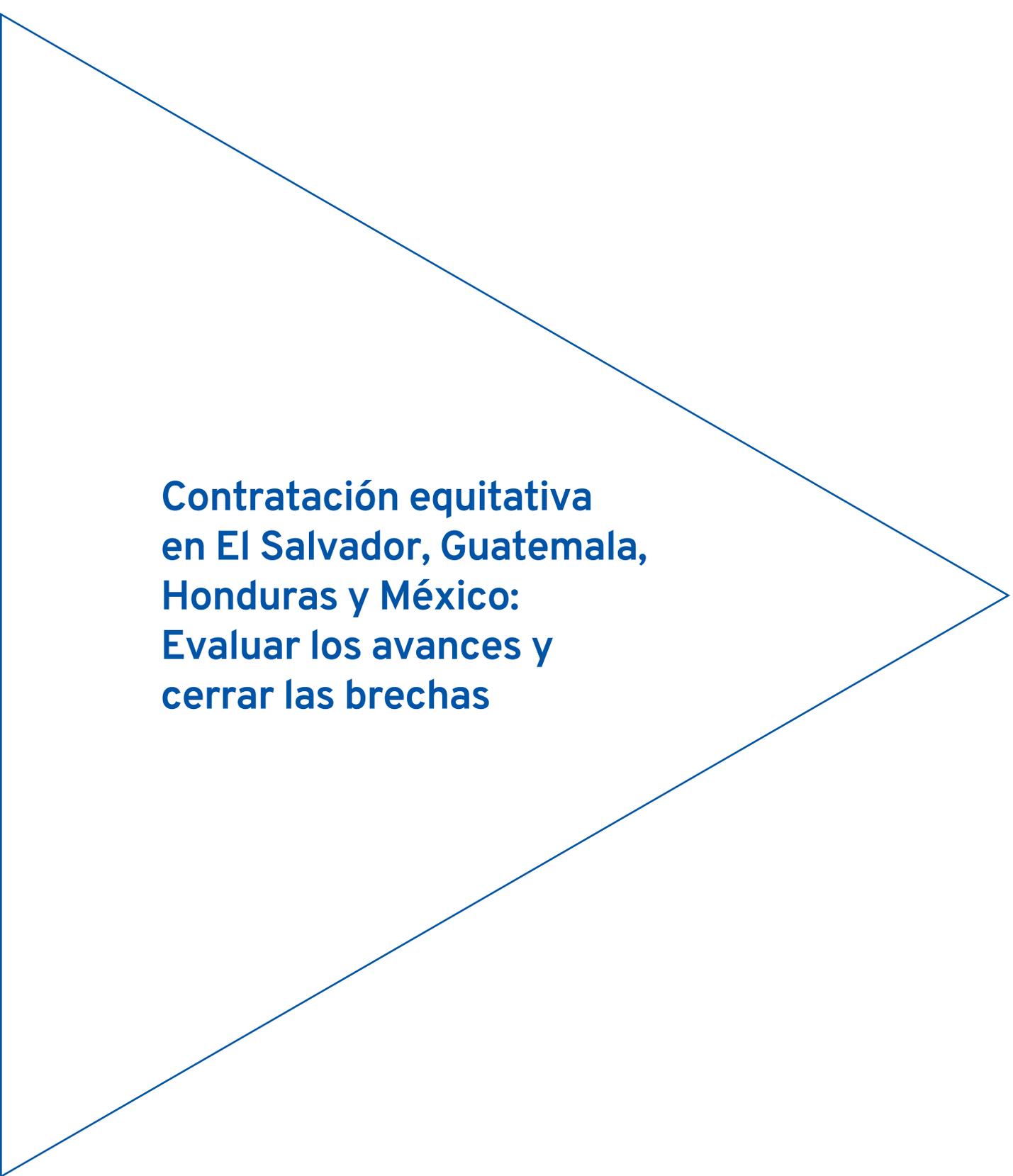


Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa

Contratación equitativa en El Salvador, Guatemala, Honduras y México: Evaluar los avances y cerrar las brechas





**Contratación equitativa
en El Salvador, Guatemala,
Honduras y México:
Evaluar los avances y
cerrar las brechas**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023



Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: *Contratación equitativa en El Salvador, Guatemala, Honduras y México: Evaluar los avances y cerrar las brechas*, San José: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 9789220391808 (impreso)

ISBN 9789220391815 (pdf web)

Publicado también en inglés: *Fair recruitment in El Salvador, Guatemala, Honduras and Mexico: Assessing progress and addressing gaps*, ISBN 9789220391822 (print), ISBN 9789220391839 (web PDF) - San José: International Labour Office, 2023.

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Impreso en Costa Rica

Índice

Introducción	6
▶ 1. Marco normativo internacional: Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (OIT)	8
▶ 2. Dinámica de la migración laboral y la movilidad en El Salvador, Guatemala, Honduras y México	14
▶ 3. Avances en la promoción de la contratación equitativa en la región	20
3.1 Comité Asesor de la Iniciativa para la Contratación Equitativa (FRI) de la OIT	21
3.2 Guía sobre prácticas justas de reclutamiento para trabajadores migrantes temporales (Estados Unidos)	22
3.3 Iniciativas en Guatemala	24
3.4 Iniciativas en México	28
3.5 Comité intersindical para la defensa de los trabajadores migrantes de Honduras	32
3.6 Programa de Migración Laboral de El Salvador	33
▶ 4. Contratación equitativa y responsabilidades compartidas	34
4.1 Responsabilidades de los gobiernos	35
4.2 Responsabilidades de las empresas y los empleadores	37
4.3 Responsabilidades de las agencias de empleo privadas y los reclutadores	39
4.4 Responsabilidades de las organizaciones de trabajadores	41
▶ 5. Brechas de la contratación equitativa en la normativa y en la práctica en El Salvador, Guatemala, Honduras y México	42
5.1 Aspectos legales	43
5.2 Brechas y capacidades institucionales de implementación	54
5.3 Brechas específicas relevantes por país	62
▶ 6. Conclusiones y recomendaciones	66
Anexo. Resumen de las brechas en la aplicación de los principios generales y directrices para la contratación equitativa en El Salvador, Guatemala, Honduras y México	72
Referencias bibliográficas	90

► Introducción

La presente nota técnica se enmarca en la segunda fase de la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), y responde específicamente a los pilares 1 y 2 relativos a la mejora, intercambio y difusión de conocimientos mundiales sobre procesos de contratación, y a la mejora de leyes, políticas y vigilancia para promover la contratación equitativa, respectivamente.

El objetivo de la nota técnica es sistematizar, a través del análisis documental, los avances y buenas prácticas regionales en legislación y en las prácticas de contratación nacional y transfronteriza, así como los retos que aún persisten para hacer realidad la contratación equitativa como una práctica universal, extendida y adoptada por gobiernos y empresas para la protección de personas trabajadoras nacionales y migrantes.

La nota ha sido elaborada bajo un enfoque regional para México, El Salvador, Guatemala y Honduras, toda vez que en estos países la dinámica de migración laboral y movilidad humana no solo se ha acrecentado en número, sino que cada vez más conlleva retos complejos relativos a la seguridad y protección de los derechos humanos, la prevención de fraudes y abusos, y la construcción de capacidades de gestión de la movilidad transfronteriza, incluida la actualización de las normas y regulaciones de las agencias de empleo para el funcionamiento de los mercados de trabajo y su complementariedad. Ello requiere la participación e involucramiento de los

gobiernos, las empresas, las personas trabajadoras migrantes y las comunidades de acogida.

Los retos de la movilidad humana y la migración laboral en la región son de una relevancia y magnitud considerables, no solo por los flujos de la migración tanto regular y documentada como la irregular e indocumentada, sino por la variedad de formas que esta toma, los marcos regulatorios y las capacidades existentes para atenderla.

Para abordar estos retos regionales, la Declaración de Los Ángeles sobre Migración y Protección, adoptada en la Cumbre de las Américas en junio de 2022 en California, Estados Unidos, promueve la colaboración y coordinación regional y hemisférica. La Declaración de Los Ángeles exhorta a impulsar medidas que fortalezcan las instituciones que gestionan la migración y a estimular oportunidades de trabajo decente y la protección de las personas trabajadoras migrantes.

En el ámbito nacional, El Salvador, Guatemala, Honduras y México también han realizado avances notables, y el Gobierno de los Estados Unidos ha publicado la Guía sobre prácticas justas de reclutamiento para trabajadores migrantes temporales ¹, basada en los principios y directrices de la OIT para la contratación equitativa.

En este contexto, esta nota técnica subraya los progresos realizados y proporciona recomendaciones para enfrentar retos regionales y nacionales.

¹ Estados Unidos, Departamento de Estado (USDOS), Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y Departamento de Trabajo (USDOL), *Guía sobre prácticas justas de reclutamiento para trabajadores migrantes temporales–Orientación sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales*, junio de 2022.

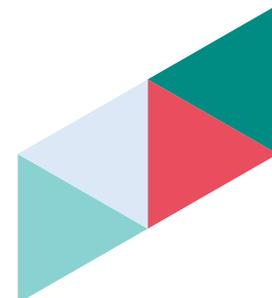
Por ello, la nota contiene una sección que compila y revisa los casos, buenas prácticas y esfuerzos implementados recientemente por los gobiernos, las organizaciones empresariales y la sociedad civil con el apoyo de la organización internacional del trabajo en cada uno de los países analizados, para promover e impulsar los principios de la contratación equitativa en diversos sectores y regiones tanto a nivel local como internacional.

Además, en su segundo y tercer apartado esta nota analiza, por un lado, las responsabilidades de contratación equitativa para empleadores, gobiernos, y reclutadores que participan en cada una de las etapas del ciclo de contratación; y por otro documenta con detalle los avances y brechas relativas al marco normativo y de políticas, así como a las acciones de vigilancia en materia de contratación equitativa para el conjunto de la región y para cada uno de los países, a efecto de identificar en dónde gravitan los principales retos por atender y las fortalezas que compartir y mantener.

Finalmente, la nota ofrece algunas recomendaciones con base en buenas prácticas para avanzar la agenda de fortalecimiento normativo y de políticas para la región.

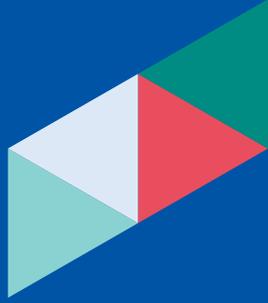
La nota ha sido elaborada por Javier Omar Rodríguez Alarcón, consultor externo de la OIT, bajo la supervisión de Noortje Denkers, especialista en Migración laboral y movilidad humana de la Oficina de OIT en San José, y contó con la contribución de Maria Gallotti y Fabiola Mieres, de la Oficina de Ginebra, y la participación y aportaciones de Ana María Méndez Chicas, de OIT Guatemala, y Adriana Hidalgo, consultora de la OIT.

 El objetivo de la nota técnica es sistematizar, a través del análisis documental, los avances y buenas prácticas regionales en legislación y en las prácticas de contratación nacional y transfronteriza.



1

- ▶ **Marco normativo internacional:**
Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (OIT)



La visión de la OIT es que las prácticas de contratación de trabajadores nacionales o extranjeros **se basen en las normas laborales, se desarrollen a través del diálogo social y garanticen la igualdad de género**, y se consideran prácticas de contratación equitativa aquellas que «son transparentes y se regulan, vigilan y aplican de manera efectiva; protegen los derechos de todas las personas trabajadoras, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y previenen la trata de personas y el trabajo forzoso; inspiran y responden de manera eficaz a las políticas de empleo y a las necesidades del mercado de trabajo, incluso en lo relativo a la recuperación y la resiliencia»².

En 2014, la OIT lanzó la Iniciativa para la Contratación Equitativa (FRI, por sus siglas en inglés) como parte de la Agenda de migración equitativa de la Organización, basándose en las normas internacionales del trabajo, en los Principios generales y directrices para la contratación equitativa y en esfuerzos de diálogo tripartito y permanentes con instituciones y actores sociales involucrados en el mercado laboral.

La Iniciativa complementa y abona positivamente al objetivo 6 del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular: «Facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente»³.

La Iniciativa para la Contratación Equitativa se sostiene en cuatro pilares fundamentales.



Pilar 1

Mejorar, intercambiar y difundir los conocimientos mundiales sobre los procesos de contratación nacionales e internacionales



Pilar 2

Mejorar las leyes, las políticas y la observancia para promover una contratación equitativa



Pilar 3

Promover prácticas empresariales equitativas



Pilar 4

Empoderar y proteger a las trabajadoras y los trabajadores

2 OIT, «Iniciativa para la Contratación Equitativa».

3 Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 73/195, Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, A/RES/73/195 (2019), párr. 16.

Los siguientes instrumentos proporcionan orientaciones estratégicas para la promoción y aplicación de la contratación equitativa:

1. Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, adoptados en 2016

Este conjunto de trece principios brinda la pauta para asegurar que la protección de los derechos de las personas trabajadoras se aplique a todas las personas trabajadoras siguiendo las normas internacionales y en las leyes nacionales, y que su contratación responda a las necesidades del mercado de trabajo en un ambiente de libertad y seguridad, de consentimiento informado, libre de coacción, amenazas o engaños, de vigilancia y aplicación efectiva de la normativa laboral mediante la inspección, y de acceso a mecanismos de queja, reparación y justicia para las personas trabajadoras.

2. Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos (OIT) ⁴

Esto se refiere al principio de no cobro, deducción o recuperación, de forma directa o indirecta, total o parcial, a las personas trabajadoras de cualquier gasto, comisión o tarifa relacionada con los procesos para su contratación por parte de empleadores o reclutadores, y aplica para todas las personas trabajadoras, en todos los sectores, independientemente de que se trate de nacionales o internacionales ⁵. Esta definición adoptada tras

la Reunión de expertos sobre la definición de las comisiones de contratación y gastos conexos ⁶ realizada en 2018 constituye un aspecto central para la contratación equitativa y debe leerse y entenderse en el marco de los principios generales y directrices.

Ha de resaltarse que la definición de comisiones de contratación también contempla los gastos conexos, los cuales comprenden todos aquellos gastos que son «inherentes a la contratación y a la colocación dentro de las fronteras nacionales y a través de ellas, teniendo en cuenta que la mayoría de estos gastos son los generados por la contratación internacional» (OIT 2019a).

Los gastos conexos adquieren una relevancia muy significativa cuando se trata de personas trabajadoras migrantes o transfronterizas, pues a pesar de que las regulaciones nacionales en los países analizados (a excepción de Honduras, como se verá más adelante) pudieran prohibir cobros a las personas trabajadoras por parte de empleadores o reclutadores, es en estos gastos —mayormente asociados a la adquisición, cumplimiento o acreditación por parte de la persona trabajadora de requisitos y documentación previa para viajar al destino o para retornar a su país de origen— en los que existe una mayor ambigüedad y riesgos de cobros abusivos, indebidos, ilegales o no transparentes.

4 La OIT define las comisiones de contratación o gastos conexos como «cualquier comisión o gasto en que se haya incurrido en el proceso de contratación para que los trabajadores obtengan un empleo o una colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro» (OIT 2019b).

5 Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *Guía práctica para personas trabajadoras guatemaltecas del programa de trabajo temporal hacia Canadá*, 2021.

6 OIT, *Segundo informe complementario: informe de la Reunión de expertos sobre la definición de las comisiones de contratación y gastos conexos*, GB.335/INS/14/2, 2019.

► Disposiciones relevantes para la contratación equitativa en las normas internacionales del trabajo

El marco de la contratación equitativa se complementa y debe verse dentro de las normas internacionales del trabajo que le son relevantes: entre las más pertinentes se encuentran el Convenio sobre el servicio de empleo, 1948 (núm. 88), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97).

Del Convenio núm. 181 son particularmente importantes el artículo 3 (sobre la regulación de las agencias de empleo privadas), el artículo 7 (que versa sobre la prohibición de cobros por parte de las agencias de empleo privadas a las personas trabajadoras que reclutan y colocan) y el artículo 8 (respecto a la protección que deben garantizar los Estados Miembros para que las personas trabajadoras migrantes reclutadas por agencias de empleo privadas no sean objeto de abusos o fraudes).

Del Convenio núm. 97 resaltan las disposiciones sobre la facilitación de medidas de apoyo a las personas trabajadoras migrantes, la prevención de propaganda errónea en materia migratoria, el trato igual y no discriminatorio para las personas trabajadoras migrantes y la garantía de gratuidad de los servicios prestados por los servicios públicos de empleo a las personas trabajadoras migrantes.

Otros convenios relevantes a la contratación equitativa son:

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)



En resumen, la Iniciativa para la Contratación Equitativa sintetiza los esfuerzos de la comunidad internacional y de los agentes sociales para ofrecer una hoja de ruta para los gobiernos, las agencias de empleo, los empleadores y los propios trabajadores para dignificar, transparentar, facilitar y garantizar la protección de los derechos humanos y laborales durante todo el ciclo: reclutamiento, contratación, traslado, desarrollo de los trabajos y retorno según las leyes, regulaciones y procedimientos de los países de origen, tránsito y destino, y aplicables de manera gratuita a todas las personas trabajadoras en todos los sectores, así como a los reclutadores y a los empleadores.

La contratación equitativa contempla trece principios generales que derivan en una serie de responsabilidades y deberes para los gobiernos, las empresas, los servicios de empleo, los reclutadores y los empleadores:

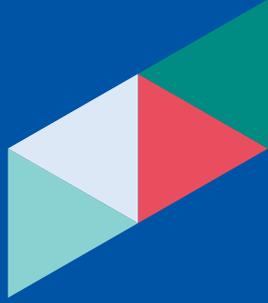
1. Respeto de los derechos humanos y laborales.
2. Respuesta a las necesidades del mercado de trabajo y promover el trabajo decente.
3. Leyes y políticas de contratación que aplican para todas las personas trabajadoras, reclutadores y empleadores.
4. Eficiencia, transparencia y protección de las personas trabajadoras.
5. Regulación efectiva e inspección de la contratación, registro y licenciamiento de agencias de empleo.
6. Respeto a leyes, reglamentos y contratos aplicables a la contratación en países de origen y destino.
7. No cobro de comisiones de contratación ni de gastos conexos a las personas trabajadoras o solicitantes de empleo.
8. Condiciones de trabajo claras y contratos escritos de fácil comprensión para las personas trabajadoras.
9. Contratos de trabajo aceptados voluntariamente, libres de engaño o coacción.
10. Acceso de las personas trabajadoras a información gratuita, completa y precisa sobre sus derechos y condiciones de trabajo.
11. Libre movimiento de la persona trabajadora y no retención de documentos de identidad o de contratos.
12. Libertad para poner fin a la relación de trabajo y cambiar de empleador o retornar a sus países.
13. Acceso gratuito a mecanismos de quejas y de reparación eficaces.

 La Iniciativa para la Contratación Equitativa sintetiza los esfuerzos de la comunidad internacional y de los agentes sociales para ofrecer una hoja de ruta para los gobiernos, las agencias de empleo, los empleadores y los propios trabajadores.



2

- ▶ **Dinámica de la migración laboral y la movilidad en El Salvador, Guatemala, Honduras y México**



Según las últimas estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes, en 2019 había 169 millones de personas trabajadoras migrantes en el mundo, que representan cerca de dos tercios (el 62 por ciento) de los 272 millones de migrantes internacionales. La mayoría (alrededor del 78 por ciento) están en edad de trabajar (entre 15 y 64 años) y algo más de la mitad (el 51,9 por ciento) son hombres (de todos los grupos de edad).

Estudios del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas estiman que el 1,3 por ciento de la población de la región de Centroamérica (2,3 millones de personas) migraron en 2020 (UNDESA 2020).

En el contexto de esta dinámica migratoria, en las últimas décadas, los países del Norte de Centroamérica y México se han convertido en un corredor migratorio importante. De hecho, el flujo de personas provenientes de El Salvador, Guatemala y Honduras hacia México como destino o país de tránsito es uno de los corredores migratorios principales en América Latina y el Caribe. En él, la movilidad humana entre o a través de los cuatro países responde a distintas causas: búsqueda de mejores oportunidades de empleo, desplazamiento forzado (desastres naturales, conflictos intercomunitarios, situaciones de violencia o conflictos), retornados o devueltos de los países de tránsito o destino.

Es posible distinguir cuatro tipos de flujos. El primero, la migración hacia América del Norte, principalmente a los Estados Unidos en búsqueda de trabajo; el segundo grupo son migrantes intrarregionales, principalmente con México, Belice, Costa Rica y Panamá como destinos; el tercero corresponde migrantes de países del Caribe, América del Sur e incluso Asia y África en tránsito a través de los países de la región que intentan llegar a los Estados Unidos, y el cuarto grupo comprende a las personas retornadas de los Estados Unidos hacia la región ⁷.

En años recientes, sin embargo, el corredor de Centroamérica a América del Norte se ha caracterizado no solo por flujos migratorios irregulares con desplazados o retornados indocumentados, sino también por una movilidad laboral documentada, fluida y constante, marcada por la complementariedad entre oferta y demanda de trabajo. Esto se traduce en más de 3,8 millones de personas que migran temporal y definitivamente desde los países del Norte de Centroamérica ⁸ en busca de mejores oportunidades de empleo, ingresos y condiciones laborales hacia México, Canadá y, principalmente, a los Estados Unidos, así como intrarregionalmente.



7 OIM, «Migration data in Central America», Migration data portal.

8 Esta cifra incluye el total de personas migrantes de El Salvador, Guatemala y Honduras; de ellas, el 52,5 por ciento fueron mujeres. OIT, *Empleo y migración: Países del Norte de Centroamérica 2021*, Ficha técnica, diciembre de 2021.

 En México, Canadá y los Estados Unidos, cada vez más empresas y personas empleadoras recurren a la fuerza de trabajo extranjera temporal o permanente para satisfacer las necesidades de mano de obra no disponible localmente en sectores diversos.

