



Organización
Internacional
del Trabajo

► **Lista de Chequeo: requisitos documentales, laborales y sanitarios para la contratación equitativa de personas trabajadoras guatemaltecas en el Sur de Chiapas. Experiencia Piloto**



Contenido

Siglas	3
1 Introducción	4
2 La cooperación bilateral en materia laboral	6
2.1 Acuerdo de cooperación en materia laboral entre Guatemala y México	7
2.2 Normativa nacional vigente Guatemala	8
3 Trabajo seguro y saludable en tiempos de COVID-19	9
4 Trabajo agrícola temporal trasfronterizo Guatemala – México	11
4.1 La Política Nacional de Empleo Digno y la Política General de Gobierno	12
4.2 El programa de trabajo temporal de MINTRAB	13
4.3 Coordinación Inter-institucional MINTRAB-MINEX-IGM	13
4.3 Lista de chequeo : requisitos documentales, laborales y sanitarios	14
5. Anexo 1 Los Principios generales y directrices para la contratación equitativa OIT	20

Siglas

EMIF Sur	Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México
IGM	Instituto Guatemalteco de Migración
INM	Instituto Nacional de Migración
MdE	Memorándum de Entendimiento
MINEX	Ministerio de Relaciones Exteriores
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PGG	Política General de Gobierno
PNED	Política Nacional de Empleo Digno
TVTF	Tarjeta de Visitante de Trabajador Fronterizo
SPE	Servicios Públicos de Empleo

▶ 1. Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del proyecto REFRAME Acción Global para mejorar el marco de la contratación de trabajadores migrantes -iniciativa financiada por la Unión Europea- como resultado de su trabajo cercano al sector cafetalero y platanero del sur de Chiapas, ha identificado el interés de algunas empresas de esta región, por asegurar la contratación de personas trabajadoras para la cosecha correspondiente al período de septiembre 2020 a enero 2021.

Este interés ha generado una solicitud de apoyo técnico de la OIT por parte de las empresas, por un lado, y de las autoridades competentes guatemaltecas, por otro, para elaborar/fortalecer un mecanismo institucional que permita el cumplimiento de los principios de esta organización para una contratación equitativa.

En este marco, se elabora este documento, el cual proporciona de forma práctica, clara y eficaz los trámites y requerimientos para la contratación; así como el rol y obligaciones de los diferentes actores involucrados en este proceso. Esta lista de chequeo puede servir como base para una experiencia piloto de contratación facilitada por el Servicio Público de Empleo de Guatemala y desarrollada por el Departamento de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

A través de esta experiencia, se podrán generar o fortalecer mecanismos institucionales para facilitar la contratación equitativa de personas trabajadoras guatemaltecas, acordes con las normas internacionales del trabajo, definiéndose en la lista de chequeo los requisitos documentales, sanitarios y laborales necesarios, permitiendo a las instituciones nacionales adoptar un mecanismo que garantiza la protección de derechos laborales a las personas trabajadoras migrantes, dinamizar el mercado laboral en la región y promover flujos de migración regular, ordenada y segura, en particular en el contexto actual de crisis sanitaria.

La migración laboral, especialmente en su fase de contratación de personas trabajadoras, presenta un alto costo financiero para estos, en particular para quienes son poco calificados, debido a la falta de regulaciones para la contratación, la necesidad de mejores mecanismos de monitoreo y cumplimiento de la legislación y la falta de diálogo social a nivel nacional e internacional. (OIT, 2014). El proceso de contratación implica alinear las habilidades de un trabajador y la oferta de trabajo del empleador.

Tanto los trabajadores como los empleadores realizan determinadas actividades con el fin de establecer una relación laboral, la mayoría de las veces mediante la firma de un contrato de trabajo. En la práctica, las personas trabajadoras deben tener la experiencia o calificaciones requeridas y las certificaciones pertinentes, cumplir con los criterios médicos obligatorios y, en algunos casos, cubrir los costos de transporte que conlleva asistir a una entrevista y a pruebas o a capacitación específica que requiere el empleador. Es responsabilidad de los gobiernos

proteger a los solicitantes de empleo, objetivo que puede alcanzarse por medio de la legislación laboral y del seguimiento y aplicación adecuada.