Además, en México, Canadá y los Estados Unidos, cada vez más empresas y personas empleadoras recurren a la fuerza de trabajo extranjera temporal o permanente para satisfacer las necesidades de mano de obra no disponible localmente en sectores diversos, tales como la agricultura, los servicios y la construcción.

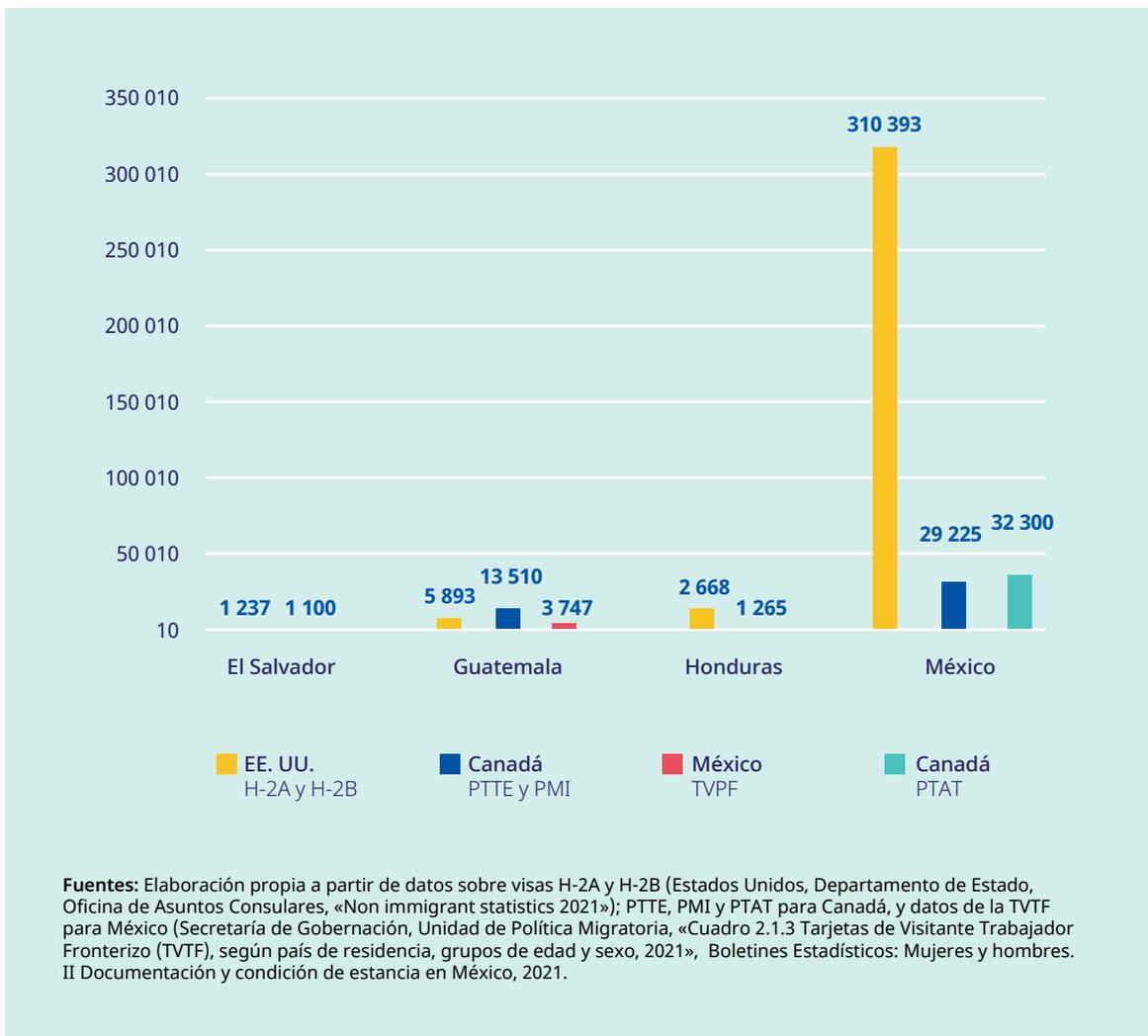
Ante ello, cada vez se distinguen, refuerzan o surgen distintos mecanismos de movilidad laboral que buscan alinearse con los objetivos de una migración laboral segura, ordenada, regular y temporal: acuerdos bilaterales entre gobiernos como el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT) y programas de visados de trabajo temporal bajo un enfoque unilateral como las visas H-2 de los Estados Unidos ⁹, las Tarjetas de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF) de México o los programas de trabajadores extranjeros temporales y de migración internacional de Canadá. En cualquier modalidad de gobernanza ¹⁰, en estos mecanismos confluyen empleadores, gobiernos, reclutadores privados formales e informales, así como servicios públicos de empleo, que interactúan de manera coordinada en algunos casos o coexistiendo de manera inadvertida en otros.

9 Los ciudadanos de 85 países son elegibles para los visados H-2A para trabajos temporales en la agricultura, mientras que los ciudadanos de 86 países son elegibles para visados H-2B para trabajos temporales no agrícolas; estos últimos visados tienen un límite de 66 000 anuales. Estados Unidos, U.S. Government Publishing Office, Federal Register, Vol. 86, No. 215, 10 de noviembre de 2021.

10 Por gobernanza de la migración ha de entenderse la conjunción de acciones en distintos niveles, incluidas las acciones regulatorias o normativas, como las políticas públicas que atienden las causas y efectos de la migración en un marco de respeto y protección a los derechos humanos, y en las que intervienen actores estatales y no estatales, incluidos empleadores y organizaciones de trabajadores, para asegurar una migración ordenada, legal y segura. Unión Interparlamentaria, *Migración, derechos humanos y gobernanza: Manual para parlamentarios*, 2015.

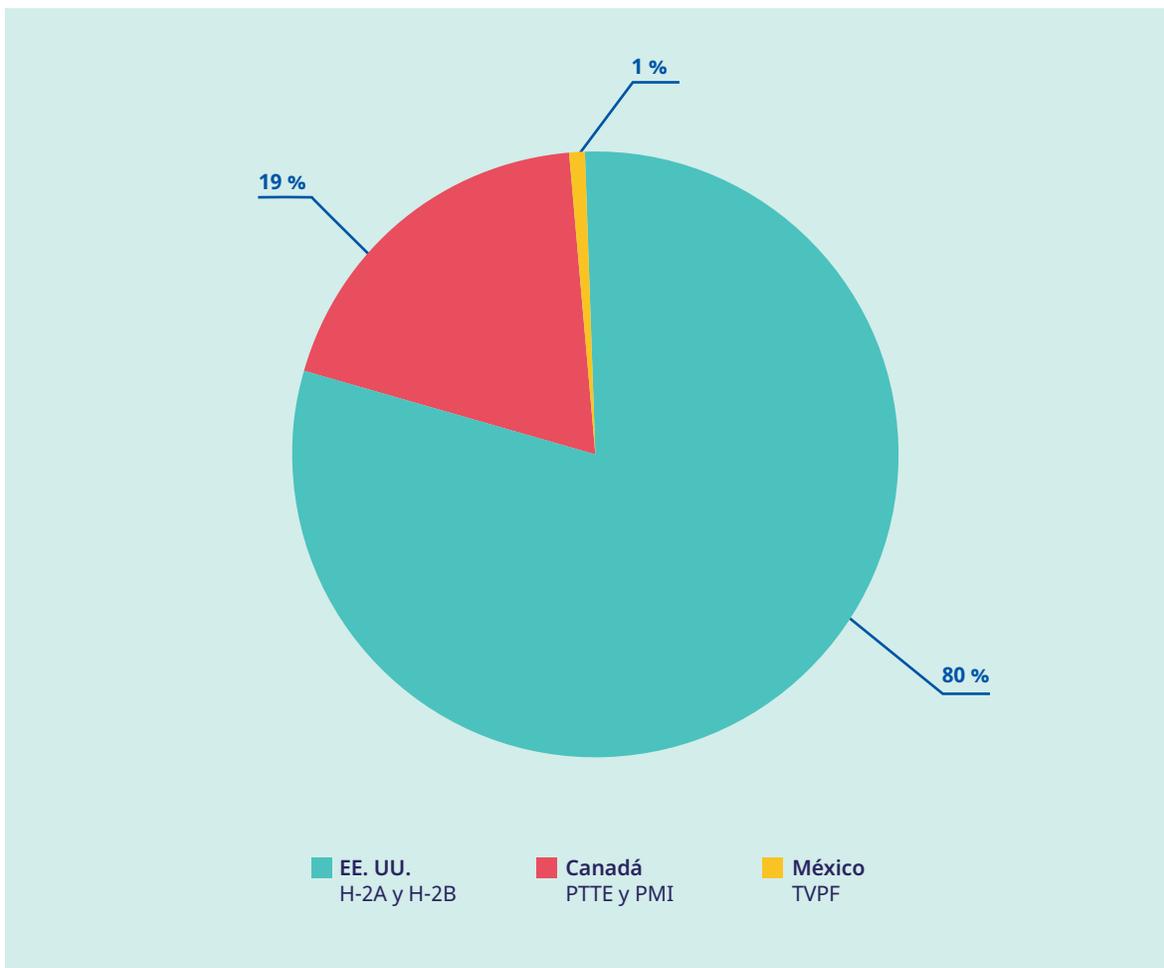
El siguiente gráfico desglosa datos oficiales de autorizaciones de trabajo temporal para migrantes de los cuatro países analizados otorgadas en el año 2021 por los Estados Unidos, Canadá y México, países que constituyen el destino principal de los países de la región.

► **Gráfico 1. Permisos de trabajo temporal en los Estados Unidos, Canadá y México emitidos por país de origen y programa, 2021**



En total, los países de destino concedieron más de 400 000 permisos de trabajo mediante los cuatro programas que concentran a la mayoría de las personas trabajadoras migrantes temporales de la región: los permisos o visados de trabajo agrícola (H-2A) y no agrícola temporal (H-2B) de los Estados Unidos concentraron el 80 por ciento de los permisos de trabajo, mientras que los programas de trabajadores temporales extranjeros, incluido el PTAT, y el programa de migración internacional de Canadá abarcaron el 19 por ciento, y las TVTF de México emitidas a personas trabajadoras de Guatemala concentró el 1 por ciento restante.

► **Gráfico 2. Distribución de los permisos de trabajo temporal emitidos por tipo de permiso o visado y por país de destino, 2021**



Estos programas y mecanismos de movilidad laboral regulados están muy lejos de los flujos no registrados o no documentados. Por ejemplo, tan solo entre enero y agosto de 2022 se registraron más de 856 000 inadmisiones, aprehensiones y expulsiones en la frontera suroeste de los Estados Unidos de personas de nacionalidad mexicana, guatemalteca y hondureña (OIM 2022) y entre enero y septiembre del mismo año las autoridades migratorias mexicanas hicieron lo mismo con 102 000 salvadoreños, guatemaltecos y hondureños en situación migratoria irregular ¹¹.

Las estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes señalan que, de los 169 millones de personas trabajadoras migrantes del mundo, una cuarta parte (25,6 por ciento) se encuentran en las Américas, equivalente a más de 43 millones de personas. De ellos, casi seis millones se localizan en América Latina y el Caribe y el resto (el 87 por ciento de las personas trabajadoras migrantes de la región) se encuentran en los Estados Unidos y Canadá.

Estas cifras ponen de relieve los retos asociados a la magnitud y dinámica de movilidad en la región, que necesariamente involucra —cuando menos— algunas de las etapas del proceso de contratación ¹²:



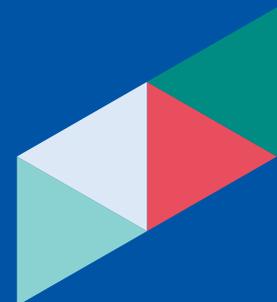
En estas etapas confluyen múltiples autoridades y actores gubernamentales de los países tanto de origen como de destino y no gubernamentales (agencias de empleo privadas, empleadores y sus agentes intermediarios y reclutadores), además, por supuesto, de los propios trabajadores.

11 México, Secretaría de Gobernación, Unidad de Política Migratoria, «Cuadro 3.1.1 Eventos de personas en situación migratoria irregular en México, según continente y país de nacionalidad, 2022», Boletines Estadísticos: III Extranjeros presentados y devueltos, 2022.

12 Estas etapas han sido identificadas en OIT, *Estudio comparativo mundial sobre la definición de comisiones de contratación y gastos conexos: Investigación interregional sobre legislación, política y práctica*, 2021.

3

- ▶ **Avances en la promoción de la contratación equitativa en la región**



Frente a los grandes retos de la movilidad transfronteriza de personas trabajadoras migrantes en la región, la OIT, en colaboración con gobiernos, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y otras entidades nacionales e internacionales, ha impulsado y puesto en marcha iniciativas, herramientas y buenas prácticas que buscan que los procesos de reclutamiento y contratación de personas trabajadoras migrantes se adhieran y respondan a los principios y directrices para la contratación equitativa. Particularmente, fortaleciendo la información, la transparencia, la seguridad, la inclusión y la equidad en estos procesos en beneficio no solo de los trabajadores, sino también de los empleadores, de forma que aseguren que la migración laboral y la contratación se realice con apego a las legislaciones laborales y migratorias de los países de origen y destino.

A continuación, se reseñan iniciativas destacadas y se resaltan algunas de sus características en función de su contribución al avance y promoción de la contratación equitativa.

► 3.1 Comité Asesor de la Iniciativa para la Contratación Equitativa (FRI) de la OIT

La Iniciativa para la Contratación Equitativa, lanzada en 2014, tiene como objetivo garantizar que las prácticas de contratación nacional e internacional se basen en las normas internacionales del trabajo y el diálogo social, y garanticen la igualdad de género.

Considerando el trabajo realizado en años anteriores, la OIT lanzó una nueva estrategia de su Iniciativa para la Contratación Equitativa para 2021-2025 y estableció un Comité Asesor para guiar su ejecución.

El Comité Asesor tripartito reúne a los interlocutores sociales (la Confederación Sindical Internacional y la Organización Internacional de Empleadores) y a los representantes de los Gobiernos de Bangladesh, Italia, Kenia, México, Qatar y Túnez, así como a la Agencia Suiza de Cooperación y Desarrollo por su experiencia, interés y compromiso para hacer avanzar el programa para la contratación equitativa.

En su primera reunión, celebrada el viernes 20 de enero de 2022, el Comité Asesor acordó una presidencia conjunta encabezada por los Gobiernos de Italia y México para el año 2022-2023. Las prioridades temáticas son la inspección laboral y su aplicación, el acceso a la justicia, la innovación y la digitalización, el compromiso empresarial, el empoderamiento de los trabajadores y el papel de los medios de comunicación.



▶ 3.2 Guía sobre prácticas justas de reclutamiento para trabajadores migrantes temporales (Estados Unidos)

El Gobierno de los Estados Unidos de América, como principal destino de personas trabajadoras migrantes de la región, emitió recientemente una guía sobre contratación equitativa de trabajadores migrantes temporales ¹³, producto de la colaboración entre el Departamento de Trabajo (USDOL, por sus siglas en inglés), el Departamento de Estado (USDOS, por sus siglas en inglés) y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés). La guía busca ayudar a los gobiernos de los países de origen, a los reclutadores y los empleadores de trabajadores migrantes temporales a «lograr una contratación justa de trabajadores destinados a trabajar en los Estados Unidos en virtud de los programas de visados H-2».

La guía formula recomendaciones a empleadores y gobiernos de los países de origen respecto a la aplicación de los principios de la contratación equitativa: la necesidad de contar con reglamentaciones claras, transparentes y aplicables en materia de contratación, con regulación de registro y licenciamiento de reclutadores, mecanismos de inspección y sanciones a prácticas fraudulentas, la prohibición de la discriminación y el acceso a mecanismos de reparación para las personastrabajadoras.

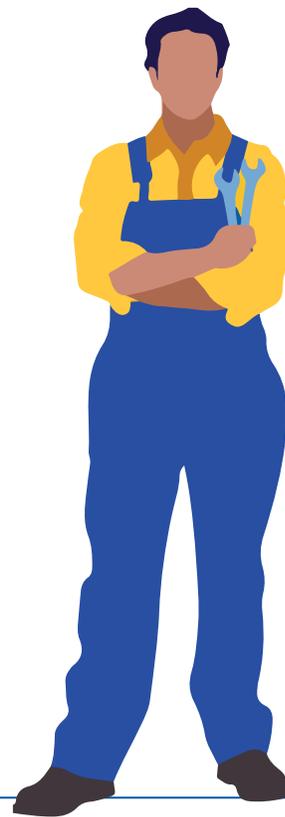
13 USDOS, USAID y USDOL, *Guía sobre prácticas justas de reclutamiento para trabajadores migrantes temporales*, 2022.

La Guía sobre prácticas justas de reclutamiento para trabajadores migrantes temporales contribuye de manera preponderante al **principio 6: «La contratación transnacional debería realizarse de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales aplicables, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables de los países de origen, de tránsito y de destino, respetando los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo pertinentes. Estas leyes y reglamentos deberían aplicarse efectivamente».**

Por un lado, hace una contribución significativa en términos de orientación sobre las normas que rigen los procedimientos de reclutamiento en el marco de las visas H-2, particularmente las obligaciones de los empleadores sobre el uso de reclutadores y las condiciones de trabajo. Por otro, la referencia y sugerencias sobre la participación de los minoristas para asegurar la contratación equitativa a través de toda la cadena de suministro.

Entre sus resultados inmediatos, esta guía apoya las labores de coordinación de USAID con los Ministerios de Trabajo de El Salvador, Guatemala y Honduras para mejorar sus prácticas de reclutamiento y capitalizar así la expansión de las visas de trabajo temporal H-2, así como a la cadena de supermercados Walmart en la aplicación de los compromisos de contratación responsable de la compañía *.

* Estados Unidos, La Casa Blanca, «Fact Sheet: The Los Angeles Declaration on Migration and Protection U.S. Government and Foreign Partner Deliverables», 10 de junio de 2022; y USAID, «Administrator Samantha Power at the Summit of the Americas Fair Recruitment and H-2 Visa Side Event», 9 de junio de 2022.



► 3.3 Iniciativas en Guatemala

3.3.1 Programa de Trabajo Temporal

El Programa de Trabajo Temporal de Guatemala, lanzado en 2021, está a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab), y su propósito es lograr la vinculación ordenada de las personas trabajadoras migrantes temporales con el empleo decente y la contratación equitativa, busca disminuir el uso de canales irregulares y las prácticas de cobros indebidos de reclutamiento, estafas, trata de personas, tráfico ilícito de migrantes, explotación laboral y otras formas que atentan contra la dignidad humana.

El programa tiene cinco objetivos estratégicos, con metas e indicadores específicos para el año 2023; entre ellas, la creación de un sistema de registro de agencias de colocación (concretada en 2022). Además, el programa se rige por una serie de principios rectores: la contratación equitativa; la transparencia y gratuidad en la intermediación laboral a cargo del Mintrab y la supervisión de reclutadores privados; la protección integral de los derechos de las personas migrantes y la protección de sus datos personales, y la perspectiva de género y el acceso a la justicia.

Al amparo de este programa, el Mintrab ejecuta acciones para promover el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras guatemaltecas en el extranjero de forma ordenada, segura y regular ¹⁴; entre otros, el Acuerdo entre la República de Guatemala y los Estados Unidos de América sobre programas de trabajadores agrícolas y no agrícolas temporales ¹⁵.



¹⁴ Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *Programa de Trabajo Temporal: Plan de acción*, 2021.

¹⁵ Disponible en https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DGE/movilidadlaboral/Acuerdo_entre_Guatemala_y_los_Estados_Unidos_de_Am%C3%A9rica_sobre_programas_de_trabajadores_agricolas_y_no_agricolas_temporales_versi%C3%B3n_en_espa%C3%B1ol.pdf.

3.3.2 Guía práctica para personas trabajadoras guatemaltecas del programa de trabajo temporal hacia Canadá

La guía ¹⁶ proporciona información del programa, condiciones y cláusulas que deben contener los contratos, derechos y obligaciones, contactos de apoyo, información general sobre lo que significa vivir en Canadá o cómo prepararse y atender problemas de salud y de COVID. Además, difunde nociones generales y principios de la contratación equitativa como el no cobro de comisiones por su reclutamiento y contratación y ofrece información de los consulados de Guatemala en Canadá para acceder a la protección de la red consular.

La *Guía práctica para personas trabajadoras guatemaltecas del programa de trabajo temporal hacia Canadá* contribuye eficazmente a la ejecución del **principio 10: «Los trabajadores deberían tener acceso a información gratuita, exhaustiva y exacta sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo».**

3.3.3 Guía de Derechos laborales de personas trabajadoras guatemaltecas en el extranjero en programas de trabajo temporal en México, Estados Unidos y Canadá

La Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala, en colaboración con la OIT y el proyecto REFRAME de la Unión Europea, desarrolló una guía sobre derechos laborales de personas trabajadoras guatemaltecas en el extranjero ¹⁷, con especial énfasis en los principales países de destino de trabajadores temporales guatemaltecos: Canadá, los Estados Unidos y México. La guía pone a disposición recursos de información sobre las instituciones competentes de Guatemala, los Estados Unidos, Canadá y México en la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes, así como consejos para identificar fraudes, ofertas de trabajo falsas y procedimientos para presentar quejas por abusos, así como datos de contacto de organizaciones civiles y comunitarias que apoyan a las personas trabajadoras migrantes temporales en los países de destino.

¹⁶ Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *Guía práctica para personas trabajadoras guatemaltecas del programa de trabajo temporal hacia Canadá*, 2021.

¹⁷ Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala, *Derechos laborales de personas trabajadoras guatemaltecas en el extranjero: Programas de trabajo temporal en México, Estados Unidos y Canadá*, 2022.

3.3.4 Código de conducta para agencias de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes

Las cuatro agencias de empleo más posicionadas y conocidas por empleadores y por personas buscadoras de empleo en el extranjero y que han demostrado ser más responsables, con la asistencia técnica de la OIT y el apoyo del proyecto REFRAME de la Unión Europea, desarrollaron un código de conducta ¹⁸ de la industria apegado a los principios y directrices para la contratación equitativa. Este código compromete a las empresas signatarias a la observancia de la ley, a la gratuidad de los servicios para las personas guatemaltecas solicitantes de empleo en el extranjero, a la transparencia de las condiciones contractuales, al respeto de los derechos de las personas y su integridad y seguridad, a la no discriminación, la inclusión y la perspectiva de género, y al acceso de la personas trabajadoras clientes a mecanismos de quejas y denuncias y de resolución de disputas.

El Código de conducta constituye un esfuerzo sin precedente de líderes de la industria en Guatemala para establecer estándares de conducta y una referencia para las agencias de empleo privadas dedicadas a la colocación de personas trabajadoras guatemaltecas en el extranjero apegándose a los principios de la contratación equitativa. Con su adopción potencialmente beneficia a las cerca de 10 000 personas usuarias de las cuatro empresas de reclutamiento firmantes.



18 Amigo Laboral, ComuGuate, Conexión Laboral y MOCI, *Código de conducta: Agencias de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes*, 2021.

3.3.5 Gremial de Palmicultores de Guatemala (GREPALMA)

La Gremial de Palmicultores de Guatemala (GREPALMA), que representa a pequeños, medianos y grandes productores de palma de aceite de palma del país, aprobó en 2020 su política de derechos humanos, gestionando los riesgos en la materia en su cadena de valor a través de la debida diligencia y la promoción del diálogo con diferentes actores de dicha industria intensiva en fuerza de trabajo.

Estos esfuerzos se complementan y fortalecen a través del **Centro de Recursos Virtuales, Debida Diligencia Empresarial y Contratación Equitativa de la Gremial de Palmicultores de Guatemala**¹⁹: una herramienta al servicio de la **Política de Respeto a los Derechos Humanos de GREPALMA y sus Socios**²⁰ para fomentar el respeto a los derechos humanos en todas las operaciones del gremio palmicultor creando y fortaleciendo capacidades a todos los niveles y a lo largo de la cadena de valor.

En 2021, como parte de estos procesos, GREPALMA publicó la **Guía orientativa sobre la gestión de riesgos en Derechos Humanos en la Agroindustria de Aceite de Palma**²¹. La guía sintetiza y orienta al gremio y a los distintos actores involucrados en la industria sobre derechos humanos, contratación equitativa y debida diligencia (identificación, prevención, mitigación y dar respuesta a riesgos reales y potenciales por incumplimientos normativos y violaciones a derechos humanos considerando las distintas etapas del proceso de plantación y transformación de la palma en la cadena de valor). El documento considera una matriz de posibles situaciones de incumplimiento, además de una relación de acciones para la reparación.

Las acciones de GREPALMA y en específico el Centro de recursos virtuales y la *Guía orientativa sobre la gestión de riesgos en Derechos Humanos en la Agroindustria de Aceite de Palma* contribuyen decididamente a materializar el **principio 1: «La contratación debería efectuarse de manera que se respeten, protejan y hagan realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo y, en particular, el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación».**

La potencial repercusión de estas medidas es alta dado que en 2021 generó 30 102 empleos directos y 150 600 indirectos (el 2 por ciento del empleo del país) y su producción equivale al 1,8 por ciento del PIB nacional.

19 Disponible en <https://grepalma.contratacionequitativa.org/>.

20 Disponible en <https://www.grepalma.org/wp-content/uploads/2020/08/Politica-de-Respeto-a-los-Derechos-Humanos-de-GREPALMA-y-sus-Socios.pdf>.

21 Disponible en <https://www.grepalma.org/wp-content/uploads/2021/08/Guia-orientativa-sobre-la-gestios-de-riesgos-de-DDHH-en-palmicultura.pdf>.

► 3.4 Iniciativas en México

3.4.1 Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes en Tijuana

En 2019 se instaló en la ciudad de Tijuana el Grupo interinstitucional sobre migración laboral y contratación equitativa de Baja California, con participación de autoridades estatales y federales, representantes de la OIT, la sociedad civil y la industria de la entidad para fortalecer las capacidades de atención a la población en condición de movilidad humana. Como parte de su plan de acción para orientar, apoyar y vincular de personas trabajadoras migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, han realizado, entre otras, ferias de empleo específicas para esta población ²². El 3 de junio de 2022, a través de una colaboración entre la Unión Nacional de Trabajadores del Campo y la Industria Alimentaria «México Transformando el Siglo XXI» (afiliada a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, CROC), la OIT y con el respaldo financiero del proyecto REFRAME de la Unión Europea, se inauguró en Tijuana, Baja California, el Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes ²³. Este espacio brinda asesoría directa a personas migrantes, solicitantes de refugio, refugiadas y a sus familias, está operado por personal del sindicato y su objetivo prioritario es promover el acceso al empleo formal, facilitar el acceso a la justicia laboral y a otros servicios para combatir los posibles abusos en las contrataciones.

Las acciones del *Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes* de Tijuana contribuyen decididamente a materializar el **principio 13: «Los trabajadores, sea cual fuere su presencia o su condición jurídica en un Estado, deberían tener acceso gratuito o asequible a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presunta violación de sus derechos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación eficaces y apropiadas en los casos en que se hayan producido abusos»**.

Entre marzo y octubre de 2022, el Centro ha brindado asesoría y atención a más de 300 personas migrantes de doce nacionalidades en temas migratorios y laborales, según datos proporcionados por el propio Centro.

²² María Canchola, *Las ferias de empleo en Baja California para personas en situación de movilidad humana* (OIT, 2020).

²³ OIT, «CROC y OIT inauguran el Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes en Tijuana, Baja California», 9 de junio de 2022.

3.4.2 Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social (AHIFORES)

El Distintivo Empresa Agrícola Responsable (DEAR T-MEC) de la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social (AHIFORES), creado con la asistencia de la OIT y del Consejo Nacional Agropecuario, es un instrumento desarrollado en el sector agrícola para impulsar el cumplimiento de la normativa laboral aplicable en México y de los estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente, entre ellos los principios y derechos fundamentales en el trabajo de las personas trabajadoras del campo mexicano.

Este distintivo está conformado por cuatro instrumentos que permitirán a los productores y empresas realizar una autoevaluación de una manera sencilla y con ello poder conocer su nivel de cumplimiento en los temas centrales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en el ámbito laboral. El estándar DEAR T-MEC evalúa cuatro ámbitos: libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación.

Una de las principales contribuciones del Distintivo Empresa Agrícola Responsable consiste en el enfoque de respeto y (auto)cumplimiento de los derechos humanos y laborales —en sintonía con los principios de la contratación equitativa— por parte de los empleadores en un sector que contrata trabajadores altamente vulnerables como los trabajadores agrícolas migrantes.

Uno de los logros de AHIFORES en este sentido es la transición del Distintivo DEAR T-MEC hacia un esquema de certificación plena (CEAR) auditado por organismos independientes y acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA). Así, las empresas que cumplan con las pautas del nuevo CEAR estarán certificadas como empresas responsables apegadas a los requerimientos del T-MEC en materia de cumplimiento de obligaciones laborales, contratación equitativa, combate y prevención del trabajo infantil y del trabajo forzoso*.

Desde su lanzamiento, en la plataforma Sistema de Información del DEAR se han inscrito 105 usuarios de empresas, lo cual les permite realizar un autodiagnóstico previo al proceso de certificación**.

* AHIFORES, *Estándar DEAR (Empresa Agrícola Responsable) T-MEC*, 2020.

** AHIFORES, *Informe de actividades del periodo 2018-2021*.



AHIFORES, en conjunto con Verité y la OIT, ha creado una **Caja de herramientas para la contratación equitativa**²⁴, dirigida a empleadores y reclutadores. Es una colección de ocho documentos diseñados para apoyar a las empresas a que pongan en práctica políticas, medidas y acciones que logren la contratación equitativa en el sector agrícola mexicano: una contratación que respete y proteja los derechos laborales establecidos por las leyes nacionales y estándares internacionales.

Los módulos que contempla son los siguientes:

- **Módulo 1:** Introducción, documento de referencia, marco normativo y glosario
- **Módulo 2:** Autoevaluación para productores agrícolas centrada en las prácticas de contratación equitativa
- **Módulo 3:** Identificación de riesgos relacionados al reclutamiento y la contratación
- **Módulo 4:** Cláusulas para un código de conducta para productores agrícolas que cubre la contratación equitativa
- **Módulo 5:** Guía para la selección y evaluación de los intermediarios laborales
- **Módulo 6:** Guía para el monitoreo de los intermediarios laborales
- **Módulo 7:** Guía para entrevistas a personas trabajadoras sobre el reclutamiento y la contratación
- **Módulo 8:** Guía de desarrollo e implementación de un mecanismo de quejas y denuncias

3.4.3 Recomendaciones prácticas para empleadores y reclutadores en México para asegurar la contratación equitativa de trabajadores migrantes durante la pandemia

Estas recomendaciones prácticas²⁵ están dirigidas a empresas y reclutadores de mano de obra, así como a trabajadores migrantes. El propósito de las recomendaciones es promover procesos de contratación seguros, confiables, libres de riesgos y abusos para que las personas trabajadoras migrantes —que muchas veces son requeridas en sectores esenciales— puedan seguir viajando, viviendo y trabajando en condiciones de seguridad y salud frente a un contexto de crisis sanitaria.

24 Disponible en https://www.ilo.org/americas/programas-y-proyectos/WCMS_842682/lang--es/index.htm.

25 Disponibles en https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_763784/lang--es/index.htm.

3.4.4 Centros Integradores del Migrante (CIM)

Los Centros Integradores del Migrante (CIM) son una estrategia nacional del Gobierno de México (cuya coordinación está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social) para atender a la población migrante en el país.

Los funcionarios de los CIM están organizados en siete comités: recepción, salud, almacén, servicios generales, educación, apoyo psicosocial y vinculación laboral, brindan servicios gratuitos de alojamiento, salud, educación, apoyo psicosocial, alimentación y vinculación laboral.

A la fecha, existen tres CIM: en Tijuana (Baja California), Ciudad Juárez (Chihuahua) y Matamoros (Tamaulipas), los cuales han atendido a alrededor de 28 600 migrantes.

3.4.5 CIERTO

CIERTO es una organización de reclutamiento de personas trabajadoras agrícolas que opera desde 2016. Recluta, capacita y coloca trabajadores agrícolas de México —y más recientemente de Guatemala— en fincas en América del Norte. Su misión es «crear una fuerza laboral agrícola profesional que llegue a su granja sin miedo ni deudas irrazonables, lista para concentrarse en el trabajo que tiene entre manos: ayudarlo a alimentar al mundo»²⁶.

La OIT proporcionó asistencia técnica para crear su modelo de reclutamiento, siguiendo los principios generales y directrices para la contratación equitativa, cumpliendo con la legislación laboral en los países respectivos, interactuando con todos los actores, con procesos de monitoreo independiente en las comunidades de origen para asegurarse de que los empleos ofertados sean reales y no cobren comisiones ilegales.

Por ejemplo, CIERTO únicamente publica vacantes ya suscritas con las empresas, con los detalles de los contratos ya determinados: número de trabajadores, tipo de producto a cosechar, condiciones de trabajo y climáticas. Difunde sus vacantes a través de organizaciones de la sociedad civil para evitar posibles fraudes y sus socios locales buscan un enfoque inclusivo en materia de género; todo ello, para garantizar un proceso de reclutamiento basado en mejores prácticas.

²⁶ Véase <https://www.ciertoglobal.org/inicio/>.

En 2020, CIERTO reclutó a 1 614 personas trabajadoras siguiendo los principios de una contratación equitativa. Por ejemplo, a ninguna les efectuaron cobros por concepto de reclutamiento o gestión de trámites migratorios ni se le retuvieron documentos o salarios. Además, no hay registros de que las personas trabajadoras reclutadas ese año a través de CIERTO contrajeran COVID-19, lo cual es muestra de la buena aplicación de los protocolos de salud y seguridad en el trabajo.

El trabajo de CIERTO es identificar para los empleadores trabajadores con las cualificaciones y los perfiles requeridos, y encontrar para las personas trabajadoras un empleo confiable y satisfactorio que les permita mejorar sus habilidades.

Las iniciativas emprendidas por gobiernos, empresas, empleadores y reclutadores descritas anteriormente — algunas de las cuales, como las ferias de empleo realizadas en Tijuana, han sido resultado de la coordinación de diversos actores gubernamentales y no gubernamentales— dan testimonio de los grandes esfuerzos de la región para construir capacidades, sensibilizar y poner en marcha medidas destinadas a regular, alinear, fortalecer y profesionalizar los procesos de contratación equitativa —especialmente en sectores sensibles como la agricultura— y dirigidas a trabajadores vulnerables —como las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo—.

Estas acciones son posibles en gran medida gracias a la existencia de un marco de gobernanza de la migración laboral en el que confluyen normas internacionales vinculantes como los Convenios de la OIT núm. 97, núm. 143 y núm. 181, así como otros no vinculantes como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos) (2007) y los Principios generales y directrices para la contratación equitativa (2017).

► 3.5 Comité intersindical para la defensa de los trabajadores migrantes de Honduras

El Comité intersindical para la defensa de los trabajadores migrantes de Honduras y sus acción se sustentan en la Estrategia regional sobre migración laboral de la OIT. El Comité intersindical está integrado por tres centrales sindicales: la Central General de Trabajadores (CGT), la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y la Central de Trabajadores de Honduras (CTH). El plan de trabajo tiene cuatro ejes, uno de los cuales se refiere específicamente a la promoción y defensa de los derechos de las personas trabajadoras migrantes a través del acceso a la justicia y la contratación equitativa.

 El Gobierno de El Salvador trabaja de cerca con sus consulados en los países de destino para garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras salvadoreñas en el extranjero.

▶ 3.6 Programa de Migración Laboral de El Salvador

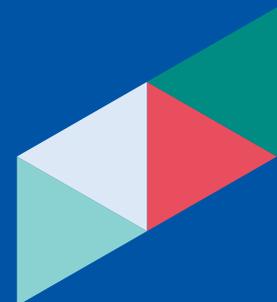
En 2019, el Gobierno de El Salvador inició el Programa de Migración Laboral ²⁷. Inicialmente, el Programa se coordinó con el Gobierno de los Estados Unidos para contratar trabajadores salvadoreños para el sector agrícola, y posteriormente se amplió con los Gobiernos de Canadá e Italia para recibir también trabajadores en sectores como la construcción y el turismo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con un registro electrónico de empleadores dentro del Sistema Público de Empleo y con un sistema de registro en línea de personas trabajadoras que facilita el proceso de reclutamiento y contratación, ya que la entrevista, preselección, contratación y gestión de visas se realiza por medio de la plataforma. El Gobierno de El Salvador trabaja de cerca con sus consulados en los países de destino para garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras salvadoreñas en el extranjero.

²⁷ Más información en <https://www.mtps.gob.sv/servicios/programa-de-migracion-laboral/>.

4

- ▶ **Contratación equitativa
y responsabilidades
compartidas**



La contratación equitativa requiere la confluencia de los distintos actores que participan en toda la cadena de contratación: principalmente los gobiernos (sus Ministerios de Trabajo y sus servicios públicos de empleo), las agencias de empleo privadas, los empleadores, los trabajadores, los reclutadores y los intermediarios. Cada parte tiene roles y responsabilidades en la contratación equitativa.

► 4.1 Responsabilidades de los gobiernos

Los gobiernos tienen la responsabilidad primaria de proteger y velar por que se respeten los derechos humanos —entre ellos, los laborales— de las personas trabajadoras durante todas las etapas de los procesos de contratación, ocurran dentro de las fronteras nacionales o de manera transfronteriza. En este último caso, la responsabilidad no termina cuando el trabajador sale de su jurisdicción, sino que se convierte en una responsabilidad compartida con las autoridades de los países de destino.

En su papel de reguladores, los gobiernos deben adoptar medidas más eficaces para asegurar que los sujetos obligados (empleadores, agencias de empleo públicas y privadas, reclutadores o intermediarios) no exijan a las personas trabajadoras comisiones de contratación o deduzcan de manera indebida, oculta o condicionada de sus salarios los costos relacionados o conexos con su contratación. La situación en los cuatro países es la siguiente:

- El Salvador está desarrollando un reglamento para las agencias de empleo privadas a fin de normar aspectos como la prohibición de comisiones de contratación a trabajadores por parte de dichos reclutadores privados.
- Guatemala, como se verá más adelante, ha impulsado una nueva regulación en 2022 —que ya se encuentra en etapa de ejecución— que prohíbe a los reclutadores aplicar cobros o comisiones de contratación a los trabajadores. En Honduras, la reglamentación existente permite a las agencias de empleo realizar cobros por sus servicios a los trabajadores una vez colocados, siempre que no se rebasen determinados porcentajes.
- México prohíbe expresamente en su reglamento de agencias de colocación el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores.

Independientemente de si existen reglamentos específicos, de cuán detallados sean y de si responden o no al contexto actual, los gobiernos deben garantizar la aplicación de otra normativa relacionada a través de sus respectivos aparatos de inspección laboral y de otros mecanismos de vigilancia e incentivos.

Respecto a las personas trabajadoras, el papel de los gobiernos es clave para facilitar el acceso a información y orientación gratuita, completa, precisa y en un lenguaje accesible sobre las oportunidades de empleo, los contratos, las condiciones de trabajo y todo lo que rodea a la contratación —incluidos sus derechos laborales—, además de asegurar que la información sobre dichos empleos, contratos y condiciones de trabajo sea respetada por reclutadores y empleadores. Un ejemplo relevante de lo anterior es la *Guía práctica para personas trabajadoras guatemaltecas del programa de trabajo temporal hacia Canadá*.



Los gobiernos de países de destino —como Canadá y los Estados Unidos— también tienen un papel relevante en la orientación gratuita con medidas informativas dirigidas a los trabajadores migrantes temporales contratados por empleadores de sus respectivos países. Por ejemplo, el Departamento de Empleo y Desarrollo Social de Canadá cuenta con una página web en español con información sobre sus derechos laborales ²⁸. El Departamento de Estado de los Estados Unidos, por su parte, ha producido un material promocional escrito y audiovisual en varios idiomas ²⁹ destinado a personas trabajadoras migrantes para informales sobre sus derechos y los lugares oficiales a los que pueden acudir en caso de requerir asistencia. Las autoridades laborales y de exteriores de los países de origen de los migrantes pueden utilizar esta información en español para darla a conocer anticipadamente a los potenciales trabajadores migrantes a través de los servicios de empleo, de las agencias de empleo privadas que supervisan y de los servicios de emisión de pasaportes, sus embajadas y consulados.

En este mismo sentido, los gobiernos deben realizar esfuerzos para asegurar que las personas trabajadoras puedan acceder de manera gratuita, sencilla y eficaz a mecanismos para presentar quejas y denuncias sobre posibles incumplimientos, abusos o engaños, así como a mecanismos de acceso a la justicia, resolución de conflictos y reparación de daños. En la actualidad son pocos los mecanismos existentes en los cuatro países, mayormente en los consulados, principalmente de Canadá, los Estados Unidos y México.

Un papel más estratégico para los gobiernos de los países de origen y de destino en relación con la contratación transfronteriza es la planificación y análisis de las condiciones del mercado de trabajo para garantizar una complementariedad entre las necesidades de los empleadores y la disponibilidad de personas trabajadoras locales y extranjeras. De esta manera, se asegura que la contratación transfronteriza y la movilidad internacional de trabajadores responda realmente a las necesidades del mercado laboral evitando así distorsiones, desplazamientos de trabajadores u otros efectos colaterales en los mercados de trabajo de los países de destino.

 Los gobiernos de los cuatro países deben realizar esfuerzos para asegurar que las personas trabajadoras puedan acceder de manera gratuita, sencilla y eficaz a mecanismos para presentar quejas y denuncias sobre posibles incumplimientos, abusos o engaños.

28 <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/protected-rights-es.html>.

29 <https://www.youtube.com/watch?v=4vEI7PbkWEg>.

Como se verá más adelante, las legislaciones laborales de los cuatro países analizados establecen —con diferentes grados de profundidad— disposiciones con medidas para evitar distorsiones o afectaciones a sus mercados laborales derivadas de la posible salida de trabajadores en sectores específicos. De igual forma, los gobiernos de los Estados Unidos y Canadá, como países de destino, también exigen a sus empleadores una certificación laboral (Estados Unidos) o una Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral (Canadá) como requisitos para autorizar la contratación de trabajadores temporales extranjeros a fin de asegurar que no se generen efectos adversos de desplazamiento de trabajadores locales o distorsiones en los salarios.

Finalmente, no es menor la responsabilidad permanente de los gobiernos —en su calidad de autoridades capaces de movilizar diversos recursos y de su capacidad de convocatoria— para fomentar la interlocución y promover la cooperación y la coordinación entre sus propias agencias, las organizaciones gremiales de empleadores y de trabajadores y los reclutadores y agencias de empleo.

Los Gobiernos de El Salvador, Guatemala, Honduras y México tienen la responsabilidad de continuar promoviendo los principios de la contratación equitativa de personas trabajadoras migrantes en los marcos de los programas de migración laboral temporal negociados y no negociados con los Estados Unidos y Canadá garantizando mecanismos de supervisión, evaluación y seguimiento para hacer cumplir las normas internacionales del trabajo; y que de tal manera se contribuya a una migración segura, ordenada y regular.

► 4.2 Responsabilidades de las empresas y los empleadores

Los empleadores, como receptores de la fuerza de trabajo migrante, son beneficiarios de los esfuerzos que hacen, por un lado, los gobiernos de los países de origen y de sus países para facilitar la movilidad laboral transfronteriza, y por otro lado, de las funciones de intermediación y vinculación laboral que hacen los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas que operan de manera responsable y apegadas al marco legal para reclutar y colocar a las personas trabajadoras migrantes con las habilidades que requieren. Existen todavía retos en este aspecto, pues hay empresas que siguen experimentando, por ejemplo, incertidumbre sobre los plazos y procedimientos, falta de información sobre la gestión de los programas de movilidad, grandes retos en procesos técnicos, fallas en los sistemas de información y el efecto de los cambios en las normas migratorias en los países de destino ³⁰.