La pandemia de la COVID-19, evidenció la importancia de la movilidad humana en el equilibrio sistémico de las necesidades de oferta y demanda sobre bienes y servicios en los mercados de trabajo. Aún en el contexto de la pandemia, trabajadores guatemaltecos han viajado al exterior. De acuerdo con información proporcionada por el Ministerio de Relaciones Exteriores, del 16 de abril al 11 de junio del 2020 un total de 5,065 trabajadores guatemaltecos han viajado al extranjero, a Canadá (96%) y Estados Unidos (4%) respectivamente.

Las dificultades generadas por la pandemia ponen de manifiesto la necesidad un mecanismo institucional que pueda alinear las prácticas de contratación con los principios de la OIT a mediano y largo plazo. El Ministerio de Relaciones Exteriores, ha manifestado el interés de ampliar las oportunidades laborales de guatemaltecos en el extranjero, siendo parte de su política exterior ubicar en otros países del mundo oportunidades laborales para guatemaltecos (as) como parte del plan de recuperación económica y bajo el concepto de migración regular y ordenada.

Los trabajadores migrantes realizan contribuciones importantes a las sociedades y en las economías desempeñando trabajos esenciales en los sectores de la atención de salud, servicios de agricultura, industria agroalimentaria y construcción. Aun cuando se imponen medidas restrictivas a la movilidad, miles de trabajadores siguen buscando trabajo en el extranjero, ahora más que nunca la contratación equitativa¹ que promueve OIT, y cuyo documentos centrales son el C181 Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997 (núm. 181) y los [Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa y la definición de comisiones y gastos conexos que les acompaña](#), es una garantía para el trabajo decente de las y los trabajadores migrantes.

▶ La Iniciativa de Contratación Equitativa de la OIT

En 2014, la OIT lanzó la Iniciativa Mundial de Contratación Equitativa con el objetivo de:

- ▶ ayudar a prevenir la trata de personas y el trabajo forzoso;
- ▶ proteger los derechos de los trabajadores, incluyendo a los trabajadores migrantes, de las prácticas abusivas y fraudulentas durante el proceso de contratación y colocación; y,
- ▶ reducir el costo de la migración laboral y mejorar los resultados de desarrollo para trabajadores migrantes y sus familias, así como para los países de origen y destino.

La iniciativa se lleva a cabo en estrecha colaboración con los gobiernos, las organizaciones que representan a los trabajadores y empleadores, el sector privado y otros actores clave. La Iniciativa adopta un enfoque de cuatro pilares, que pone el diálogo social en el centro:

¹ Para más información sobre la Iniciativa de la OIT sobre contratación equitativa véase: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang-es/index.htm

▶ La Iniciativa de Contratación Equitativa de la OIT

- ▶ mejorar el conocimiento mundial sobre las prácticas de contratación nacionales e internacionales.
- ▶ mejorar las leyes, las políticas y la aplicación de la ley para promover la contratación equitativa.
- ▶ promover prácticas empresariales equitativas.
- ▶ empoderar y proteger a los trabajadores.

▶ 2. La cooperación bilateral en materia laboral

La OIT reconoce el potencial de la cooperación bilateral en la buena gobernanza de los flujos de migración laboral, en el desplazamiento transfronterizo de los trabajadores migrantes y en la garantía para la protección de sus derechos humanos y laborales. Los acuerdos bilaterales de migración laboral, así como los memorandos de entendimiento² y los convenios marco, son los ejemplos más comunes de cooperación bilateral en materia migratoria entre gobiernos. En algunos casos estos acuerdos se limitan a expresar la determinación de los gobiernos a cooperar, en otros incluyen actividades específicas y mecanismos de seguimiento y/o procedimientos concretos y cuotas para la contratación de trabajadores.

En el caso de Guatemala y México, existe un acuerdo que establece el marco general de cooperación binacional en materia de migración laboral, dentro del cual se pueden inscribir proyectos pilotos, como el que se propone en este documento.

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

- ▶ Promover la integración regional;
- ▶ Controlar la migración irregular;
- ▶ Promover lazos culturales;
- ▶ Garantizar la temporalidad en las estancias;
- ▶ Promover la migración y los vínculos con el desarrollo;
- ▶ Proteger los derechos y promover el bienestar de las personas trabajadoras migrantes.

² Los memorandos de entendimiento son de naturaleza no vinculante.

Estos instrumentos contribuyen a mejorar la gobernanza de la migración laboral porque se promueve: a) la responsabilidad compartida entre el país de origen y el país de destino; b) la transparencia en los procesos de contratación y reclutamiento; c) la reducción de los costos asociados a la migración, particularmente malas prácticas en la contratación, la corrupción, las estafas, entre otros; d) la prevención de los flujos de migración irregular canalizando los movimientos a través de mecanismos legales y regulares; e) el fortalecimiento de la legislación, las políticas públicas, las prácticas, entre otros.