³⁰ OIT, *Migración laboral temporal: La experiencia de la comunidad empresarial*, 2022.

En México, el reclutamiento para visados H-2 de los Estados Unidos es prácticamente materia exclusiva de reclutadores privados. México es, además, país de destino, y empleadores mexicanos que desean reclutar en Guatemala no encuentran aún los mecanismos de reclutamiento entre los gobiernos que garanticen la contratación equitativa; en consecuencia, recurren a reclutadores privados no registrados o al reclutamiento directo por referencias personales.

La contratación equitativa ofrece argumentos muy sólidos con respecto a los modelos de negocio. De hecho, tanto compañías como sus directivos y gerentes de Recursos Humanos tienen responsabilidades puntuales para contribuir a la adopción y consolidación de la contratación equitativa como componente estratégico y práctica saludable de negocios.

- Empresas y empleadores deben respetar y observar los derechos humanos de los solicitantes de empleo durante los procesos de contratación, incluido el respeto a la privacidad de sus datos.
- Las empresas son también responsables de emprender iniciativas propias para desarrollar sistemas y procedimientos de contratación profesionales, apegadas a los principios y directrices para la contratación equitativa.
- Empresas y empleadores tienen además la obligación de asegurar que ni su personal ni los agentes o intermediarios que contratan para realizar el reclutamiento cobren o deduzcan a las personas solicitantes de empleo o —una vez contratadas— a las trabajadoras comisiones ni gastos conexos relacionados con su reclutamiento, selección o contratación.
- De igual manera, las empresas y empleadores han de asegurar que el personal o los reclutadores no les decomisen o retengan los documentos de viaje (como pasaportes), otros documentos de identidad o efectos personales como forma de garantizar su permanencia o cumplimiento de contrato o con otro propósito o argumento.

En caso de que el personal, las agencias de empleo o los reclutadores no respeten estos principios, los empleadores tienen la responsabilidad de exigir que se aclare, corrija o devuelva cualquier tipo de cobro o documento retenido, y facilitar y asistir a las personas trabajadoras en el acceso a vías para denunciar y poner en conocimiento sobre estos hechos a las autoridades.

► 4.3 Responsabilidades de las agencias de empleo privadas y los reclutadores

Las agencias de empleo privadas y los reclutadores son el eslabón entre las personas trabajadoras y los empleadores mediante el servicio de reclutamiento, selección y colocación que brinda a ambos. Las agencias privadas, por consiguiente, desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento del mercado de trabajo; complementan las acciones de los servicios públicos de empleo y en muchas ocasiones colaboran con estos con reportes e intercambio de información sobre sus acciones de colocación de trabajadores, incluidas aquellas de colocación de trabajadores migrantes.

La contratación a través de intermediarios y la subcontratación son figuras reguladas en las legislaciones laborales de los países analizados. La contratación a través de intermediarios se refiere a la contratación de trabajadores para un empleado, mientras que la subcontratación responder a la ejecución de obras o servicios que una empresa realiza para otra con sus propios trabajadores y mantiene la dirección y las responsabilidades sobre los trabajadores, siendo el beneficiario solidariamente responsable de las obligaciones patronales.

- En El Salvador, el artículo 4 del Código de Trabajo define al intermediario como quien «contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono» y establece la responsabilidad solidaria de los patronos respecto a la gestión de contratación que hagan los intermediarios en su favor, e incluso considera el supuesto de que el intermediario entregue propiamente las obras o servicios. El artículo 5 define al contratista y al subcontratista, y de ellos indica que «responden solidariamente por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores de éste, empleados en los trabajos requeridos por el contratista».



- En Guatemala, el artículo 5 del Código de Trabajo estipula la obligación solidaria del patrón respecto a la contratación que en su favor realicen intermediarios.
- En México, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12 prohíbe la subcontratación de personal, pero señala que la actividad de contratación que realizan las agencias de empleo no se considerarán patrones, sino intermediarios.
- En Honduras, el artículo 7 del Código del Trabajo define y establece las obligaciones de los intermediarios, los contratistas y las agencias de empleo, haciendo una distinción clara de estas figuras: intermediario es aquella persona (natural o jurídica) que contrata trabajadores para la ejecución de obras en beneficio de un patrón que será solidariamente responsable con el intermediario de las obligaciones laborales que resulten de la gestión de la contratación, y la agencia de empleo se define como aquella persona (natural o jurídica) que realiza exclusivamente la tarea de vinculación, es decir, no ejerce funciones de contratación.

Una de las responsabilidades más relevantes de las agencias de empleo privadas —persigan o no fines de lucro— es cerciorarse de la veracidad, seriedad y fidelidad de las ofertas de trabajo de los empleadores y de que las condiciones que ofrecen a las personas trabajadoras —entre ellas, el traslado, alojamiento y prestaciones— sean genuinas y se cumplan, además de ajustarse a los derechos laborales plasmados en las normas de los países de origen y destino de trabajadores migrantes.

En este sentido, es de destacarse la iniciativa de código de conducta de las agencias de empleo de Guatemala, inspirado en los principios de contratación equitativa y que sienta un precedente importante en Guatemala y en la región sobre la responsabilidad de las agencias de empleo de respetar y proteger los derechos humanos, observar las normas internacionales del trabajo y las leyes de contratación y reclutamiento de países de origen y destino.

Las agencias tienen también la responsabilidad de proporcionar a las personas trabajadoras usuarias de sus servicios orientación sobre sus derechos, condiciones contractuales, de viaje y alojamiento, y asistencia y mediación en caso de incumplimiento de condiciones de trabajo.

En los servicios de reclutamiento, selección y colocación de trabajadores, otra responsabilidad de las agencias tiene que ver con su participación respetuosa y apegada a las reglas que determinen los gobiernos de los países de origen y destino al amparo de acuerdos o mecanismos binacionales.

► 4.4 Responsabilidades de las organizaciones de trabajadores

Las organizaciones de trabajadores también tienen un papel significativo en los procesos de contratación equitativa al ser interlocutores de las personas trabajadoras migrantes para orientarlas y representarlas en la defensa y protección de sus derechos laborales como el de libertad de asociación, entre otros. El caso mencionado del Centro de recursos para trabajadores migrantes de Tijuana, México, es uno de los ejemplos más destacados de lo anterior. El centro recibe apoyo en gran medida por la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), que proporciona asesoría de primera mano a los migrantes trabajadores sobre derechos colectivos e individuales.

Desafortunadamente la sindicalización de trabajadores migrantes temporales en los países de destino encara grandes retos: desde limitaciones de tipo legal ³¹ hasta restricciones vinculadas a la naturaleza circular y temporal de los contratos y las jornadas de trabajo, que reduce la posibilidad de participar y organizarse de forma colectiva, especialmente en la agricultura temporal.

En resumen

Gobiernos, servicios públicos de empleo, empleadores y empresas, agencias de empleo privadas y reclutadores: todos tienen la responsabilidad compartida de proteger y respetar los derechos humanos de las personas trabajadoras, y remediar cualquier vulneración.

Además, estos mismos actores deben asegurar que no se cobre a las personas trabajadoras comisiones de contratación, evitar que se les retengan o confisquen documentos de viaje o identidad y en general observar y cumplir con la regulación de los países de origen y destino en materia de contratación.

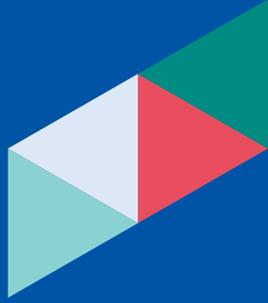
Gobiernos de los países de origen y destino son conjuntamente responsables de crear y fortalecer las capacidades institucionales para regular y facilitar las funciones de reclutamiento y contratación de trabajadores, intercambiar información, vigilar el cumplimiento de las normas, facilitar mecanismos de denuncia, justicia y reparación ante incumplimientos, fraudes y violaciones a los derechos de las personas trabajadoras.

Finalmente, todos los actores tienen la responsabilidad de coordinar esfuerzos para materializar los principios de la contratación equitativa y mejorar sus resultados para personas trabajadoras y empleadores.

³¹ Por ejemplo, la exclusión expresa de los trabajadores agrícolas temporales con visados H-2A de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Act*) en los Estados Unidos, situación que se repite con la Ley de Relaciones Laborales (*Labour Relations Act*) de la provincia de Ontario, Canadá.

5

- ▶ **Brechas de la contratación equitativa en la normativa y en la práctica en El Salvador, Guatemala, Honduras y México**



A pesar de que la agenda de la contratación equitativa evidencia avances significativos, y se han consolidado buenas prácticas en El Salvador, Guatemala, Honduras y México, aún hay espacios y oportunidades de mejora y brechas notables que subsanar para hacer realidad la contratación equitativa en la región. A continuación se analizan las brechas regionales más significativas para la contratación equitativa.

► 5.1 Aspectos legales

5.1.1 Definición de comisiones de contratación y gastos conexos

Las legislaciones laborales de El Salvador, Guatemala, Honduras y México hacen escasa alusión a comisiones de contratación, y en ningún caso existe en el apartado de definiciones una referencia clara a dichas comisiones, a pesar de ser una de las principales brechas de la región: no por ausencia de regulación, sino por la vaguedad, ambigüedad o insuficiencia en el alcance y precisión de las definiciones sobre lo que constituye o no un gasto conexo o comisiones de contratación. Esto es así, en la mayoría de los casos, en virtud de la falta de actualización de la normativa. En el mejor de los casos, las comisiones de contratación y los gastos conexos se infieren de las prohibiciones o regulación de cobros a las agencias de contratación o de las obligaciones establecidas a los empleadores en diversas normas.

En los Estados Unidos —principal país de destino de trabajadores migrantes temporales de estos países— la Ley de Inmigración y Nacionalidad (*Immigration and Nationality Act*), que regula la admisión de personas extranjeras, incluidos los trabajadores temporales con visados H-2, señala que los empleadores sujetos a estos programas deben prohibir contractualmente y por escrito que representantes o reclutadores soliciten o reciban pagos o compensación alguna de los trabajadores que reclutan en su favor.

En el caso de Canadá, las diversas legislaciones provinciales que regulan el reclutamiento de trabajadores extranjeros prohíben a las agencias de empleo cobrarles comisiones de contratación.

Por lo anterior, los gobiernos de los cuatro países de origen objeto de este análisis deben cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones en la negociación o puesta en marcha de programas bilaterales de trabajadores temporales con destino a Canadá y los Estados Unidos o en la ejecución de actividades de reclutamiento por parte de agencias de empleo públicas y las privadas bajo su supervisión.

5.1.2 Regulación sobre contratación aplicable a todas las personas trabajadoras de todos los sectores

En lo concerniente al reclutamiento y contratación de trabajadores nacionales para laborar en el exterior, los códigos laborales de Honduras y Guatemala establecen excepciones a las disposiciones de protección para categorías de trabajadores cualificados, técnicos y profesionales. En ambos casos, además, se han desarrollado regulaciones especiales para los trabajadores reclutados para embarcaciones comerciales extranjeras. El Salvador, por otra parte, aún se encuentra desarrollando una reglamentación para las agencias de empleo privadas que reclutan y colocan trabajadores salvadoreños en el exterior.

5.1.3 La contratación debe responder a las necesidades del mercado de trabajo y no servir como un medio para desplazar trabajadores o para disminuir las condiciones laborales

Solo Guatemala y Honduras contienen en sus respectivos códigos de trabajo y reglamentos de agencias de empleo disposiciones sobre la necesidad de analizar los efectos del reclutamiento en la economía o la fuerza laboral local, estableciendo restricciones o límites cuando se identifiquen efectos adversos al mercado de trabajo doméstico. En México, la Ley de Migración estipula la obligación de obtener opinión favorable de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para emitir permisos de trabajo para extranjeros en el país, sin que ello aplique a la contratación de trabajadores mexicanos en el exterior.

5.1.4 Prohibición de comisiones de contratación y gastos conexos: claridad y transparencia en las deducciones autorizadas

El Salvador y México establecen en sus respectivas leyes o códigos del trabajo el principio de gratuidad en la colocación de trabajadores refiriéndose a los servicios públicos de empleo exclusivamente. Guatemala y México, por su parte, en sus reglamentaciones de agencias de empleo establecen prohibiciones expresas a los reclutadores para realizar cobros a las personas trabajadoras por los servicios de colocación prestados. En México, el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores³² prohíbe de manera categórica y amplia «cobrar cantidad alguna por cualquier razón o concepto a los solicitantes de empleo» (artículo 5) y «convenir directa o indirectamente con los empleadores a los que presten el servicio, que sus honorarios sean descontados parcial o totalmente del salario de los trabajadores colocados» (artículo 10, ii).

En Honduras, no se prohíbe, sino que se regulan topes máximos proporcionales al salario mensual de las personas trabajadoras y por un periodo definido.

³² Disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n261.pdf>.

El Reglamento para el registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República de Guatemala (Acuerdo Gubernativo 50-2022, 24 de febrero de 2022) prohíbe expresamente el cobro de comisiones de cualquier índole a las personas trabajadoras o solicitantes de empleo (artículo 11, *b*):

Efectuar o permitir, directa o indirectamente, cualquier cobro a los trabajadores, ya sea en dinero, bienes muebles e inmuebles, servicios o especie, en forma directa o indirecta, incluyendo los gastos por difusión y propaganda de sus solicitudes de empleo, el costo de información, cursos de capacitación o cualquier concepto relativo al reclutamiento o colocación.

En los cuatro países, la legislación y normas o reglamentos que rigen el reclutamiento o contratación de trabajadores para prestar servicios en el exterior enfatiza los gastos de traslado y repatriación, y en algunos casos los gastos de alojamiento y alimentación, pero prácticamente todas las reglamentaciones, con excepción de Guatemala, omiten otros gastos como la difusión, las autorizaciones de trabajo, los costos de cruce de fronteras o la capacitación, entre otros.

En conclusión, pese a que en la mayoría de casos se prohíbe expresamente a las agencias de empleo privadas el cobro de comisiones por concepto de colocación o prima el principio de gratuidad en la colocación de las personas trabajadoras, en la región aún quedan brechas considerables en materia de prohibición de comisiones de contratación. Más específicamente, en relación a los gastos conexos: hay ambigüedad en las normas y procedimientos, lo cual se presta a una interpretación laxa y deja la puerta abierta a cobros indebidos o simulados para recuperar gastos asociados a la contratación que deberían asumir los empleadores.

5.1.5 No discriminación

Con excepción de El Salvador (cuya reglamentación de agencias de empleo privadas está en etapa de desarrollo), las reglamentaciones de Guatemala, Honduras y México contienen disposiciones expresas que fomentan la igualdad de oportunidades y prohíben a los reclutadores discriminar a las personas trabajadoras por cualquier motivo religioso, de sexo, edad u origen étnico, entre otras, y anunciar vacantes que promuevan o contengan algún tipo de discriminación.



5.1.6 Transparencia y fidelidad de los anuncios de vacantes

En el papel, las normativas de Guatemala, Honduras y México contemplan disposiciones claras —prohibiciones y obligaciones— para las agencias de empleo sobre el uso y características de los anuncios de las ofertas de trabajo: les prohíben la difusión de ofertas de trabajo falsas, inexistentes o imprecisas en cuanto a condiciones de trabajo. En México y Honduras, además, obligan a las agencias a publicar sus números de registro o autorización de funcionamiento al utilizar medios de difusión masivos para anunciarse o difundir vacantes de empleo.

La detección y verificación de la autenticidad y debida utilización de anuncios de empleo requiere esfuerzos que van más allá de la regulación de agencias de empleo: exigen medidas eficaces de inspección, una regulación actualizada sobre la utilización de medios de comunicación y difusión como vehículos para anunciar ofertas de empleo³³, educación a los solicitantes de empleo para detectar anuncios falsos³⁴; intercambio de información para que en los países de origen se comprenda mejor cómo funcionan en los países de destino las autorizaciones de permisos de trabajo para empleadores y las características de puestos concretos y, finalmente, coordinación con autoridades responsables de la persecución de delitos para interponer denuncias cuando se detecten anuncios falsos.

En ese sentido, si bien los cuatro países colaboran con los Gobiernos de los Estados Unidos y Canadá —principales países de destino— a través de mecanismos para el reclutamiento directo por parte de las autoridades de empleo, como las de El Salvador y Guatemala, persisten brechas significativas en las medidas y acciones para detectar y vigilar anuncios de vacantes falsas³⁵.

33 Por ejemplo, en 2014 la Secretaría de Gobernación de México emitió Lineamientos para la vigilancia y monitoreo de los anuncios clasificados con el objeto de establecer el procedimiento para vigilar y monitorear los anuncios clasificados en medios de comunicación impresos cuyo contenido propicie o promueva la comisión de alguno de los delitos en materia de trata de personas. Disponible en https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5340103&fecha=10/04/2014#gsc.tab=0.

34 Por ejemplo, como buena práctica, el Gobierno de Canadá hace públicos lineamientos utilizados por el personal del Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía (IRCC, por sus siglas en inglés) para evaluar la autenticidad de las ofertas de empleo asociadas a las solicitudes de permisos de trabajo para extranjeros. Esta información podría ser útil para los gobiernos de los países de origen para orientar a agencias de empleo legítimas y a trabajadores.

35 Por ejemplo, el banco de empleos (Job Bank) es un sitio electrónico del Servicio Nacional de Empleo del Gobierno de Canadá a través del Departamento de Empleo y Desarrollo Social. En esta bolsa electrónica de empleo, el Gobierno canadiense pone directamente a disposición de solicitantes de empleo y trabajadores extranjeros información sobre oportunidades de empleo temporal legítimas de empleadores canadienses que han obtenido la Evaluación de Impacto de Mercado de Trabajo (EIMT) necesaria para reclutar y contratar trabajadores temporales extranjeros (la información general se encuentra disponible en español). De esta manera, el Gobierno de Canadá contribuye a mostrar ofertas legítimas a las que pueden acceder de manera directa trabajadores extranjeros y a evitar fraudes y estafas de anuncios de vacantes inexistentes en Canadá.

5.1.7 Prohibición de reclutar para trabajos ilícitos, peligrosos o insalubres y por debajo de la edad mínima legal para trabajar

Los cuatro países disponen en sus leyes laborales o reglamentos relacionados con la contratación de trabajadores o las agencias de empleo prohibiciones para la contratación en condiciones peligrosas o insalubres, para actividades ilícitas o de solicitantes sin la edad mínima legal para trabajar.

El artículo 74 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social de El Salvador (Decreto No. 682) señala que el Ministerio de Trabajo y podrá otorgar permisos para la contratación de trabajadores salvadoreños fuera del país siempre que se sean mayores de dieciocho años.

En Guatemala, el artículo 35 del Código de Trabajo (en el Decreto 1441-1961 que lo reforma) establece la prohibición de autorizar contratos de trabajadores guatemaltecos para el exterior si son lesivos para la dignidad de los trabajadores o cuando las personas trabajadoras sean menores de edad; además, el artículo 11 del Reglamento para el registro de reclutadores expedido en 2022 prohíbe reclutar a personas de menores de edad y en actividades ilícitas o vacantes que atenten contra la salud o la integridad de las personas solicitantes.

Honduras de manera explícita prohíbe en su Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos (artículo 19 del Acuerdo No. STSS-141-2015, posteriormente reformado por el Acuerdo No. STSS-155-2017) que dichas agencias oferten vacantes que impliquen actividades ilícitas, peligrosas o riesgosas; mientras que en el Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero (Acuerdo No. STSS-252-08) establece en su artículo 21 que se podrá denegar la autorización de desplazamiento internacional en caso de que la Dirección General de Empleo estime que la contratación no reúne las condiciones de seguridad o pudiera poner en riesgo la integridad de la persona trabajadora. Además, el artículo 3 del Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos establece el principio de abolición del trabajo infantil, por lo que las agencias tienen prohibido reclutar a solicitantes de empleo cuyas edades estén por debajo de la edad mínima.

La Ley Federal del Trabajo de México (artículo 29) prohíbe la contratación de menores de dieciocho años para prestar servicios en el exterior. El reglamento vigente de agencias de colocación de México no explicita la prohibición de reclutar para empleos con riesgos para la salud o actividades ilícitas, aunque en su artículo 10 (reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de mayo de 2014) prohíbe a las agencias de colocación ofertar trabajos que no sean dignos o decentes, acepción que conlleva implícitas cualidades de licitud, seguridad y salud.

Además, se ha de señalar que tratándose de trabajo infantil y su relación con la contratación equitativa, los cuatro países han ratificado el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

En conclusión, si bien en esta área las distintas regulaciones contemplan la edad mínima y la dignidad de los solicitantes, aún existen áreas de oportunidad para, cuando menos, hacer más explícitas en las regulaciones y en la vigilancia activa la prohibición y prevención del reclutamiento para vacantes en el exterior para actividades ilícitas o que conlleven riesgos o que representen peligro para la salud o integridad de las personas trabajadoras anunciadas o promovidas por agencias de empleo. Esto podría incluir lineamientos claros y estrictos respecto a los anuncios de vacantes, su contenido y el tipo de vacantes no permitidas.

5.1.8 Contratos por escrito, accesibles y claros para las personas trabajadoras

Una de las maneras más eficaces para hacer realidad la contratación equitativa es garantizando contratos claros, accesibles, completos, exactos y fáciles de comprender para las personas trabajadoras en general, y particularmente para las personas trabajadoras migrantes.

México y Guatemala establecen la obligación de contar con contratos por escrito validados o registrados ante las autoridades laborales cuando sus nacionales sean contratados fuera de sus jurisdicciones.