Desde una visión de países de origen y países de destino es importante que se garantice la congruencia de los Acuerdos/MdE/Protocolos/Convenios con las normas internacionales de trabajo relacionadas con los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes. Así también que se incluya a los distintos interesados en procesos de consulta que deberán realizarse para su elaboración, implementación y seguimiento y adoptar un sistema de monitoreo y evaluación periódica de los avances. Finalmente, es también relevante la participación de los servicios públicos de empleo en la contratación y reclutamiento de personas trabajadoras en el extranjero.

21. Acuerdo de cooperación en materia laboral entre Guatemala y México³

El Gobierno de la República de Guatemala suscribió en Ginebra, Confederación Suiza, el 06 de junio de 2018, el Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral entre el Gobierno de la República de Guatemala y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, publicándose en el Diario de Centroamérica el 24 de enero de 2019.

En este instrumento se resalta la cooperación en el ámbito bilateral, la cual resulta estratégica entre ambos países para brindar una atención debida y eficaz, a los retos que enfrentan ambos países, así como la construcción de programas y proyectos para la promoción del empleo decente con respeto a los derechos laborales de los trabajadores migrantes temporales.

Reconoce a su vez que el trabajo, además de generar un ingreso, impulsa el progreso social y económico promoviendo el desarrollo integral de las personas y de sus familias, así como de las comunidades a las que pertenecen. Enfatiza en la necesaria adopción e instrumentación de programas y proyectos de empleo digno y decente que conduzcan a la contratación, legal, justa, transparente y ordenada de trabajadores migrantes temporales a través de los Servicios Públicos de Empleo.

► Cuadro 3. Objetivos del acuerdo de cooperación en materia laboral Guatemala-México

- Desde el ámbito de su competencia y conforme su legislación interna aplicable realizar actividades de cooperación e intercambio de información cuantitativa y cualitativa en materia laboral sobre situación de trabajadores migrantes temporales y su vinculación con los mercados laborales para el diseño de programas de empleo digno y decente
- Promover la creación de mecanismos de cooperación que permitan una migración laboral segura y ordenada
- Asegurar el pleno respeto de los derechos de los trabajadores migrantes temporales a través de esquemas apropiados de difusión y verificación, a fin de garantizar condiciones de trabajo digno y decente.

³ Disponible en : <https://dca.gob.gt/noticias-guatemala-diario-centro-america/mexico-y-guatemala-firman-acuerdo-de-cooperacion-laboral/>

Señala también que las partes se comprometen a llevar a cabo las actividades referidas en el presente Acuerdo dentro de los límites de sus respectivas competencias, regulaciones, guías institucionales y legislación nacional aplicable. Establece que las partes promoverán la participación de otras instituciones públicas o privadas y prevén la solicitud de asistencia de la OIT en el estudio, diseño y ejecución de los proyectos que se convengan, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

2.2. Normativa Nacional Vigente Guatemala

La legislación guatemalteca establece que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que busca compensar la desigualdad económica, otorgándoles una protección jurídica preferente. Constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva. Para los efectos de esta lista de chequeo se hará referencia a legislación relacionada con trabajadores guatemaltecos en el exterior, regulado en el Código de Trabajo y en el Código de Migración respectivamente.

▶ **Código de Trabajo Decreto 1441:**

- ▶ Establece en el artículo 5 la definición de intermediario el cual contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores; en el artículo 34, la prohibición de celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos mientras no se llenen a su entera satisfacción distintos requisitos; en el artículo 35, los casos en los cuales MINTRAB no debe autorizar contratos de trabajo de guatemaltecos en el exterior y en el artículo 141 señala la obligación de contar con una carta poder suscrita por el patrono para el reclutamiento de trabajadores.

▶ **Código de Migración Decreto 44-2016:**

- ▶ Reconoce la necesidad de un sistema nacional de migraciones que dé plena vigencia al derecho a migrar como base y fundamento de la institucionalidad y el derecho migratorio, en el marco del respeto a los derechos fundamentales de las personas.
- ▶ En su artículo 218 se indica que los trabajadores guatemaltecos migrantes pueden acceder a programas de trabajadores temporales en el extranjero de forma individual o por vía de entidades lícitas de reclutamiento de personas, previamente autorizadas y debidamente registradas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, con la colaboración del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- ▶ El artículo 219 señala que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe crear el sistema de coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores para el auxilio y asistencia de trabajadores migrantes guatemaltecos en el extranjero. El Ministerio de Relaciones Exteriores, deberá promover relaciones diplomáticas con el país de acogida para que se permita la verificación del respeto a los derechos laborales y a lo establecido en los contratos específicos.