En cuanto a El Salvador, el mismo artículo 74 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (Decreto No. 682) determina que la autoridad laboral autorizará la celebración de contratos de trabajo de los salvadoreños para trabajar en el exterior.

El Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero establece la obligación de los reclutadores de proporcionar a las personas trabajadoras por escrito y en idioma español los contratos de trabajo que celebren con el empleador extranjero.

No obstante que en las regulaciones de los cuatro países se fijan de una u otra manera obligaciones para las agencias de empleo y empleadores de contar con contratos escritos y facilitarlos a las personas trabajadoras durante el proceso de contratación en el extranjero, y que deben además ser revisados, autorizados por y/o registrados ante la autoridad laboral, el cumplimiento de estas disposiciones es en la práctica limitado. Tómese en cuenta, además, que un porcentaje mayoritario de la vinculación para empleos en el exterior lo realizan agencias privadas no registradas ante las autoridades, que de manera minoritaria o excepcional siguen estos procedimientos³⁶.

Sin embargo, es de destacarse la práctica de contar con contratos estándar o modelos de contrato uniforme para todas las personas trabajadoras, como ocurre en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá y en las cláusulas modelo que exige el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos a los empleadores de trabajadores extranjeros con visas H-2B.

 Una de las maneras más eficaces para hacer realidad la contratación equitativa es garantizando contratos claros, accesibles, completos, exactos y fáciles de comprender para las personas trabajadoras en general, y particularmente para las personas trabajadoras migrantes.

³⁶ Instrumentos como el Sistema de Registro Electrónico de Contratos Individuales de Trabajo (RECIT) de Guatemala, puesto en marcha en 2019 mediante el Acuerdo Ministerial 124-2019, pueden ser útiles para reclutadores, empleadores y trabajadores. Este sistema permite registrar en línea los contratos, y constituye un gran paso para asegurar que los contratos de trabajo se realizan por escrito y que están disponibles de forma inmediata y accesible a la autoridad y a los trabajadores. Sin embargo, el sistema no implica un seguimiento al cumplimiento o cambios en dichos contratos. Más información en <https://tramites.gob.gt/servicio/1915/>.

5.1.9 Retención de documentos de identidad y efectos personales, y libertad de movimiento y para la terminación de la relación laboral

A propósito del principio de no confiscación o retención de documentos de identidad y viaje por parte de reclutadores o agencias de empleo, los reglamentos de Guatemala y México son claros: prohíben a las agencias de empleo la retención de los documentos de identidad de las personas trabajadoras. Estas disposiciones no están debidamente desarrolladas, en cambio, para Honduras y El Salvador.

El principio de libertad de movimiento y libertad para dar por terminadas la relación laboral por parte de las personas trabajadoras se contemplan en las legislaciones sobre las autorizaciones de trabajo y residencia de los países de destino. En los Estados Unidos y Canadá son claras y prohíben a los empleadores impedir la libertad de movimiento de las personas trabajadoras y la terminación de la relación laboral o el cambio de empleador por parte de la persona trabajadora, salvo por cumplimiento de requisitos relacionados con la duración del permiso de trabajo temporal, el procesamiento y autorización de una nueva solicitud, el tipo de ocupación para el cual se otorgó el permiso, y siempre que los nuevos empleadores estén adheridos y cumplan con las regulaciones de los programas de visados o permisos de trabajo para trabajadores temporales extranjeros.

Por ejemplo, a causa de la pandemia de COVID-19, en los Estados Unidos el Departamento de Seguridad Nacional (DHS, por sus siglas en inglés) y el Servicio de Ciudadanía e Inmigración (USCIS, por sus siglas en inglés) emitieron en agosto de 2020 una decisión que permite a todos los empleadores con una certificación laboral temporal válida a contratar a personas trabajadoras extranjeras que ya se encuentran en los Estados Unidos y con un permiso H-2A vigente. Al mismo tiempo, el DHS amplió la disposición que permite a las personas trabajadoras con visas H-2A cambiar de empleador y comenzar a trabajar antes de que el USCIS apruebe la nueva petición H-2A de sus empleadores. En octubre de 2022, la decisión se actualizó extendiendo su vigencia hasta diciembre de 2023 ³⁷.

En todo caso, las autoridades de los países de origen pueden establecer obligaciones a las agencias de empleo a que corroboren a través de procesos de debida diligencia que los empleadores para los que reclutan trabajadores en el exterior no tengan un historial de violaciones a los derechos laborales y humanos de trabajadores, y que las ofertas de trabajo sean legítimas y las condiciones de empleo ofertadas adecuadas. Esto, a su vez, requiere que las agencias conozcan las legislaciones de los países de destino para los que reclutan y las vacantes para las cuales están reclutando. De ahí la importancia de los sistemas de registro y certificación de agencias de colocación. Los países analizados en este documento presentan avances considerables, pero también grandes brechas que subsanar.

³⁷ The Daily Journal of the US Government, «Temporary Changes to Requirements Affecting H-2A Nonimmigrants Due To the COVID-19 National Emergency: Partial Extension of Certain Flexibilities», 20 de agosto de 2020.

5.1.10 Información sobre derechos y obligaciones de las personas trabajadoras

El cuarto pilar de la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT se fundamenta en el empoderamiento y protección de las personas trabajadoras. Una de las maneras más efectivas para lograr los objetivos y metas vinculados a este pilar es asegurar que las personas solicitantes de empleo y las reclutadas y seleccionadas a través de los procesos de contratación —para trabajar en sus propios países o fuera de ellos— estén al tanto y debidamente informadas sobre sus derechos y deberes.

Sin embargo, este rubro es uno de los principales retos y déficits que en general enfrentan los países objeto de esta nota para lograr la contratación equitativa cuando se trata de trabajadores reclutados y colocados en el exterior.

Las Direcciones u Oficinas de Empleo cumplen con la labor de orientación e inducción sobre derechos laborales cuando participan directamente en calidad de reclutadores. En cambio, esto no se garantiza cuando las personas trabajadoras o candidatas son reclutadas por agencias de empleo o intermediarios privados no registrados, lo cual dificulta su identificación.

En Honduras, por ejemplo, el reglamento respectivo hace recaer en las agencias de empleo dedicadas al reclutamiento para trabajar en el extranjero la obligación de proporcionar orientación e información a las personas trabajadoras sobre los derechos y deberes del puesto ³⁸.

En la práctica, existen limitaciones de capacidad de las autoridades para constatar si las agencias cumplen con esta función y que, por tanto, las personas trabajadoras reciban dicha información. Una manera de suplir este déficit es desplegar campañas informativas de índole general a través de los medios a disposición de las propias autoridades, como sus portales institucionales ³⁹, independientemente de que las personas trabajadoras sean reclutadas a través de los servicios públicos de empleo participantes en mecanismos bilaterales o por reclutadores.

Una buena práctica —aunque cubre únicamente a aquellas agencias de empleo privadas que cumplen con la obligación de registrarse— es el requisito que establece el artículo 35 del reglamento de agencias de empleo privadas de Honduras, por el cual las agencias de empleo deben acudir a una inducción sobre la normativa laboral del Servicio Nacional de Empleo y el Departamento de Regulación de Agentes de Empleo Privadas (DRAEP).

38 Artículo 8 del Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero.

39 Véase, por ejemplo: Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, «Programa de trabajo temporal un servicio gratuito», 17 de octubre de 2022.

5.1.11 Condiciones de trabajo dignas, veraces y aceptadas voluntariamente por las personas trabajadoras

Para que la contratación equitativa ocurra en la práctica y contribuya eficazmente a combatir la comisión de fraudes o ilícitos como la trata de personas u otras formas de explotación laboral como el trabajo forzoso, las personas trabajadoras deben conocer y aceptar voluntariamente las condiciones laborales ofrecidas por los empleadores en el exterior, sin que para ello medie coacción ni condicionamientos de cualquier índole.

El Salvador, por ejemplo, no autoriza la salida de las personas trabajadoras para prestar sus servicios en el exterior, a menos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social revise las condiciones estipuladas en el contrato de trabajo y las autorice. Aun así, esto no equivale necesariamente a una aceptación voluntaria de la persona, esto es, se requiere el pleno conocimiento de dichas condiciones y el consentimiento libre e informado de la persona trabajadora.

El Código de Trabajo de Guatemala prohíbe reclutar personas para trabajar en el extranjero sin autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en el reglamento de agencias de empleo privadas que reclutan trabajadores para el extranjero, se prohíbe cualquier acto que constituya engaño para las personas trabajadoras. Nuevamente, sin embargo, no se estipula el consentimiento informado y la aceptación voluntaria de la persona trabajadora como requisito para su contratación.

En Honduras, la regulación de agencias de empleo determina que para autorizar el desplazamiento internacional de las personas trabajadoras las condiciones del contrato de trabajo deberán estar apegadas a lo que disponen los convenios fundamentales de la OIT, y exige que los contratos contengan las firmas de la persona trabajadora y el empleador.

En México, el artículo 9Bis del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de mayo de 2014) las obliga a informar a las personas trabajadoras «sobre las condiciones generales de vida y de trabajo a que estarán sujetos». En cualquier caso, no establece —como en los demás casos— el consentimiento informado de la persona trabajadora de las condiciones contractuales. En general, esta es una brecha notable en los cuatro países.

 Las personas trabajadoras deben conocer y aceptar voluntariamente las condiciones laborales ofrecidas por los empleadores en el exterior, sin que para ello medie coacción ni condicionamientos de cualquier índole para que la contratación equitativa ocurra.

5.1.12 Condiciones de traslado y alojamiento

El Salvador, Guatemala y México fijan en sus leyes o códigos del trabajo el requisito fundamental de que los patrones extranjeros de trabajadores mexicanos y/o las agencias de colocación asuman los gastos de traslado de la persona trabajadora desde su lugar de origen hasta el lugar de trabajo, y en su caso, los gastos de repatriación. Esto coincide plenamente con disposiciones de países de destino como Canadá y Estados Unidos, que también exigen al empleador asumir dichos costos.

Es destacable la Ley de Fomento del Trabajo Temporal en el Extranjero (Decreto Número 31-2022) de Guatemala como buena práctica para hacer más atractivo el registro de agencias de empleo privadas con la exención del pago de las tasas aeroportuarias para los traslados de trabajadores temporales de Guatemala al exterior.

Las condiciones de alojamiento para las personas trabajadoras únicamente Guatemala y México las precisan en sus leyes laborales (artículo 34 del Código de Trabajo de Guatemala y artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo de México) y el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores de México obliga a asegurar la asignación del alojamiento.

En El Salvador y Honduras la provisión de alojamiento no se especifica en las leyes o reglamentos. Los acuerdos bilaterales y los esquemas de movilidad gestionados con los gobiernos de los países de destino, sin embargo, estipulan las condiciones y obligaciones de los empleadores en esta materia. En Canadá (Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales) y los Estados Unidos (H-2A), por ejemplo, las normas laborales bajo las cuales operan los programas de trabajadores temporales extranjeros exigen a los empleadores ofrecerles o facilitarles vivienda sin costo (en Estados Unidos para trabajadores con visas H-2A) o brindarles alojamiento a un costo razonable mediante deducciones salariales limitadas (en Canadá en el programa PTAT) ⁴⁰.



40 Gobierno de Canadá, «[Hire a temporary foreign worker through the Agricultural Stream: Program requirements](#)».

5.1.13 Capacitación y reconocimiento de competencias y calificaciones

Uno de los principios de la contratación equitativa señala: «La contratación debería tener en cuenta las políticas y prácticas que promueven la eficiencia y la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de las competencias profesionales y las calificaciones».

En el análisis de estas consideraciones, no se debe pasar por alto que muchas de las ocupaciones para las que otorgan permisos de trabajo temporal para personas trabajadoras extranjeras son de baja calificación, por lo que en muchos casos no existen mecanismos formales para el reconocimiento de competencias. Por ejemplo, en el caso de trabajadores agrícolas, los empleadores canadienses deben formarlos en el uso de pesticidas y equipo de seguridad para su aplicación ⁴¹, y no reciben ningún tipo de reconocimiento o certificado.

En sectores como la construcción, para los que se emiten visas H-2B, es posible y de interés reconocer y acreditar competencias. No obstante, muy escasamente las reglamentaciones y las prácticas de los países de origen lo promueven o consideran requisitos al respecto.

Típicamente, los procesos de acreditación o reconocimiento de competencias ocurren antes del traslado si son requisitos del puesto establecidos por los empleadores o derivados de regulaciones de los países de destino, de estándares o de regulaciones de industria.

Guatemala, por ejemplo, a través de un nuevo marco regulatorio y programático está impulsando la vinculación y contratación de marinos mercantes guatemaltecos por compañías extranjeras de cruceros y marina mercante. Para ello la Escuela Naval, la Dirección General de Empleo y otras instituciones de gobierno con apoyo de USAID están impulsando la formación y acreditación de las competencias necesarias para que jóvenes guatemaltecos obtengan los certificados reconocidos por las industria internacional de cruceros de turismo para acceder a empleos temporales con compañías principalmente estadounidenses.

En México, para el programa piloto de movilidad laboral con Alemania para el reclutamiento de personal de enfermería en Alemania, la Agencia Federal de Empleo alemana financia a los solicitantes de empleo que han cumplido con otros requisitos técnicos y profesionales la formación para aprender el idioma. Este mecanismo de movilidad, impulsado por el Gobierno alemán en coordinación con autoridades laborales de varios países latinoamericanos como México, Guatemala y Colombia, enfrenta sin embargo grandes retos como la homologación de títulos y la duración de la formación (de entre 8 y 10 meses) ⁴².

41 Gobierno de Canadá, «[Temporary foreign workers: Your rights are protected](#)».

42 Si bien garantizan un adecuado emparejamiento e inserción laboral, estos requisitos resultan en un número reducido de personas candidatas con el perfil para aprovechar dichas oportunidades de movilidad en empleos bien remunerados. Véase: México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, «[México y Alemania ratifican convenio para la vinculación de profesionales de la salud y turismo con empleadores](#)», 23 de marzo de 2022.

5.1.14 Libertad de asociación

La libertad de asociación es un aspecto inherente a la contratación equitativa. No obstante, es quizás una de las brechas regulatorias más grandes tanto en los cuatro países de origen analizados como en los principales países de destino ⁴³. Igualmente existen lagunas en los mecanismos y programas de trabajo temporal extranjero, pues en las reglamentaciones de los procesos de contratación y de migración laboral temporal se asume de manera genérica e implícita la promoción del ejercicio de este derecho para las personas trabajadoras migrantes.

Una de las razones principales es la naturaleza temporal de los empleos y la presencia intermitente de las personas trabajadoras. Esto les dificulta ejercer ese derecho. En efecto, incluso en programas de larga data como el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, en el que alrededor del 70 por ciento retornan cada año con sus empleadores o a las mismas provincias, apenas se da la sindicalización. Aun así, esto no debería justificar que la libertad de asociación de las personas trabajadoras migrantes no esté expresada en las regulaciones de los cuatro países, ya sea como derecho de las personas trabajadoras o como obligación de las agencias de empleo y reclutadores de respetarlo.

► 5.2 Brechas y capacidades institucionales de implementación

Las brechas identificadas en la sección anterior hacen principalmente referencia a vacíos o actualizaciones en el marco normativo de El Salvador, Guatemala, Honduras y México, que no responden completamente a los principios de contratación equitativa que promueve la OIT. A continuación, se analizan las brechas de implementación relacionadas con la aplicación de las disposiciones y las capacidades institucionales para la efectiva vigilancia y ejercicio de la contratación equitativa.

⁴³ Por ejemplo, como se detalló anteriormente, la Ley nacional de relaciones laborales (*National Labor Relations Act*) de los Estados Unidos, principal norma que rige los mecanismos de negociación colectiva en el país, excluye de sus disposiciones a los trabajadores agrícolas. De manera más explícita, otras normas como la Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas Migratorios y de Temporada (MSPA, *Migrant & Seasonal Agricultural Worker Protection Act*) excluye de su cobertura a los trabajadores extranjeros contratados bajo el mecanismo de visa H-2A. No obstante, otras normas protectoras como la Ley de normas justas de trabajo (FLSA, *Fair Labor Standards Act*), que rige los salarios y horas de trabajo, sí los consideran.

5.2.1 Inspección laboral

Si bien una de las responsabilidades de los gobiernos es asegurar la aplicación efectiva de la legislación y de las normas que protegen los derechos laborales, la inspección del trabajo encara en la práctica restricciones para la supervisión. Tanto los países de destino como los de origen tienen retos de cobertura y limitaciones de personal teniendo en cuenta la población ocupada, las distancias geográficas y la proporción de establecimientos que pueden supervisar.

Como puede apreciarse en el gráfico 3, apenas existen diferencias entre países de origen y de destino en cantidad de inspectores con respecto a la población ocupada. En México, el número de inspectores se ha mantenido estable en alrededor de 900 ⁴⁴. En Guatemala, en 2019 había 226 inspectores ⁴⁵. En 2012, eran cerca de 120 en Honduras ⁴⁶ y 283 en El Salvador ⁴⁷.

A pesar de que en las reglamentaciones de Guatemala y México atribuyen a la inspección del trabajo la supervisión de las agencias de empleo privadas (por ejemplo, con presentación de informes periódicos), las cifras de inspectores e inspecciones son muy insuficientes.

► **Gráfico 3. Tasa de inspectores por cada 100 000 personas ocupadas, último año disponible**



Fuente: ILOSTAT. La información de los Estados Unidos corresponde al último dato disponible en ILOSTAT para 2012, y se divide en la División de Horas y Salarios y para la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, cada una con una tasa de 0,1 por cada 100 000 personas. Los datos para México, Canadá y El Salvador corresponden al año 2018. El Salvador tiene una tasa de 0,4 por inspectores por cada 100 000 ocupados.

44 OIT, *Tendencias de la inspección del trabajo frente a la formalización: experiencias de América Latina y el Caribe*, Notas sobre tendencias de la inspección del trabajo, 2015.

45 Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, «Informe Anual sobre la Labor de los Servicios de Inspección General de Trabajo 2019».

46 OIT, *Diagnóstico de la situación de la inspección del trabajo en Honduras*, Memorando técnico, 2012.

47 OIT, «Estabilidad y permanencia de los inspectores en El Salvador», 24 de febrero de 2012.

Las reglamentaciones de Guatemala, Honduras y México, no obstante, contemplan inspecciones ordinarias y extraordinarias a las agencias de empleo privadas programadas periódicamente o derivadas de la detección de incumplimientos o denuncias.

En Guatemala, la oficina responsable del registro de agencias ha de remitir un reporte mensual a la Inspección General de Trabajo sobre las agencias registradas para incluirlas en el plan operativo de inspecciones. En México, el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores establece la inspección ordinaria una vez que la agencia de empleo se registre ante la autoridad.

La falta de cumplimiento de las obligaciones de las agencias de empleo —detectadas por las autoridades en los cuatro países sin excepción— conlleva sanciones: desde multas, suspensión de las licencias o permisos de funcionamiento hasta la revocación definitiva de su registro y permisos de operación. Esto se ajusta a las disposiciones del Convenio sobre las agencias de empleo privadas (núm. 181), cuyo artículo octavo prescribe la adopción de «leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos».

La escasa proporción de agencias que se registran y la falta de personal de inspección —además de la multitud de tareas que realizan— hacen poco viable y eficaz la supervisión de las agencias. Esto se evidencia en la ausencia de registros sobre agencias de colocación inspeccionadas y sancionadas en los cuatro países, además de que los listados de los registros de agencias de empleo privadas en Guatemala, Honduras y México carecen de un campo o sección para especificar si han sido suspendidas o sancionadas.

Cabe resaltar que también la falta de protocolos específicos sobre la inspección de las agencias de empleo resulta un obstáculo mayor para verificar que si cumplen con las prohibiciones y obligaciones con respecto a los solicitantes de empleo. Sin estos protocolos, la inspección puede únicamente circunscribirse al cumplimiento de los reportes de las agencias (Guatemala y México) o al cumplimiento de las obligaciones laborales de las agencias con su propio personal, lo cual es también necesario pero insuficiente.

En este sentido, son pocas las reglamentaciones que recurren a prácticas colaborativas entre Gobierno y agencias: por ejemplo, en Honduras, las agencias acuden a capacitación e inducción en materia de normas del trabajo como requisito para su registro y obtención de certificado de autorización ⁴⁸.

Más aún, las autoridades de los cuatro países no parecen impulsar estándares de autorregulación de las agencias: por ejemplo, exigiéndoles contar con códigos de conducta que se asemejen a los principios de la contratación equitativa como requisito para su registro.

Esto contrasta con iniciativas muy relevantes de la industria y de los empleadores de la región que, con el apoyo de la OIT y la Organización Internacional de las Migraciones (OIM), USAID y otras agencias, han desarrollado manuales, estándares y guías de declaración de cumplimiento. Un ejemplo es la *Guía de diagnóstico empresarial* de México y Honduras, elaborada con apoyo de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACTEMP) de la OIT como orientación sobre diversos temas, entre ellos un apartado sobre contratación equitativa ⁴⁹.

48 Véase, por ejemplo, el curso que la Secretaría de Trabajo de Honduras pone a disposición de las agencias de empleo, disponible en <http://www.trabajo.gob.hn/cursos-de-induccion-de-agencia-de-empleo-privadas/>.

49 Disponible en <https://guiacerempleadores.org/completa/diagnostico/>.

5.2.2 Protección consular

Si bien la vigilancia y aplicación de la legislación laboral y de los reglamentos de agencias de empleo privadas corresponde a los países de origen —y cuya aplicación es escasa—, dado que la relación laboral ocurre en la jurisdicción del país de destino, corresponde a este la vigilancia y aplicación de sus propias normas de trabajo por parte de los empleadores.

En todo caso, los convenios o acuerdos bilaterales promueven la colaboración entre autoridades de los países de origen y de destino mediante intercambio de información y la participación de autoridades consulares de los países de origen en los países de destino, como ocurre en el Programa de Asociación Consular entre el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos y las autoridades consulares de diversos países, incluidos los países objeto de este documento.

Por otra parte, para ofrecer una red adicional de apoyo y protección a las personas trabajadoras es fundamental la coordinación entre las autoridades laborales a cargo de la vigilancia y aplicación de los procesos de contratación de trabajadores por parte de agencias de empleo y las autoridades de asuntos exteriores o de las cancillerías y sus representaciones consulares en los países de destino.

En ese sentido, las leyes y reglamentaciones de Guatemala, Honduras y México en materia de agencias de empleo privadas consideran esta coordinación mediante el intercambio de información sobre los desplazamientos internacionales de las personas trabajadoras contratadas, los lugares de trabajo y las denuncias de malas prácticas de reclutamiento o incumplimientos de obligaciones contractuales o violación de derechos laborales.

- En Guatemala, el artículo 34 del Código de Trabajo dispone que el reclutador o empresa debe entregar dos copias del contrato al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que este debe enviarlas a la embajada o consulado correspondiente, desde donde remitirán informes mensuales sobre el cumplimiento. Además, el Reglamento para el registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República de Guatemala las obliga a informar al Mintrab sobre cualquier queja o reporte de violaciones de sus derechos laborales para coordinar las verificaciones correspondientes.

 Los convenios o acuerdos bilaterales promueven la colaboración entre autoridades de los países de origen y de destino mediante intercambio de información y la participación de autoridades consulares de los países de origen en los países de destino.

- En Honduras, el Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero establece que la autoridad laboral compartirá la información sobre las personas trabajadoras seleccionadas y sus lugares de trabajo a las autoridades laborales del país de destino para colaborar en la vigilancia de la protección de sus derechos laborales. Además, dispone que las autoridades laborales informarán a sus homólogas en los países de destino y a los empleadores por los conductos diplomáticos de cualquier irregularidad o abuso cometido por agencias de empleo o agentes reclutadores en Honduras.
- En México, el reglamento establece la responsabilidad de las agencias de empleo privadas de informar a los candidatos reclutados sobre el derecho que les asiste a solicitar protección consular y la ubicación de las embajadas o consulados mexicanos correspondientes en el país de destino.

No obstante la relevancia de estas disposiciones, los consulados enfrentan limitaciones de personal y de cobertura ⁵⁰ para vigilar y ocasionalmente visitar a las personas trabajadoras y los centros de trabajo. Es fundamental subsanar brechas de vigilancia y supervisión de las condiciones de contratación y de trabajo, asegurar que los propios trabajadores conozcan sus derechos laborales en los países de destino y a qué autoridades consulares acudir en caso de abusos, disputas o incumplimientos.

El Departamento de Trabajo de Estados Unidos, a través del **Programa de Asociación Consular**, coordina con los países de origen —entre ellos, El Salvador, Guatemala, Honduras y México— para asegurar la protección de las personas trabajadoras temporales extranjeras: por ejemplo, proporcionan capacitación, asesoría, orientación y sensibilización acerca de las normas de seguridad, salud y condiciones de trabajo —con participación de la División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés)—, organizan visitas a empleadores y centros de trabajo que emplean trabajadores temporales migrantes y produce materiales impresos informativos en español para las personas trabajadoras.

⁵⁰ En los Estados Unidos, México cuenta con 50 oficinas consulares o de representación diplomática (véase Gobierno de México, «[Red Consular de México en los Estados Unidos de América](#)», 12 de septiembre de 2018), El Salvador con 28 (véase Ministerio de Relaciones Exteriores, «[Embajadas, Consulados y Misiones Permanentes de la República de El Salvador](#)»), Guatemala con 23 (Ministerio de Relaciones Exteriores, «[Consulados de Guatemala en el Mundo](#)») y Honduras con 14 (Observatorio Consular y Migratorio de Honduras (CONMIGHO), «[Oficinas consulares de Honduras en el mundo](#)»). En Canadá, México tiene seis oficinas diplomáticas, embajada y consulados, El Salvador cinco y Guatemala y Honduras con dos cada uno. En México, Guatemala contabiliza 12 oficinas diplomáticas o consulares.

5.2.3 Mecanismos de denuncia, acceso a la justicia y reparación eficaces para personas trabajadoras

Contar con información y tener capacidad para denunciar abusos y presentar quejas ante las autoridades laborales de los países de destino o para acudir ante sus propias autoridades consulares es fundamental, pues las personas trabajadoras migrantes son especialmente vulnerables a abusos por falta de conocimiento y temor a represalias como despido o cancelación de futuras oportunidades de empleo.

- Si bien las reglamentaciones de Guatemala y México obligan a las propias agencias a notificar a las autoridades sobre la posible comisión de infracciones y abusos y a informar a las personas trabajadoras sobre la asistencia y protección consular, en general las agencias de empleo apenas proveen mecanismos de queja y resolución de disputas.
- En Honduras la reglamentación estipula la responsabilidad solidaria de las agencias de colocación en caso de incumplimientos laborales de los empleadores. Sin embargo, no establece un mecanismo eficaz de mediación preventiva que las involucre. Los países optan en su lugar por establecer líneas de ayuda a través de las representaciones diplomáticas y consulares en los países de destino.
- Algunas representaciones diplomáticas como las de México en los Estados Unidos han dispuesto algunos mecanismos para que las personas trabajadoras migrantes puedan presentar quejas y denuncias sobre abusos laborales o malas condiciones de trabajo.

Desde el año 2009, la red consular de México en los Estados Unidos celebra la **«Semana de Derechos Laborales»** los últimos días del mes de agosto el día del trabajo en los Estados Unidos. Participan las 51 representaciones consulares, además de representantes de los consulados de El Salvador, Guatemala, Honduras y otros países latinoamericanos, autoridades laborales de los Estados Unidos y México, sindicatos y organizaciones no gubernamentales de los Estados Unidos. El propósito es informar sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes y los mecanismos para presentar quejas y denuncias, realizar visitas a centros de trabajo y atender casos concretos de abusos que requieren protección consular.

En algunos casos, las autoridades de los países de origen conocen de las quejas cuando las presentan directamente ante sus representaciones diplomáticas. Estas, a su vez, pueden ser el canal para la presentación formal de las denuncias ante las instituciones oficiales de los países de destino.

En otros casos, las autoridades saben de ellas al regreso de las personas trabajadoras. Por ejemplo, el Servicio Nacional de Empleo de México realiza una encuesta informativa denominada Reporte de Retorno del Trabajador a las personas trabajadoras participantes del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá: recoge información sobre la estancia laboral, las condiciones de trabajo y, en su caso, sobre quejas por maltratos o malas condiciones de empleo. Esta información se comparte con los consulados de México en Canadá para investigar, aclarar y prevenir que se repitan, y en casos comprobados de abusos sistemáticos, esta información se convierte en un instrumento para que las autoridades de ambos países estudien la permanencia en el programa de empleadores con malas prácticas laborales.

Estos mecanismos institucionales dependen en gran medida de la voluntad y decisión del trabajador para reportar quejas. No existen mecanismos más accesibles y que involucren a las agencias de empleo y a los intermediarios. Por consiguiente, es necesario que la reglamentación y la práctica incluyan la responsabilidad solidaria de las agencias de empleo para intervenir y remediar abusos y malas prácticas, como se contempla en la reglamentación de Honduras.

Un instrumento común en varias reglamentaciones son los depósitos de garantía: sumas prudenciales (Guatemala) o fianzas (México) como requisito para autorizar el funcionamiento de las agencias de empleo o de los contratos de trabajo en el extranjero que gestionen reclutadores o patrones. En caso de fraudes o incumplimientos, los gobiernos de los países de origen pueden resarcir gastos de repatriación e indemnizaciones salariales u otros incumplimientos laborales.

En la práctica, su tramitación resulta compleja y poco ejecutable, ya que en muchos casos, además de no constituir un medio eficaz de reparación, inhiben el registro y formalización de las agencias de empleo y reclutadores.

El acceso a mecanismos de justicia para solicitantes de empleo usuarios de agencias de empleo privadas y para trabajadores migrantes es una de las mayores brechas de la región, especialmente cuando se trata de fraudes cuya atención compete a autoridades o esferas fuera del ámbito laboral.

Los principales países de destino —Canadá y los Estados Unidos— también ofrecen a los solicitantes de permisos de trabajo mecanismos institucionales para presentar quejas y denuncias por fraudes en la obtención de visados de trabajo ⁵¹ y por abusos laborales ⁵². No existen datos estadísticos de quejas presentadas o cuántas de ellas se atienden. Adicionalmente, es muy probable que ni los funcionarios de los países de origen encargados de regular la contratación de trabajadores, ni las agencias sepan de estas herramientas o informen de ellas a las personas trabajadoras o solicitantes de permisos de trabajo en el extranjero.

Por otra parte, es probable que, por la forma de contratar trabajadores temporales (cuya decisión recae en los empleadores) aunada a la naturaleza temporal y circular de estos mecanismos, los trabajadores se vean disuadidos de presentar quejas o de iniciar litigios contra empleadores o reclutadores que pongan en riesgo su permanencia o la posibilidad de obtener empleo en el futuro.

51 El Servicio de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos (USCIS, por sus siglas en inglés) pone a disposición pública un formulario electrónico anónimo para denunciar fraudes laborales relacionados con la solicitud o tramitación de visas de trabajo: <https://www.uscis.gov/es/report-fraud/uscis-tip-form>.

52 El Departamento de Empleo y Desarrollo Social de Canadá tiene un formulario electrónico anónimo (disponible en español) por medio del cual los trabajadores temporales o cualquier otra persona puede denunciar abusos o malas prácticas de empleadores de estos trabajadores en Canadá: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/report-abuse-es/tool.html>.

5.2.4 Perspectiva de género

Otra de las brechas en el reclutamiento y selección —incluso en aquellos mecanismos en los que los propios gobiernos fungen como reclutadores o realizan la función de intermediarios— es la escasa igualdad de oportunidades para que las mujeres sean colocadas en empleos en el exterior. Ejemplo de lo anterior son las bajísimas proporciones de mujeres admitidas en los programas de visas H-2A, H-2B⁵³, así como en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá. En este último, las mujeres representaron en 2021 apenas el 2 por ciento de los trabajadores colocados en el programa, y en casi todos los casos con una duración promedio de los contratos menor⁵⁴.

Pocas o nulas iniciativas, procedimientos y disposiciones se refieren a la asistencia, facilitación u orientación a mujeres trabajadoras migrantes tanto en los países de origen como en los de destino. Así pues, debería continuar explorándose la manera de impulsar la participación de las mujeres en estos programas.



53 Ver Reva Resstack y Megan O’Donell, «Work Visas to the US: How Do We Make Sure Women from the Northern Triangle Don’t Get Left Behind?», Center for Global Development, 13 de julio de 2021.

54 Cálculos basados en: México, Secretaría de Gobernación, Unidad de Política Migratoria, «Cuadro 1.7 según situación conyugal y sexo, 2021» y «Cuadro 1.8 según provincia canadiense de destino, sexo y tiempo promedio de estancia, 2021», Boletines de Movilidad Laboral Temporal de mexicanas y mexicanos en el extranjero.

► 5.3 Brechas específicas relevantes por país

A continuación se anotan y describen algunas de las principales brechas de cada país en la contratación equitativa tanto en la reglamentación como de la aplicación. El anexo resume en una tabla las principales brechas por tema y por país.



El Salvador

El desarrollo de capacidades institucionales y de un marco normativo para regular las agencias de empleo privadas es sin duda la principal brecha en la contratación equitativa en El Salvador.

Esta regulación puede tomar en cuenta las experiencias regionales, los principios y directrices para la contratación equitativa de la OIT y aspectos mínimos como un mecanismo ágil de autorización, licenciamiento y registro de las agencias privadas de empleo dedicadas al reclutamiento de trabajadores salvadoreños para el exterior y la prohibición de comisiones o gastos conexos a la contratación.

Además, es necesario desarrollar normas y sistemas para prevenir los fraudes en anuncios de empleo en el exterior falsos, difundir materiales informativos y de orientación sobre las agencias autorizadas, los mecanismos y canales oficiales con oportunidades de empleo legítimas, y detectar y denunciar posibles esquemas de reclutamiento fraudulentos.

Igualmente crucial es una mejor coordinación entre las instancias y autoridades responsables principalmente entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Cancillería para complementar su labor e intercambiar información y aprendizajes.

Asimismo, se requiere un manejo adecuado de las expectativas de la población solicitante en torno a los criterios de elegibilidad (requisitos ocupacionales y migratorios) y las condiciones contractuales y de empleo para mejorar la selección y tener procesos de contratación más transparentes.

Es también imprescindible profesionalizar la función del personal a cargo de los procesos de contratación y de su supervisión: han de conocer los requisitos, normas y procedimiento en los países de destino, principalmente Estados Unidos y Canadá, para poder orientar a las personas trabajadoras y a las agencias de empleo sobre derechos y deberes en el marco de la contratación equitativa.



Guatemala

En la región, es muy significativo el avance de Guatemala en la actualización del marco regulatorio para la gestión de las ofertas de empleo en el extranjero. El reto es su aplicación efectiva y lograr así aumentar las tasas de registro de las agencias de empleo privadas dedicadas al reclutamiento de trabajadores guatemaltecos para el exterior.

Esto además implica consolidar capacidades de gestión para el Departamento de Movilidad Laboral, en calidad de responsable del registro y supervisión de las agencias de empleo, por un lado, y en su función de gestor de la movilidad hacia el exterior, por otro.

Dado que las agencias de empleo privadas abarcan un porcentaje importante de la contratación y colocación de trabajadores guatemaltecos en el extranjero, es necesario un equilibrio entre las funciones de reclutamiento que realiza la Dirección General de Empleo y la función normativa a fin de asegurar que se cuenta con las capacidades para identificar, atender y supervisar estas agencias, y no solo para la identificación y concertación de vacantes, el reclutamiento y colocación de trabajadores guatemaltecos.

Mejorar la calidad de las vinculaciones de las agencias de empleo públicas y privadas, atendiendo al principio de necesidad del mercado de trabajo, es otro reto en materia de contratación equitativa para Guatemala. Para ello, se han de construir capacidades relacionadas con el análisis del mercado de trabajo, la participación de las agencias y la detección de oportunidades de empleo para las cuales estén disponibles solicitantes con las calificaciones y competencias requeridas y que satisfagan a los empleadores en los países de destino y, especialmente, a las propias personas solicitantes de empleo y trabajadoras más vulnerables, entre ellas las mujeres.





Honduras

Honduras cuenta con una normativa muy completa en materia de agencias de empleo. Uno de sus aciertos principales es tener una regulación sobre agencias de empleo para el reclutamiento interno y otra especialmente destinada a reglamentar el reclutamiento y contratación para empleos en el exterior, la cual está actualmente actualizándose con asistencia de la OIT. El principal reto para materializar la contratación equitativa en Honduras se relaciona con las capacidades de aplicación y supervisión y la existencia de procedimientos apropiados para hacer efectiva la reglamentación que rige a las agencias de empleo privadas y los procesos de contratación.

Las agencias de empleo privadas tienen resistencia a registrarse, puesto que consideran altos los costos y estrictos los requisitos. Así pues, es importante revisar incentivos y flexibilización para incrementar la participación y el autocumplimiento de estas agencias apegándose a los requisitos, un proceso incluido en la revisión actual del reglamento.

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

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

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



México

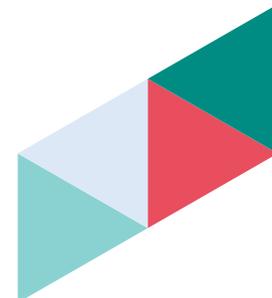
México cuenta con capacidades institucionales sólidas, incluido un marco normativo completo, aunque no del todo actualizado. No obstante, el país tiene un largo camino por recorrer para cerrar brechas en materia de protección de trabajadores migrantes en su calidad no solo de país de origen, sino de país de destino.

En este sentido, es imperioso actualizar el marco reglamentario para atender temas como un registro eficaz de las agencias de empleo privadas que reclutan trabajadores mexicanos para el extranjero, incentivos al registro de las agencias y al intercambio más efectivo de información, desregulación o mejora regulatoria sobre las fianzas o depósitos de garantía; así como la utilización de medios de educación e información de mayor alcance y eficacia para las personas trabajadoras mexicanas con visas H-2 que están en los Estados Unidos. Actualmente, la OIT está apoyando a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en la revisión y actualización del reglamento de agencias de empleo privadas.

Asimismo, el país requiere mejorar sus capacidades de vigilancia en cantidad y calidad con protocolos específicos de inspección de las agencias de empleo y métodos de autodeclaración voluntaria ante la falta de inspectores, además de actualizar la regulación de anuncios de empleo clasificados en medios de comunicación y redes sociales.

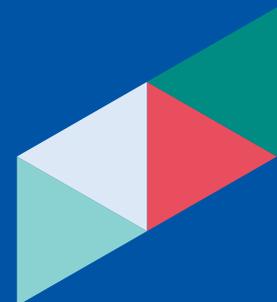
Es necesario aprovechar mejor las capacidades desarrolladas en la gestión de los mecanismos de movilidad laboral internacional a través de su servicio de empleo para transferir prácticas y conocimientos (como el reporte de retorno del trabajador, ahora en formato electrónico) en la gestión y regulación de agencias de empleo privadas que reclutan para el exterior.

La mayor brecha en México es la gestión de la atención a trabajadores extranjeros temporales (por ejemplo, en la modalidad de visitante trabajador fronterizo en las zonas agrícolas del sureste del país) y la aplicación de los principios de contratación equitativa como país de destino, desarrollando regulación pertinente para la protección, por un lado, y para la regulación de los reclutadores y empleadores, por otro.



6

▶ Conclusiones y recomendaciones



La revisión de la situación de la contratación equitativa en El Salvador, Guatemala, Honduras y México, tanto en términos de la incorporación de sus principios y directrices en la normativa y procedimientos que rigen el reclutamiento y la contratación de trabajadores migrantes por parte de agencias públicas y privadas de empleo como de la capacidad de hacer efectivo su cumplimiento y aplicación, arroja un panorama mixto de avances y retos en los cuatro países.

En resumen, los desfases más relevantes y áreas de oportunidad comunes para los cuatro países son los siguientes:

- La actualización de las normas que rigen el funcionamiento de las agencias de empleo privadas y el fortalecimiento de capacidades para su identificación, registro y supervisión.
- Definición clara, comprensible, actualizada y completa de las comisiones de contratación y gastos conexos en la normativa sobre las agencias de empleo privadas y la contratación de personas trabajadoras migrantes.
- Las capacidades institucionales de inspección para prevenir y castigar malas prácticas, abusos y fraudes en el reclutamiento y la contratación (especialmente, el cobro de comisiones de contratación a las personas trabajadoras) y en la difusión de anuncios de oportunidades de empleo en el exterior.
- Trabajar en la corresponsabilidad de la migración laboral, lograr una coordinación entre países de origen y de destino de la migración de manera que se puedan asegurar mecanismos de movilidad laboral ordenados, seguros y regulares, en que se respeten los derechos laborales y humanos de todas las personas tanto en los procesos de reclutamiento en el país origen como en el periodo de empleo en el país de destino; y que, además, todos los involucrados en ambos países asuman sus competencias y responsabilidades para que esto ocurra.
- La coordinación e intercambio de información entre agencias y Ministerios de Trabajo, Exteriores y agencias de migración.
- La comprensión de las normas laborales y migratorias que rigen la contratación y el aprovechamiento de los mecanismos institucionales de protección oficial en los países de destino.
- La capacidad de difundir, informar y educar ampliamente a los solicitantes de empleo respecto a las obligaciones de agencias, reclutadores y empleadores, y derechos laborales.
- Contratos modelo accesibles y comprensibles para las personas trabajadoras y aplicación eficaz del principio de consentimiento informado de las condiciones de empleo.



- Mecanismos accesibles y eficaces de denuncia, queja y notificación de abusos al alcance de trabajadores migrantes en los países de destino.
- Acceso eficaz a la justicia y la reparación para trabajadores migrantes frente a abusos laborales.
- Discriminación y desventaja en el acceso a oportunidades de empleo y permisos de trabajo temporal en el exterior para las mujeres.
- Diálogo social y participación de organizaciones de trabajadores migrantes, sindicatos y organismos defensores de derechos humanos en los procesos de contratación equitativa.
- Reconocimiento y certificación de competencias, habilidades y experiencia de las personas trabajadoras migrantes.
- Asegurar la participación de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores en el desarrollo de los marcos normativos y su aplicación, entre ellos, acuerdos bilaterales y sistemas de movilidad laboral.
- Difundir las buenas prácticas de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores.

A pesar de estas brechas, es indispensable reconocer que en los cuatro países y en los países de destino —principalmente los Estados Unidos y Canadá— y sus autoridades respectivas, se aprecia un renovado y genuino interés por avanzar colectivamente como región en el fortalecimiento de las capacidades para materializar la contratación equitativa para las personas trabajadoras migrantes, y por un mejor funcionamiento y complementariedad de los mercados de trabajo.

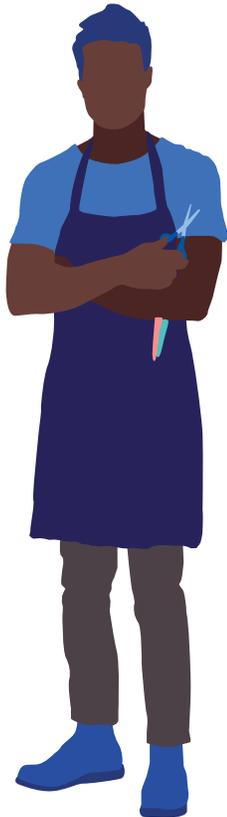
Profundizar en la cooperación en materia de información, educación y comprensión de los procesos de autorización de reclutamiento de trabajadores extranjeros temporales para vacantes en los Estados Unidos y Canadá, y en los mecanismos de vigilancia de cumplimiento de los derechos laborales en esos países es un punto fundamental para nivelar y elevar los estándares de actuación de las autoridades y de las agencias de empleo privadas para cerrar las brechas en la contratación equitativa.