▶ 3. Trabajo Seguro y saludable en tiempos de COVID-19

La OIT señala que en tiempos de COVID-19 la seguridad y salud laboral deben tener la máxima prioridad, es una inversión fundamental para proteger a los trabajadores y sus familias y para asegurar la continuidad de las empresas. La seguridad y salud en el trabajo es una de las claves para la reactivación productiva con trabajo decente, para la contención de la pandemia y la recuperación económica.

En ese contexto, la OIT ha generado una serie de herramientas que en el marco de este documento puede brindar orientaciones a la experiencia piloto de contratación equitativa de personas trabajadoras guatemaltecas. Entre las herramientas relevantes cabe destacar las siguientes:

▶ **Herramienta de 10 pasos para un retorno al trabajo seguro y saludable en tiempos de COVID-19⁴**

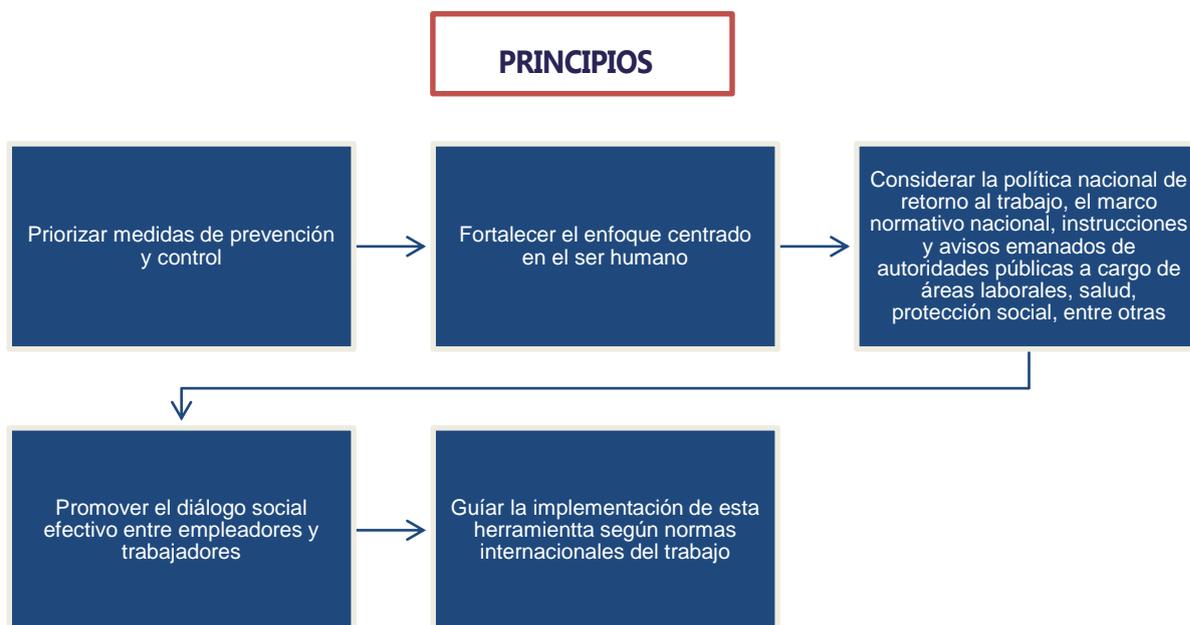
Contiene orientaciones para formular y aplicar protocolos de seguridad y salud, a nivel sectorial y/o de empresa, con base en el diálogo social bipartito entre empleadores y trabajadores, que permitan un retorno al trabajo seguro y saludable y que actúe como una barrera frente a posibles nuevos brotes de contagio. La seguridad y salud en el trabajo es una de las claves para la reactivación productiva con trabajo decente y para la conciliación de los objetivos de contención de la pandemia y de la recuperación económica.