 Se aprecia un renovado y genuino interés por avanzar colectivamente como región en el fortalecimiento de las capacidades para materializar la contratación equitativa para las personas trabajadoras migrantes.

A continuación se esboza una serie de recomendaciones aplicables a los cuatro países para avanzar en la agenda de fortalecimiento de la contratación equitativa de las personas trabajadoras migrantes y para construir capacidades institucionales de y para la gobernanza y regulación de las agencias de empleo privadas.

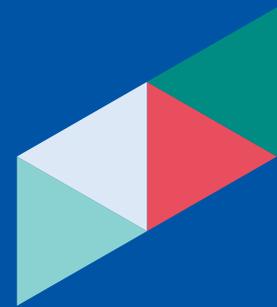
1. Trabajar paralelamente en la definición clara de comisiones de contratación y gastos conexos y en mecanismos para prohibir eficazmente su cobro a trabajadores por parte de agencias de empleo, intermediarios y empleadores. Al mismo tiempo, buscar medidas para reducir los costos de la migración para solicitantes, candidatos y empleadores (por ejemplo, reduciendo los costos de emisión de pasaportes — como hace México a las personas trabajadoras del PTAT— o compartiendo su pago) y adoptar incentivos al registro (como la reciente Ley de Fomento del Trabajo Temporal en el Extranjero de Guatemala).
2. Mejorar la coordinación y el intercambio de información entre las agencias y autoridades laborales (incluidos los servicios públicos de empleo), de relaciones exteriores y de migración de los países de origen a fin de captar información sobre la contratación, las vacantes, el destino y los empleadores de las personas trabajadoras migrantes en distintos momentos —como durante la tramitación de pasaportes, la salida y retorno en aeropuertos y la llegada a los países de destino— a través de las autoridades consulares. Con esto mejoraría la trazabilidad y protección de las personas trabajadoras migrantes y la detección de las formas de reclutamiento y contratación. En este sentido, se hace fundamental el intercambio de buenas prácticas como el Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria (SITLAM) de Costa Rica para trabajadores migrantes del campo a través de la aplicación digital.
3. Desarrollar protocolos específicos para las divisiones u oficinas de inspección relativos a agencias de empleo, que sean ágiles, colaborativos y contribuyan a la construcción de capacidades en las agencias responsables y éticas para incentivar el registro, asegurar su calidad y garantizar la repatriación y reparación para las personas trabajadoras.
4. Alentar a las agencias de empleo a compartir información de sus actividades a través no solo de mecanismos de cumplimiento reglamentario, sino de mecanismos de autodeclaración, con incentivos como la devolución de análisis con valor agregado por parte de los Ministerios de Trabajo a las agencias de empleo que cumplan con dicho envío de información que impulse a construir un ecosistema de reclutamiento bajo los principios de la contratación equitativa que responda a las necesidades del mercado de trabajo.
5. Explorar alternativas viables a los depósitos de garantía y fianzas (puesto que inhiben el registro de agencias de empleo): mecanismos de mercado como la contratación de seguros de viaje y repatriación en favor de los trabajadores con sumas adecuadas y de amplia cobertura como lo ha estipulado Guatemala a los empleadores internacionales en su Ley para el Fomento del Trabajo Marino Mercante Guatemalteco en el Extranjero.

6. Capitalizar las ventanillas electrónicas de registro y de anuncios de vacantes de empleo en el extranjero (bolsas de empleo) de los Ministerios de Trabajo y de Relaciones Exteriores para informar y educar en la detección de ofertas falsas y agencias fraudulentas, y difundir canales oficiales de reclutamiento (incluidas agencias de empleo privadas con registro de funcionamiento), contratos modelo de empleo en el extranjero, requisitos, derechos laborales y mecanismos de denuncia en los países de destino.
7. Promover esquemas de colaboración con las agencias de empleo estableciendo estándares de autorregulación y autocumplimiento, que incluyan cursos de capacitación gratuitos de las autoridades basados en los principios de la contratación equitativa y los reglamentos nacionales para profesionalizar las agencias de empleo privadas.
8. Establecer mecanismos de reconocimiento público a las agencias de empleo que cumplen las normas y se apegan a los principios de contratación equitativa, que generen incentivos al autocumplimiento normativo mediante recomendación pública y se prioricen sus trámites ante las autoridades de los países de destino y los usuarios de sus servicios.
9. Aprovechar la experiencia de las personas trabajadoras migrantes que retornan y hacerlos partícipes del desarrollo normativo y de instrumentos de protección y denuncia como en el reporte de retorno de trabajadores del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá del Servicio Nacional de Empleo.



10. Mejorar la coordinación con las autoridades consulares y las cancillerías mediante capacitación e intercambios de experiencias sobre derechos laborales y mecanismos de protección y denuncia en los países de destino; e identificar los instrumentos con los que cuentan los países de destino para denuncias y capacitar sobre estas herramientas al personal de las oficinas consulares, de los Ministerios de Trabajo y sus servicios de empleo y de las propias agencias de empleo.
11. Fortalecer líneas de ayuda telefónicas de queja y ayuda para las personas trabajadoras migrantes y desarrollar nuevos sistemas digitales anónimos, gratuitos y amigables para denunciar malas prácticas destinados a personas trabajadoras.
12. Promover la capacitación y profesionalización del funcionamiento de los Ministerios de Trabajo — especialmente de los responsables de la supervisión de las agencias de empleo— y de las autoridades consulares con cursos prácticos sobre la aplicación de los principios y directrices para la contratación equitativa, y en la identificación y conocimiento de recursos informativos en los países de destino que permitan identificar vacantes, empleadores y reclutadores.

13. Trabajar con organismos de derechos humanos, fiscalías, agencias de empleo privadas, empleadores y autoridades encargadas de cumplimiento legal en los países de destino con el fin de asegurar mecanismos de denuncia, acceso a la justicia y reparación efectivos para las personas trabajadoras que han sufrido abusos.
14. Estudiar y promover con los países de destino mecanismos que favorezcan el cambio de empleador y la protección de trabajadores vulnerables o que han sufrido abusos como el mecanismo de Permiso de trabajo abierto para trabajadores vulnerables en Canadá.
15. Promover mecanismos de contratación equitativa con perspectiva de género para mujeres solicitantes de empleo en el exterior a fin de eliminar prácticas de discriminación directa e indirecta en los mecanismos de movilidad laboral oficiales.
16. Dar seguimiento a la migración laboral temporal no solo con indicadores cuantitativos como la cantidad de trabajadores colocados, autorizaciones de empleo o cuantía de las remesas, sino también con indicadores cualitativos de trabajo decente tomando en cuenta la valoración de las personas trabajadoras participantes en los programas.
17. Trabajar en el intercambio y cooperación entre organismos o agencias de capacitación y reconocimiento de competencias y calificaciones de países de origen y destino, así como con los empleadores en los países de destino para fomentar la actualización de habilidades y el reconocimiento de cualificaciones y experiencia a bajo costo para fortalecer la empleabilidad de las personas trabajadoras migrantes a largo plazo.
18. Aprovechar los mecanismos regionales y multilaterales existentes —como la Conferencia Regional sobre Migración (CRM) o el Marco Integral Regional de Protección y Soluciones (MIRPS)— para propiciar el intercambio de información y buenas prácticas entre los cuatro países y los principales países de destino.
19. Hacer partícipes y aprovechar las capacidades, experiencia y legitimidad de las organizaciones de trabajadores para fortalecer la difusión, orientación y vigilancia de los derechos laborales de los trabajadores migrantes tanto en los países de origen como en los de destino siguiendo el ejemplo de la Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes de Tijuana, México.
20. Realizar intervenciones para la reinserción laboral y el desarrollo de iniciativas productivas de los trabajadores migrantes al retornar a sus países de origen.
21. Replicar buenas prácticas como la creación de centros de recursos virtuales de organizaciones de empleadores e impulsar intercambios entre ellas.



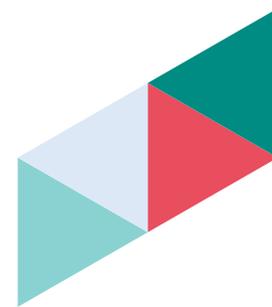
► **Anexo**

Resumen de las brechas en la aplicación de los principios generales y directrices para la contratación equitativa en El Salvador, Guatemala, Honduras y México

La siguiente tabla resume los principales hallazgos del análisis de brechas en la aplicación de los principios generales y directrices para la contratación equitativa en El Salvador, Guatemala, Honduras y México.

Del análisis realizado surgen tres grandes categorías de brechas comunes en la contratación equitativa:

1. Brechas relacionadas con el **marco normativo de contratación** por regulaciones incompletas, normas obsoletas o reglamentos inaplicables. Por ejemplo, la ausencia de un marco regulatorio detallado para el reclutamiento en El Salvador, el marco reglamentario de México con disposiciones incompletas o que requieren actualización y una regulación que no se aplica del todo en Honduras y que se está actualizando.
2. Brechas relacionadas con la **aplicación de los principios y directrices para la contratación equitativa** debido a capacidades institucionales limitadas o sistemas para los que las autoridades no cuentan con un marco regulatorio que les otorgue todas las atribuciones necesarias. Por ejemplo, las inspecciones de las agencias de contratación y los depósitos de garantía de repatriación. Dado que el número de inspectores en todos los países es insuficiente para las distintas funciones de la inspección del trabajo y que faltan protocolos específicos para llevar a cabo controles en el reclutamiento, la mayoría de las disposiciones de inspección en la reglamentación resultan ineficaces. Las fianzas obligatorias requeridas a los reclutadores o empleadores en El Salvador, Guatemala, Honduras y México para garantizar los costos de repatriación de los trabajadores víctimas de fraude o incumplimiento de contratos, tampoco son exigibles debido a reglas complejas, falta de procedimientos específicos o montos requeridos que desalientan el reclutamiento formal.
3. Brechas relacionadas con **limitaciones jurisdiccionales y de coordinación y colaboración inadecuadas con los empleadores y las autoridades de los países de destino**. Por ejemplo, la promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (como la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y la salud y seguridad en el trabajo), el reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas en el trabajo, y el acceso a reclamaciones, mecanismos y recursos de resolución de conflictos. Esto se debe a los desafíos en la trazabilidad de los trabajadores, las barreras lingüísticas, y la falta de comprensión, información y orientación sobre la legislación del país de destino, los mecanismos de justicia y los recursos disponibles para los trabajadores.



<p style="text-align: center;">Brechas legales</p> <p style="text-align: center;">Principio/Directriz para la contratación equitativa</p>	<div style="text-align: center;">  El Salvador </div>
<p>El reclutamiento se lleva a cabo de manera que proteja los derechos laborales fundamentales</p>	<p>✓ No se permite la contratación de menores de edad para trabajo en el extranjero (Art. 74, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social).</p> <p>✗ No se mencionan trabajos inseguros o peligrosos o trabajo forzoso.</p>
<p>Definición de comisiones de contratación y costos conexos</p>	<p>✗ No hay definición precisa o detallada al respecto, incluidas las definidas en las directrices de la OIT.</p>
<p>Las leyes y políticas de empleo y contratación aplican a todos los trabajadores, reclutadores y empleadores en todos los sectores económicos</p>	<p>✗ No existe un reglamento o ley que regule la actividad de las agencias de empleo privadas.</p>
<p>Prohibición de comisiones de contratación y gastos conexos</p>	<p>••• La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social solo especifica la colocación gratuita de los trabajadores a través del Departamento Nacional de Empleo.</p>



Guatemala



Honduras



México

- | | | |
|---|---|--|
| <p>✓ Se prohíbe a las agencias de empleo anunciar u ofrecer vacantes de empleo en el extranjero que impliquen trabajo ilícito, planteen riesgos para la vida, la salud o el bienestar de los trabajadores o que contravengan las regulaciones de trabajo infantil (Art. 11, Reglamento para el registro de reclutadores).</p> | <p>✓ Se prohíbe la contratación de personas menores de 18 años, colaborar en la trata de personas y promover trabajos en el extranjero que sean inseguros o planteen riesgos (Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero).</p> | <p>✓ Se prohíbe la contratación de personas menores de 18 años para trabajar en el extranjero (Ley Federal del Trabajo).</p> <p>✗ Se prohíbe a los reclutadores ofrecer trabajos en el extranjero que no cumplan con las características del trabajo decente (Reglamento de agencias de colocación de trabajadores).</p> |
| <p>✗ No hay definición precisa o detallada al respecto, incluidas las definidas en las directrices de la OIT.</p> | <p>✗ No hay definición precisa o detallada al respecto, incluidas las definidas en las directrices de la OIT.</p> | <p>✗ No hay definición precisa o detallada al respecto, incluidas las definidas en las directrices de la OIT.</p> |
| <p>✗ Excepciones para trabajadores calificados (profesionales y técnicos) en el Código de Trabajo.</p> | <p>✗ Excepciones para trabajadores calificados en el Código del Trabajo.</p> | <p>✓ No hay excepciones en la Ley Federal del Trabajo.</p> |
| <p>✗ Reglamento separado para la contratación internacional de trabajadores marítimos.</p> | <p>✗ Excepciones para trabajadores cualificados y marítimos en la regulación de contratación.</p> | <p>✓ No hay excepciones en la regulación de contratación.</p> |
| <p>✓ El Reglamento para el registro de reclutadores prohíbe a los reclutadores cobrar o recuperar comisiones de contratación o gastos relacionados a los trabajadores. Sin embargo, no hay definiciones, por lo que los reclutadores pueden cobrar costos e indicar que no son una «tarifa».</p> | <p>✗ No hay prohibición de comisiones de contratación. Se regulan porcentajes o techos de las tasas que los reclutadores pueden cobrar.</p> | <p>✓ Prohibición de cobro de comisiones de contratación o gastos relacionados a los trabajadores en el Reglamento de agencias de colocación de trabajadores. Sin embargo, no hay definiciones, por lo que los reclutadores pueden cobrar costos e indicar que no son una «tarifa».</p> |

<p style="text-align: center;">Brechas legales</p> <p style="text-align: center;">Principio/Directriz para la contratación equitativa</p>	<div style="text-align: center;">  El Salvador </div>
<p>El reclutamiento se lleva a cabo de manera que proteja los derechos laborales fundamentales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1003 590 1503 779"> ❖ Se permite la contratación de trabajadores en el extranjero bajo condición de que la economía nacional no se vea afectada negativamente (Art. 74, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social). <li data-bbox="1003 825 1503 884"> ❖ Reglamento de agencias de empleo en desarrollo.
<p>Igualdad de trato y no discriminación</p>	<p style="color: red;">✘ No mencionado en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.</p>



Guatemala



Honduras



México

Se restringe la movilidad laboral de los trabajadores considerados necesarios para la economía (Art. 34, Código de Trabajo).

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social debe analizar los efectos de la migración en la economía nacional (Código del Trabajo).

Los servicios de colocación de solicitantes de empleo considerarán la demanda de mano de obra (Art. 123, Constitución Política).

El Reglamento para el registro de reclutadores solo especifica que los reclutadores deben observar el Art. 34 del Código de Trabajo.

El Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero prohíbe el desplazamiento de los trabajadores al extranjero cuando existe un riesgo calificado de generar escasez ocupacional nacional. Sin embargo, no existe un mecanismo de determinación.

La regulación de la contratación no se refiere a las necesidades del mercado laboral.

El Código de Trabajo prohíbe los contratos para los trabajadores guatemaltecos en el extranjero si las condiciones de trabajo son inferiores a las que prevalecen para los trabajadores en el país de destino.

El Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero prohíbe a los reclutadores participar en prácticas discriminatorias.

La Ley Federal del Trabajo exige a los intermediarios verificar que las condiciones laborales de la oferta de trabajo en el extranjero no impliquen discriminación.

El Reglamento para el registro de reclutadores prohíbe a los reclutadores anunciar ofertas de trabajo que puedan restringir la igualdad de oportunidades.

Se prohíbe a los reclutadores participar en actividades que impliquen discriminación (Art. 6, Reglamento de agencias de colocación de trabajadores).

<p style="text-align: center;">Brechas legales</p> <p style="text-align: center;">Principio/Directriz para la contratación equitativa</p>	<div style="text-align: center;">  El Salvador </div>
<p>Transparencia y fidelidad en la publicidad de oportunidades laborales</p>	<p>✗ No hay regulación en vigor.</p>
<p>Contratos escritos accesibles y en un idioma comprensible para los trabajadores</p>	<p>✓ Los contratos entre empleadores y trabajadores extranjeros deben someterse a autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.</p>
<p>Acceso gratuito, completo y preciso a Información sobre los derechos de los trabajadores</p>	<p>✗ No hay reglamentación en vigor.</p>
<p>Consentimiento voluntario e informado de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo</p>	<p>✗ No hay regulación en vigor.</p>



Guatemala



Honduras



México

<p>✓ El Reglamento para el registro de reclutadores les prohíbe ofrecer trabajos falsos o inexistentes.</p>	<p>✓ El Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños prohíbe la promoción deliberada de oportunidades de trabajo falsas en el extranjero. Los reclutadores deben obtener una certificación laboral que acredite no tener antecedentes de violaciones laborales o penales.</p>	<p>✓ Se prohíbe la publicidad de ofertas de trabajo falsas o inexistentes (Reglamento de agencias de colocación de trabajadores).</p>
<p>✓ Los contratos con empleadores extranjeros deben firmarse y se debe proporcionar una copia al trabajador (Código de Trabajo).</p>	<p>✓ El Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero les obliga a proporcionar a los trabajadores copias escritas de los contratos en idioma español.</p>	<p>✓ La Ley Federal del Trabajo dispone que las condiciones de trabajo deben ser establecidas por escrito.</p>
<p>✦ No hay referencia en la regulación de los reclutadores.</p>		<p>✦ No hay referencia en el reglamento de agencias de colocación a la entrega de contratos escritos a los trabajadores.</p>
<p>✗ No hay ninguna disposición en vigor.</p>	<p>✓ El Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero obliga a los reclutadores a proporcionar información sobre los derechos y deberes de los trabajadores.</p>	<p>✓ El Reglamento de agencias de colocación de trabajadores estipula el deber de los reclutadores de proporcionar a los trabajadores información sobre su derecho a solicitar asistencia consular y sobre las condiciones generales de trabajo y de vida.</p>
<p>✗ No hay ninguna disposición en vigor.</p>	<p>✗ No hay ninguna disposición en vigor.</p>	<p>✗ No hay ninguna disposición en vigor.</p>

<p style="text-align: center;">Brechas legales</p> <p style="text-align: center;">Principio/Directriz para la contratación equitativa</p>	<div style="text-align: center;">  El Salvador </div>
<p>Gastos de viaje y alojamiento</p>	<p>  La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social estipula que los gastos de transporte desde y hacia la residencia permanente de los trabajadores deben ser cubiertos por el empleador. </p> <hr/> <p>  No existe ninguna disposición sobre vivienda. </p>
<p>No retención de documentos de identidad y de viaje</p>	<p>  No hay regulación en vigor. </p>
<p>Formación y reconocimiento de competencias</p>	<p>  No hay regulación en vigor. </p>
<p>Libertad sindical y negociación colectiva *</p>	<p>  No hay regulación en vigor. </p>

* En este caso, si bien el ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo corresponde a las normas de los países de destino, en ninguna de las reglamentaciones se hace referencia a la obligación de los reclutadores a informar a los trabajadores sobre sus derechos colectivos de manera explícita o a prohibir acciones durante el reclutamiento que impliquen interferir con el ejercicio de dichos derechos por parte de los trabajadores.



Guatemala



Honduras



México

✓ El Código de Trabajo estipula que el reclutador o su empresa cliente deben cubrir los gastos de viaje del trabajador desde y hacia su residencia permanente, y los contratos deben indicar la forma en que se proporcionará vivienda a los trabajadores.

✗ El Código del Trabajo estipula que los empleadores deben proporcionar los gastos del viaje cuando el lugar de trabajo se encuentra a más de 2 km de distancia de la residencia permanente de los trabajadores.

✓ La Ley Federal del Trabajo establece que los contratos de los trabajadores contratados por empleadores en el extranjero deben estipular la obligación de los empleadores de pagar los costos de repatriación y las condiciones en que se proporcionará la vivienda.

✗ No existe ninguna disposición sobre vivienda.

✓ El Reglamento de agencias de colocación de trabajadores estipula que los reclutadores deben tomar medidas para garantizar que el transporte y la vivienda se proporcionen a los trabajadores de forma gratuita.

✓ El Reglamento para el registro de reclutadores les prohíbe retener documentos personales de los trabajadores.

✗ No hay regulación en vigor.

✓ El Reglamento de agencias de colocación de trabajadores prohíbe retener documentos personales de los trabajadores.

✗ No hay regulación en vigor.

Brechas de contratación equitativa por país



El Salvador

La contratación debe llevarse a cabo de manera que se respeten, protejan y cumplan los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los expresados en las normas internacionales del trabajo.		El Programa de Migración Laboral administrado por el Gobierno procura garantizar los derechos humanos y cumplir las normas internacionales del trabajo. Sin embargo, esto no siempre se da en agencias de empleo privadas que operan al margen de la supervisión del Gobierno.
La contratación debe responder a las necesidades establecidas del mercado laboral.		No se conoce la existencia de evaluaciones de impacto en el mercado laboral nacional.
La legislación y las políticas apropiadas sobre empleo y contratación deben aplicarse a todos los trabajadores, intermediarios laborales y empleadores.		No existe una regulación detallada para regular el reclutamiento privado.
La contratación debe tener en cuenta políticas y prácticas que promuevan la eficiencia, la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones.		Los reclutadores privados gozan de discreción en el intercambio de información y la transparencia. No existen mecanismos de reconocimiento de habilidades disponibles.
La regulación del empleo y las actividades de contratación debe ser clara y transparente y aplicarse eficazmente.		No existe regulación ni registro de las agencias de empleo privadas.
La contratación a través de las fronteras internacionales debe respetar las leyes, reglamentos, contratos de trabajo y convenios colectivos nacionales aplicables de los países de origen, tránsito y destino.		El reclutamiento del Gobierno bajo el programa de migración laboral a los Estados Unidos y Canadá cumple con la legislación nacional e internacional. Escaso escrutinio gubernamental de las agencias de contratación.
No deben cobrarse comisiones de contratación ni gastos conexos a los trabajadores o solicitantes de empleo, ni ser sufragados de otro modo por ellos.		Contratación y colocación gratuitas proporcionadas por la Dirección General de Empleo. Las agencias privadas de colocación posiblemente cobran tarifas de contratación debido a la ausencia de reglamentación y vigilancia.