Los objetivos que persigue esta herramienta son:

- ▶ Ayudar a los empleadores y trabajadores en la adopción de medidas preventivas en los lugares de trabajo frente al riesgo de contagio de COVID-19 y otros riesgos asociados a la pandemia.
- ▶ Incentivar al diálogo social efectivo en materia de seguridad y salud laboral como elemento clave para un retorno seguro y saludable a los lugares de trabajo
- ▶ Promover buenas prácticas a nivel sectorial y de empresa en la formulación de protocolos de seguridad y salud laboral frente a la pandemia por COVID-19, basados en la prevención y el diálogo social

⁴ Disponible para consulta en : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_745842.pdf

Esta herramienta se rige por los siguientes principios:



► Guía práctica para la prevención y mitigación del COVID-19 en la agricultura⁵

Esta guía tiene el objetivo de brindar información y orientaciones prácticas para la prevención y mitigación de la transmisión del coronavirus en las actividades agrícolas, las cuales deben atenderse en complemento de toda aquella normativa, regulación o directiva relacionada y vigente.

Esta guía está dirigida a:

- Empleadores o sus representantes a cargo de las explotaciones agrícolas⁶.
- Trabajadores agrícolas (mujeres, hombres, permanentes, temporales, jornaleros y migrantes).
- Cualquier tipo de explotación agrícola: grandes, medianas y pequeñas, cooperativas y explotaciones familiares

La guía incluye medidas preventivas para evitar la exposición y mitigar la propagación de la COVID19, a través de la implementación de recomendaciones de fácil aplicación en los lugares de trabajo. Los empleadores asumirían la responsabilidad de asegurar que las medidas planteadas se adopten para reducir al mínimo los riesgos en los lugares de trabajo, así como suministrar los medios e insumos sin costo para el trabajador. Por otro lado, los trabajadores adquirirían la responsabilidad de cooperar en el cumplimiento de las recomendaciones, acatando las medidas de seguridad,

⁵ Disponible para consulta en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_743667.pdf

⁶ Responsables de preservar la seguridad y salud de los trabajadores

velando dentro de los límites razonables por la seguridad de las otras personas (incluso evitando exponerlas a riesgos de seguridad y salud) y utilizando los dispositivos de seguridad y el equipo de protección personal correctamente.

Destaca medidas de prevención y mitigación orientadas a: a) control de acceso, b) higiene personal, c) procedimiento de limpieza y desinfección de instalaciones, d) procedimiento de limpieza de superficies potencialmente contaminadas, e) personal susceptible o vulnerable, f) transporte y traslado de trabajadores y g) manejo del estrés. Incluye una serie de recomendaciones para reaccionar cuando haya casos sospechosos o confirmados de COVID-19 y ofrece también cápsulas audiovisuales y una serie de cartillas descargables con mensajes didácticos, para reformar las recomendaciones dirigidas a las y los trabajadores y facilitar su difusión en el sector agrícola.

▶ **4. Trabajo agrícola temporal transfronterizo Guatemala - México**

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

La pandemia de la COVID-19 ha exacerbado desafíos estructurales en los procesos de contratación y empleo de personas trabajadoras migrantes. La preocupación del sector empleador agrícola mexicano ante una posible escasez de mano de obra, puede transformarse en una oportunidad de reformar o establecer nuevos mecanismos institucionales de contratación, que involucren directamente los servicios e entidades públicas en Guatemala a través del Programa de Trabajo Temporal de MINTRAB.

La presencia de personas trabajadoras migrantes temporales en México se ha modificado en años recientes en relación con las demandas del mercado de trabajo en los Estados del sur de dicho país. Dicho fenómeno ha influido en parámetros de comercio internacional, de productos de agro-exportación que requieren mano de obra temporal, así también, en actividades tales como servicios, comercio y construcción. A diferencia de la composición preeminente masculina observada hasta finales del siglo XX, se observa una presencia notable de mujeres trabajadoras quienes más allá de sus aportes como parte de una unidad familiar y de acompañantes de hombres trabajadores agrícolas, se insertan especialmente en actividades de servicio doméstico, cocina en restaurantes, en el comercio y/o empaquetadoras de empresas agroexportadoras.

Así, para ejemplificar la dinámica laboral transfronteriza entre Chiapas y Guatemala se muestran en la EMIF Sur del año 2017⁷ que el flujo de personas guatemaltecas hacia Chiapas se ha insertado en el sector agropecuario, representando el 56.5% y que, por tanto, está regido por los ciclos de producción de los cultivos locales. Para el mismo año el trabajo en construcción representaba el 18% y el comercio el 10%.

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

4.1 La Política Nacional de Empleo Digno y la Política General de Gobierno

La Política Nacional de Empleo Digno (PNED) busca ampliar las oportunidades para que en Guatemala las mujeres y los hombres tengan un empleo digno y productivo, por medio de un esfuerzo integrado de la política económica y social y de los sectores público y privado que fomente el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible y la reducción de la pobreza y la desigualdad. En ese marco se establecen lineamientos y directrices que permitan esa inclusión laboral equitativa y digna creándose el Programa de Trabajo Temporal a cargo del Departamento de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Por su parte, la Política General de Gobierno⁸ (PGG) fundamenta su visión en el Plan Nacional de Innovación y Desarrollo, en el que se definen los lineamientos y acciones estratégicas que deben seguir las instituciones del sector público durante el período de administración gubernamental 2020-2024, en sinergia con las Prioridades Nacionales de Desarrollo, derivadas del proceso de integración del Plan Nacional de Desarrollo K'atun: Nuestra Guatemala 2032 y la Agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Estos lineamientos y acciones estratégicas que buscan la articulación de las instituciones y actores involucrados para lograr la mejora de las condiciones de vida de la población guatemalteca en el ámbito social, político, económico y ambiental, requiere una transformación estructural definiendo para ello 5 pilares estratégicos: 1) Economía, competitividad y prosperidad; 2) Desarrollo Social; 3) Gobernabilidad y seguridad en Desarrollo; 4) Estado responsable, transparente y efectivo; 5) Relaciones con el mundo⁹.

Guatemala cuenta con una población migrante de aproximadamente 2.9 millones de personas, quienes contribuyen activamente con el desarrollo económico y social del país mediante el flujo de remesas familiares que en el año 2019 superaron los US\$10,000.00 millones, equivalentes al

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

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

9 Este pilar contempla como objetivo asegurar el aprovechamiento de las relaciones internacionales para propiciar el crecimiento de las exportaciones, el turismo y la inversión extranjera directa así como mejorar la situación de los migrantes.

11% del PIB. En este contexto, se demandan acciones efectivas del Estado para la protección de los derechos de los migrantes, la Política General de Gobierno también incluye el “Impulso de una estrategia que beneficie a los migrantes guatemaltecos en el sur de México” asimismo la “formulación e implementación de una estrategia para disminuir la migración por medio del fomento de oportunidades económicas y generación de empleo.”

4.2 El Programa de Trabajo Temporal de MINTRAB

El propósito de promover la inclusión laboral de la población guatemalteca más vulnerable a obtener una oportunidad de trabajo en el extranjero, conlleva a velar por la protección y respeto a los derechos laborales de los trabajadores en igualdad de condiciones que los nacionales en el país de destino. Por medio del Programa de Trabajo Temporal de MINTRAB el cual tiene como objetivo “vincular a trabajadores guatemaltecos con oportunidades de empleo que se generan en el mercado laboral extranjero a través de la migración regular, ordenada y segura” orienta a las personas guatemaltecas interesadas en optar a un trabajo temporal en el extranjero, brindando el acompañamiento necesario durante todo el proceso, es decir durante el reclutamiento, selección y colocación del trabajador (a) en el extranjero.

El Programa busca cumplir su objetivo por medio de acciones que conlleven a un proceso de reclutamiento, selección y colocación de manera transparente y confiable tanto para los trabajadores como para los empleadores. Promueve de manera permanente campañas de información sobre el Programa y así evitar desinformación, estafas¹⁰ cobros y contribuyendo así a disminuir prácticas inescrupulosas contra trabajadores migrantes.¹¹ Asimismo, da seguimiento por medio de la coordinación con la representación consular de Guatemala en el exterior y por medio de comunicaciones que puede realizar directamente con el trabajador.

A partir del 2019, el Departamento de Movilidad Laboral de MINTRAB inició con la implementación de un proyecto piloto de trabajo temporal en el extranjero, realizando para ello el proceso de reclutamiento, selección y colocación de guatemaltecos en el exterior, esta primera experiencia permitió colocar 13 guatemaltecos en Canadá, por un período de 24 meses en el sector agrícola¹². A partir de este primer piloto se han concretado otros proyectos dirigidos a reclutar trabajadores guatemaltecos en el exterior.