El Salvador

Los términos y condiciones de empleo de un trabajador deben especificarse de manera apropiada, verificable y fácilmente comprensible, y preferiblemente a través de contratos escritos.



Contratos escritos proporcionados a los trabajadores exclusivamente a través del Programa de Migración Laboral del Gobierno a los Estados Unidos y Canadá. La barrera lingüística y la escasez de personal impiden la traducción de documentos.

El consentimiento de los trabajadores respecto a los términos y condiciones de contratación y empleo debe ser voluntario y libre de engaño o coacción.



Falta de mecanismos para monitorear y hacer cumplir el consentimiento voluntario e informado de los trabajadores a los contratos cuando son reclutados por agencias de empleo privadas.

Los trabajadores deben tener acceso a servicios gratuitos, completos y precisos, información sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.



Capacidad para proporcionar información gratuita y completa a los trabajadores restringida a los trabajadores reclutados por el Gobierno y colocados bajo el Programa de Migración Laboral.

Debe respetarse la libertad de los trabajadores para circular dentro de un país o para salir de él.



Existen barreras prácticas para monitorear y encuestar a los trabajadores a su regreso y durante los contratos (por ejemplo, si los trabajadores cambian de empleador).

Los trabajadores deben ser libres de poner fin a su empleo y regresar a su país.



Los trabajadores deben tener acceso a mecanismos de quejas gratuitas o asequibles, así como a recursos efectivos y apropiados de solución de controversias en casos de presunto abuso de sus derechos en el proceso de contratación.



Mecanismos de quejas y asistencia disponibles para los trabajadores colocados bajo el Programa de Migración Laboral administrado por el Gobierno, a través de la red de consulados en los Estados Unidos y Canadá y el Ministerio de Relaciones Exteriores. Memorando de Entendimiento y otros instrumentos bilaterales firmados para la aplicación de los derechos de los trabajadores con agencias del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.



Guatemala

<p>La contratación debe llevarse a cabo de manera que se respeten, protejan y cumplan los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los expresados en las normas internacionales del trabajo.</p>	 <p>Reglamento sobre reclutamiento y directrices prácticas sobre contratación y colocación para garantizar la protección de los trabajadores y examinar la contratación privada.</p>
<p>La contratación debe responder a las necesidades establecidas del mercado laboral.</p>	 <p>El Código de Trabajo exige que los contratos de trabajo en el extranjero sean autorizados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; cuando existan efectos adversos para la fuerza laboral nacional, estos no serán autorizados.</p>
<p>La legislación y las políticas apropiadas sobre empleo y contratación deben aplicarse a todos los trabajadores, intermediarios laborales y empleadores.</p>	 <p>La legislación recientemente emitida sobre agentes reclutadores se implementa a partir de 2022, la contratación de trabajadores marítimos está regida por una regulación específica.</p>
<p>La contratación debe tener en cuenta políticas y prácticas que promuevan la eficiencia, la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones.</p>	 <p>Transparencia promovida por el Gobierno y algunas agencias privadas registradas, pero el 95 por ciento del reclutamiento lo realizan reclutadores privados, en su mayoría sin conocimiento o capacitación sobre contratación equitativa. No hay mecanismos para el reconocimiento de cualificaciones o certificación de competencias de los trabajadores migrantes temporales.</p>
<p>La regulación del empleo y las actividades de contratación debe ser clara y transparente y aplicarse eficazmente.</p>	 <p>Existe una regulación clara y detallada sobre el reclutamiento. Sin embargo, su aplicación enfrenta desafíos con respecto a los recursos. Baja capacidad de inspección para hacer cumplir la regulación.</p>
<p>La contratación a través de las fronteras internacionales debe respetar las leyes, reglamentos, contratos de trabajo y convenios colectivos nacionales aplicables de los países de origen, tránsito y destino.</p>	 <p>El reclutamiento realizado por el Gobierno procura garantizar siempre el respeto de las leyes nacionales y la legislación del país de destino, pero la supervisión del cumplimiento del reclutamiento privado es limitada en origen y destino.</p>
<p>No deben cobrarse comisiones de contratación ni gastos conexos a los trabajadores o solicitantes de empleo, ni ser sufragados de otro modo por ellos.</p>	 <p>La regulación estipula la prohibición de cobrar comisiones de contratación a los trabajadores por parte de los reclutadores privados. Aun así, los trabajadores siguen reportando que los reclutadores cobran tarifas.</p>



Guatemala

Los términos y condiciones de empleo de un trabajador deben especificarse de manera apropiada, verificable y fácilmente comprensible, y preferiblemente a través de contratos escritos.



El Departamento de Migración Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantiza la traducción y revisión de los contratos de trabajo. Sin embargo, esto solo se realiza para aquellos reclutados a través de mecanismos gubernamentales.

El consentimiento de los trabajadores respecto a los términos y condiciones de contratación y empleo debe ser voluntario y libre de engaño o coacción.



Restricciones prácticas, como la alfabetización de los trabajadores y el alto volumen de trabajadores colocados por intermediarios privados sin registro, dificultan la posibilidad de verificar el consentimiento de los trabajadores a los contratos y condiciones de trabajo.

Los trabajadores deben tener acceso a servicios gratuitos, completos y precisos, información sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.



El Gobierno de Guatemala, con el apoyo de la OIT y otras organizaciones internacionales, ha elaborado, distribuido y promovido guías sobre los derechos de los trabajadores migrantes temporales. El Departamento de Movilidad Laboral del Ministerio del Trabajo y Previsión Social ofrece pláticas de orientación previas a la partida de trabajadores reclutados a través de mecanismos gubernamentales. Cuatro importantes reclutadores privados han elaborado un código de conducta para la industria, que aborda los derechos de los trabajadores a recibir información y orientación precisa y gratuita sobre el trabajo en el extranjero.

Debe respetarse la libertad de los trabajadores para circular dentro de un país o para salir de él.



Dificultad para monitorear y encuestar a los trabajadores en el extranjero por parte de los consulados o misiones diplomáticas (debido a la dispersión geográfica de los lugares de trabajo) y al regresar (ya que la mayoría no se colocan a través de mecanismos de migración laboral administrados por el Gobierno).

Los trabajadores deben ser libres de poner fin a su empleo y regresar a su país.



Los trabajadores deben tener acceso a mecanismos de quejas gratuitas o asequibles, así como a recursos efectivos y apropiados de solución de controversias en casos de presunto abuso de sus derechos en el proceso de contratación.



Disponibilidad de mecanismos de resolución de quejas y disputas disponibles principalmente para aquellos reclutados y colocados a través de mecanismos gubernamentales. Limitaciones materiales para rastrear y localizar a los trabajadores en destino.



Honduras

La contratación debe llevarse a cabo de manera que se respeten, protejan y cumplan los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los expresados en las normas internacionales del trabajo.		La regulación gubernamental existente sobre contratación estipula la protección de los derechos de los trabajadores, la no discriminación y condiciones de trabajo seguras para los trabajadores, pero tiene muchos desafíos de aplicación.
La contratación debe responder a las necesidades establecidas del mercado laboral.		No se realiza una evaluación sobre los efectos de la migración en el mercado laboral.
La legislación y las políticas apropiadas sobre empleo y contratación deben aplicarse a todos los trabajadores, intermediarios laborales y empleadores.		Reglamentación detallada pero no siempre aplicable sobre reclutamiento y colocación privada debido al bajo número de agencias privadas de reclutamiento dispuestas a registrarse y obtener la certificación. No hay código de ética para los reclutadores privados.
La contratación debe tener en cuenta políticas y prácticas que promuevan la eficiencia, la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones.		No existen mecanismos de reconocimiento mutuo o certificación de competencias con los países de destino.
La regulación del empleo y las actividades de contratación debe ser clara y transparente y aplicarse eficazmente.		Capacidad para hacer cumplir la regulación restringida por falta de recursos, bajas tasas de registro y atomización de agencias privadas de contratación.
La contratación a través de las fronteras internacionales debe respetar las leyes, reglamentos, contratos de trabajo y convenios colectivos nacionales aplicables de los países de origen, tránsito y destino.		Reclutamiento a través del Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero (PTTE) administrado por el Gobierno con los Estados Unidos garantiza el cumplimiento de las regulaciones nacionales e internacionales.
No deben cobrarse comisiones de contratación ni gastos conexos a los trabajadores o solicitantes de empleo, ni ser sufragados de otro modo por ellos.		Los reclutadores privados pueden cobrar tarifas de reclutamiento. Contratación gratuita en el marco del PPTTE administrado por el Gobierno.



Honduras

Los términos y condiciones de empleo de un trabajador deben especificarse de manera apropiada, verificable y fácilmente comprensible, y preferiblemente a través de contratos escritos.



La Dirección General de Empleo revisa los contratos de los trabajadores colocados a través de PTTE administrado por el Gobierno. La autorización de desplazamiento de trabajadores requiere contratos de trabajo escritos revisados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

El consentimiento de los trabajadores respecto a los términos y condiciones de contratación y empleo debe ser voluntario y libre de engaño o coacción.



La Dirección General de Empleo revisa y autoriza los contratos en nombre de los trabajadores. Sin embargo, su alcance se limita a quienes participan en el PTTE.

Los trabajadores deben tener acceso a servicios gratuitos, completos y precisos, información sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.



La reglamentación del reclutamiento exige que los reclutadores privados proporcionen información a los trabajadores, pero los medios materiales para verificar la veracidad de esta información son limitados.

Debe respetarse la libertad de los trabajadores para circular dentro de un país o para salir de él.



Barreras para que autoridades laborales y consulados supervisen las condiciones de trabajo, la aplicación de los derechos en el extranjero y en el retorno debido a los recursos limitados y a la dispersión geográfica de los lugares de trabajo.

Los trabajadores deben ser libres de poner fin a su empleo y regresar a su país.



Barreras para que autoridades laborales y consulados supervisen las condiciones de trabajo, la aplicación de los derechos en el extranjero y en el retorno debido a los recursos limitados y a la dispersión geográfica de los lugares de trabajo.

Los trabajadores deben tener acceso a mecanismos de quejas gratuitas o asequibles, así como a recursos efectivos y apropiados de solución de controversias en casos de presunto abuso de sus derechos en el proceso de contratación.



La regulación de las agencias de empleo privadas estipula que los reclutadores deben proporcionar información a los trabajadores sobre los derechos y la asistencia consular. En la mayoría de los casos, esta obligación no puede verificarse. El Gobierno ofrece charlas previas a la partida a los trabajadores que participan en el PTTE administrado por el propio Gobierno.



México

La contratación debe llevarse a cabo de manera que se respeten, protejan y cumplan los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los expresados en las normas internacionales del trabajo.		Las actividades de reclutamiento del Gobierno se ajustan a los derechos humanos y a las normas internacionales del trabajo. No obstante, la mayoría de trabajadores son reclutados a través de agencias de empleo privadas no registradas con el Gobierno y que no en todos los casos respetan o se guían por los derechos humanos y a las normas internacionales del trabajo.
La contratación debe responder a las necesidades establecidas del mercado laboral.		No se realiza una evaluación sobre los efectos de la migración en el mercado laboral.
La legislación y las políticas apropiadas sobre empleo y contratación deben aplicarse a todos los trabajadores, intermediarios laborales y empleadores.		Legislación y regulación en materia de reclutamiento es detallada, pero no está actualizada y tiene múltiples vacíos con respecto a la contratación equitativa.
La contratación debe tener en cuenta políticas y prácticas que promuevan la eficiencia, la transparencia y la protección de los trabajadores en el proceso, como el reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones.		La mayoría de los reclutadores privados no comparten información. Existen algunas iniciativas piloto sobre reconocimiento de habilidades y capacitación con países de destino (Alemania) a través de iniciativas entre gobiernos.
La regulación del empleo y las actividades de contratación debe ser clara y transparente y aplicarse eficazmente.		Aplicación limitada de la regulación de las agencias de empleo privadas debido a la baja tasa de registro y atomización de las agencias de contratación.
La contratación a través de las fronteras internacionales debe respetar las leyes, reglamentos, contratos de trabajo y convenios colectivos nacionales aplicables de los países de origen, tránsito y destino.		Los mecanismos de movilidad laboral administrados por el Gobierno procuran cumplir las regulaciones de los países de origen y destino, pero la cobertura representa menos del 10 por ciento de los trabajadores colocados en el extranjero, mientras que los reclutadores privados concentran el 90 por ciento.
No deben cobrarse comisiones de contratación ni gastos conexos a los trabajadores o solicitantes de empleo, ni ser sufragados de otro modo por ellos.		Las comisiones de contratación están prohibidas por la regulación, pero muchos reclutadores privados no registrados cobran tarifas a los trabajadores.



México

<p>Los términos y condiciones de empleo de un trabajador deben especificarse de manera apropiada, verificable y fácilmente comprensible, y preferiblemente a través de contratos escritos.</p>		<p>La reglamentación exige contratos escritos, pero barreras como las bajas tasas de alfabetización y el idioma dificultan la aplicabilidad de la regulación.</p>
<p>El consentimiento de los trabajadores respecto a los términos y condiciones de contratación y empleo debe ser voluntario y libre de engaño o coacción.</p>		<p>Existen barreras para monitorear el consentimiento de los trabajadores a las condiciones de trabajo y los contratos fuera de los mecanismos de movilidad laboral administrados por el Gobierno.</p>
<p>Los trabajadores deben tener acceso a servicios gratuitos, completos y precisos, información sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.</p>		<p>El servicio público de empleo proporciona información a los trabajadores en la etapa previa a la partida para aquellos colocados bajo mecanismos de movilidad laboral en el extranjero. No es posible verificar si las agencias de empleo privadas no registradas informan a los trabajadores de sus derechos.</p>
<p>Debe respetarse la libertad de los trabajadores para circular dentro de un país o para salir de él.</p>		<p>La trazabilidad de los trabajadores no es práctica debido a la gran cantidad de trabajadores en los Estados Unidos y Canadá colocados a través de reclutadores privados y la dispersión de los lugares de trabajo.</p> <p>En el retorno se supervisa únicamente a los trabajadores colocados por el servicio público de empleo.</p>
<p>Los trabajadores deben ser libres de poner fin a su empleo y regresar a su país.</p>		<p>La red de oficinas consulares mexicanas en los Estados Unidos y Canadá colabora estrechamente con las autoridades estadounidenses y canadienses para detectar casos de abusos y proporcionar a los trabajadores mecanismos de denuncia y quejas. Las agencias de empleo privadas no participan.</p> <p>El Servicio Público de Empleo rastrea y examina a su regreso a los trabajadores que colocó.</p>
<p>Los trabajadores deben tener acceso a mecanismos de quejas gratuitas o asequibles, así como a recursos efectivos y apropiados de solución de controversias en casos de presunto abuso de sus derechos en el proceso de contratación.</p>		<p>Las fianzas obligatorias para reclutadores y empleadores para pagar la repatriación son poco prácticas y su puesta en práctica es compleja.</p>

► Referencias bibliográficas

AHIFORES (Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social). 2020. *Estándar DEAR (Empresa Agrícola Responsable) T-MEC*.

—. s. f. *Informe de Actividades del periodo 2018-2021*.

Amigo Laboral, ComuGuate, Conexión Laboral y MOCI. 2021. *Código de conducta: Agencias de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes*. OIT.

Canchola, María. 2020. *Las ferias de empleo en Baja California para personas en situación de movilidad humana*. OIT.

El Salvador, Ministerio de Relaciones Exteriores. s. f. «Embajadas, Consulados y Misiones Permanentes de la República de El Salvador». <https://rree.gob.sv/embajadas-consulados-y-misiones-permanentes-de-la-republica-de-el-salvador/>.

Estados Unidos, Departamento de Estado. 2018. «Know Your Rights [Spanish]». 30 de noviembre de 2018. <https://www.youtube.com/watch?v=4vEI7PbkWEg>.

Estados Unidos, La Casa Blanca. 2022. «Fact Sheet: The Los Angeles Declaration on Migration and Protection U.S. Government and Foreign Partner Deliverables». 10 de junio de 2022. <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/06/10/fact-sheet-the-los-angeles-declaration-on-migration-and-protection-u-s-government-and-foreign-partner-deliverables/>.

Estados Unidos, USDOS, USAID y USDOL (Departamento de Estado, Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional y Departamento de Trabajo). 2022. *Guía sobre prácticas justas de reclutamiento para trabajadores migrantes temporales–Orientación sobre las prácticas justas para contratar a trabajadores migrantes temporales*.

Gobierno de Canadá. 2022. «Trabajadores extranjeros temporales: sus derechos están protegidos». 7 de noviembre de 2022. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/protected-rights-es.html>.

—. 2022. «Hire a temporary foreign worker through the Agricultural Stream: Program requirements». 24 de noviembre de 2022. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/agricultural/requirements.html>.

Gobierno de México. 2018. «Red Consular de México en los Estados Unidos de América». 12 de septiembre de 2018. <https://www.gob.mx/sre/documentos/red-consular-de-mexico-en-los-estados-unidos-de-america>.

GREPALMA (Gremial de Palmicultores de Guatemala). 2021. *Guía orientativa sobre la gestión de riesgos en Derechos Humanos en la Agroindustria de Aceite de Palma*.

Guatemala, Ministerio de Relaciones Exteriores. s. f. «Consulados de Guatemala en el Mundo». https://www.minex.gob.gt/Visor_Pagina.aspx?PaginaID=1200.

Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2021. Guía práctica para personas trabajadoras guatemaltecas del programa de trabajo temporal hacia Canadá.

—. 2021. *Programa de Trabajo Temporal: Plan de acción*.

—. 2022. «Programa de trabajo temporal un servicio gratuito». 17 de octubre de 2022. <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/443-programa-de-trabajo-temporal-un-servicio-gratuito>.

Honduras, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Empleo, Departamento de Regulación de Agentes de Empleo Privadas. 2020. *Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero (Acuerdo No. STSS-252-08)*.

México, Secretaría de Gobernación, Unidad de Política Migratoria. 2021. «Boletines Estadísticos: Movilidad Laboral Temporal». https://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Direccion_de_Estadistica/Boletin_PETAT.

—. 2021. «Boletín Mensual: estadísticas migratorias mujeres y hombres». http://www.politicamigratoria.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Cuadros_MyH?Anual=2021&Secc=2.

México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 2022. «México y Alemania ratifican convenio para la vinculación de profesionales de la salud y turismo con empleadores». 23 de marzo de 2022. <https://www.gob.mx/stps/prensa/mexico-y-alemania-ratifican-convenio-para-la-vinculacion-de-profesionales-de-la-salud-y-turismo-con-empleadores?idiom=es>.

Naciones Unidas. 2019. Resolución 73/195 de la Asamblea General, Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, A/RES/73/195.

Observatorio Consular y Migratorio de Honduras (CONMIGHO). s. f. «Oficinas consulares de Honduras en el mundo». <https://conmigho.hn/oficinas-consulares-de-honduras-en-el-mundo/>.

OIM (Organización Internacional para las Migraciones). «Migration data in Central America». Migration data portal. 10 de julio de 2021. <https://www.migrationdataportal.org/regional-data-overview/migration-data-central-america>.

—. 2022. *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022*.

OIT. 2019a. *Segundo informe complementario: informe de la Reunión de expertos sobre la definición de las comisiones de contratación y gastos conexos*. GB.335/INS/14/2.

—. 2019b. *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*.

—. 2020. *Contratación equitativa. Resumen de país: Corredor entre Guatemala y México*.

- . 2021. *Empleo y migración: Países del Norte de Centroamérica 2021*. Ficha técnica, diciembre de 2021.
- . 2022a. «CROC y OIT inauguran el Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes en Tijuana, Baja California». 9 de junio de 2022. https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_848026/lang-es/index.htm.
- . 2022b. *Migración laboral temporal: La experiencia de la comunidad empresarial*.
- . s. f. «Guía de diagnóstico empresarial». <http://diagnosticolaboralempresarialoit.org/inicio/>.
- Procuraduría de los Derechos Humanos. 2022. *Derechos laborales de personas trabajadoras guatemaltecas en el extranjero: Programas de trabajo temporal en México, Estados Unidos y Canadá*.
- Resstack, Reva y Megan O'Donnell. 2021. «Work Visas to the US: How Do We Make Sure Women from the Northern Triangle Don't Get Left Behind?». Center for Global Development. 13 de julio de 2021. <https://www.cgdev.org/blog/work-visas-us-how-do-we-make-sure-women-northern-triangle-dont-get-left-behind>.
- The Daily Journal of the US Government. 2020. «Temporary Changes to Requirements Affecting H-2A Nonimmigrants Due To the COVID-19 National Emergency: Partial Extension of Certain Flexibilities». 20 de agosto de 2020. <https://www.federalregister.gov/documents/2020/08/20/2020-18283/temporary-changes-to-requirements-affecting-h-2a-nonimmigrants-due-to-the-covid-19-national>.
- USAID. 2022. «Administrator Samantha Power at the Summit of the Americas Fair Recruitment and H-2 Visa Side Event». 9 de junio de 2022. <https://www.usaid.gov/news-information/speeches/jun-9-2022-administrator-samantha-power-summit-americas-fair-recruitment-and-h-2-visa>.



Organización
Internacional
del Trabajo

Iniciativa
para la Contratación
Equitativa