4.3 Coordinación Inter-institucional MINTRAB-MINEX-IGM

La contratación de personas trabajadoras migrantes requiere articular la coordinación entre distintas entidades, la cual debe ser enmarcada en la normativa y funciones establecidas para cada institución relacionadas con migración laboral, política exterior y control migratorio. En ese sentido se podrá promover o establecer un convenio interinstitucional que podrá definir los roles, la ruta, flujograma, requisitos para la contratación de trabajadores guatemaltecos al exterior¹³ a través del Programa de Trabajo Temporal de MINTRAB.

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

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

12 <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/104-ministerio-de-trabajo-apoya-primer-proyecto-de-migracion-laboral>

13 Contratación de personas trabajadoras guatemaltecas en el exterior en distintos países de destino tales como: Canadá, Estados Unidos, México, Belice, entre otros.

4.4 Lista de chequeo: requisitos documentales, sanitarios y laborales para la contratación equitativa de personas trabajadoras guatemaltecas en el Sur de Chiapas



- ▶ **Requisitos documentales:** se refieren aquellos documentos legalmente establecidos, tales como documento único de identidad, oferta de empleo, formularios institucionales entre otros, que se exigen para establecer la identidad de la persona a ser contratada, la expedición de permisos migratorios y laborales, entre otros.
- ▶ **Requisitos laborales:** se refiere a todos aquellos aspectos relacionados con un acuerdo de trabajo o prestación de servicios (contrato, jornada laboral, salario, entre otros) establecidos de acuerdo con la legislación laboral.
- ▶ **Requisitos sanitarios:** se refiere a aquellos aspectos a considerar en el contexto de la pandemia de la Covid-19 relacionados con normas de salud y seguridad ocupacional, así como certificados médicos, entre otros, emanados de las autoridades sanitarias y laborales.

Las diferentes etapas que se establecen para la contratación de personas trabajadoras guatemaltecas en esta experiencia piloto son las siguientes:

1. Información sobre oferta de trabajo Sur México
2. Información y verificación sobre existencia de empresas
3. Registro y precalificación
4. Selección de candidatos (as)
5. Gestión de trámites
6. Salida hacia México
7. Ingreso a México
8. Estancia y relación laboral de trabajadores guatemaltecos en México
9. Retorno hacia Guatemala

▶ LISTA DE CHEQUEO: REQUISITOS DOCUMENTALES, LABORALES Y SANITARIOS PARA LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA DE PERSONAS TRABAJADORAS GUATEMALTECAS EN EL EN EL SUR DE CHIAPAS						
Etapas del Proceso	Actividad	Requisitos Documentales	Requisitos Laborales	Requisitos Sanitarios	Entidad o institución involucrada	Observaciones
▶ Información sobre oferta de trabajo en el Sur de México	Envío de oferta de trabajo por empleadores mexicanos detallando información sobre cantidad y perfil de los trabajadores requeridos y condiciones laborales ofrecidas	<input type="checkbox"/>	n/a	n/a	Empleador	Condiciones de empleo ofrecidas basadas en normativa laboral de México y Guatemala, sin discriminación alguna debido al origen nacional y de acuerdo a estándares de la OIT
▶ Información y verificación sobre existencia de empresas	El Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala a través de su consulado ubicado en Tapachula y/o Ciudad Hidalgo remite informe a MINTRAB sobre visita a empresas para conocer existencia, ubicación y tipo de empresa; así como de confirmar que la información proporcionada por la empresa sobre las condiciones de trabajo ofrecidas sean acordes a la normativa laboral mexicana.	<input type="checkbox"/>	n/a	n/a	MINEX y MINTRAB	
▶ Registro y precalificación	El MINTRAB, sobre la solicitud recibida, consulta la base de datos del Departamento de Movilidad Laboral sobre disponibilidad de trabajadores registrados	n/a	<input type="checkbox"/>	n/a	MINTRAB	
	De no contar con cantidad requerida se podrá realizar convocatoria o contactar con organizaciones de trabajadores ¹⁴		<input type="checkbox"/>		MINTRAB	

¹⁴ Se podrá contactar con el Movimiento de Trabajadores Campesinos de San Marcos o con organizaciones de trabajadores y sindicales en Guatemala.

Lista de chequeo: requisitos documentales, sanitarios y laborales para la contratación equitativa de personas trabajadoras guatemaltecas en el Sur de Chiapas.

	El MINTRAB solicita al empleador y registra información recibida sobre: a) información de contacto del empleador; b) país y dirección del lugar de trabajo; c) período de trabajo; d) condiciones relativas al transporte hacia y desde el país; e) condiciones de viaje, vivienda y subsistencia; f) condiciones contractuales; g) causas de despido; h) derechos y obligaciones de los trabajadores migrantes guatemaltecos en el país de destino; i) Medidas a tomar frente a la Covid-19 en el lugar de trabajo y habitación de las y los trabajadores, entre otras.		<input type="checkbox"/>		MINTRAB	Condiciones de empleo ofrecidas deben basarse en lo establecido en la legislación mexicana y normativa internacional aplicable ¹⁵
▶ Selección de candidatos (as)	El Ministerio de Trabajo selecciona a las y los trabajadores que reúnen perfil solicitado, según criterios relacionado con la descripción del puesto, así como con la experiencia profesional, capacidades, calificaciones, habilidades, conocimientos, entre otros.	n/a	<input type="checkbox"/>	n/a	MINTRAB	Se brindará información oportuna a las y los candidatos sobre el perfil y puesto de trabajo así como de los criterios de selección
	Charla de orientación sobre derechos y obligaciones laborales (la información para los trabajadores debe abarcar derechos y obligaciones laborales, contexto social y cultural del país de destino, datos de contacto de la representación consular más cercana teléfono y dirección, entre otros) ¹⁶	n/a	<input type="checkbox"/>	n/a	MINTRAB	El objetivo de esta charla es que la persona trabajadora tenga claridad del lugar al que se dirigen y las condiciones laborales, previo a la firma del contrato
▶ Gestión de trámites	Oferta de empleo firmada por empleador de México, redactada en un idioma que la persona trabajadora comprenda.	n/a	<input type="checkbox"/>	n/a	MINTRAB	

15 Las condiciones de trabajo están legalmente vinculadas a la normativa en el país de destino, aunque los países de origen pueden añadir criterios adicionales relacionados en que no se procesara contratos que no de menos de cierta duración, o de menos de cierto salario, etc.

16 Así también se podrá informar a las y los trabajadores sobre el no cobro por comisiones, dinero o pago en especie a los solicitantes de empleo antes, durante o después de la colocación del trabajo, la no retención de pasaportes o documentos de identidad por parte de empleadores u otras personas, así como información relacionada con trata de personas, tráfico ilícito de migrantes, el trabajo forzoso o el trabajo infantil

Lista de chequeo: requisitos documentales, laborales y sanitarios para la contratación equitativa de personas trabajadoras guatemaltecas en el Sur de Chiapas.

	Firma del contrato de trabajo por la persona trabajadora	n/a	<input type="checkbox"/>	n/a	MINTRAB	
	Inscribir los contratos firmados en el Departamento de Movilidad Laboral		<input type="checkbox"/>	n/a	MINTRAB	
	Original y copia de Documento Personal de Identificación	<input type="checkbox"/>	n/a	n/a	Trabajador (a)	
	2 fotografías tamaño cédula	<input type="checkbox"/>	n/a	n/a	Trabajador (a)	
	Carta de exoneración del pago del impuesto de \$332 pesos mexicanos ¹⁷	<input type="checkbox"/>	n/a	n/a	MINTRAB	
	Según lineamientos de la autoridad sanitaria en Guatemala se podrá evaluar a las personas trabajadoras (presenta síntomas, prueba detección COVID-19) y extender certificado médico.	n/a	n/a	<input type="checkbox"/>	MSPAS	Estos requisitos deben establecerse según lineamientos de la autoridad sanitaria.
▶ Salida hacia México	Traslado de trabajadores hacia Tecun Umán San Marcos ¹⁸	n/a	<input type="checkbox"/>	n/a	MINTRAB	La oficina de Movilidad Laboral de MINTRAB ubicada en frontera estará atenta a la llegada de trabajadores
	Entrega a oficina de Movilidad Laboral de MINTRAB (en frontera) que los gastos por transporte, alimentación y hospedaje (si aplica) de personas trabajadoras han sido cubiertos por el empleador	n/a	<input type="checkbox"/>	n/a	MINTRAB	
	Proporcionar al trabajador una copia del contrato de trabajo en español	n/a	<input type="checkbox"/>	n/a	MINTRAB	
	Envío de información al MINEX sobre: lugar de trabajo, cantidad de personas trabajadoras, jornada laboral, condiciones de trabajo, datos de identificación trabajadores, entre otros	<input type="checkbox"/>	n/a	n/a	MINTRAB y MINEX	MINEX traslada información a la respectiva representación consular

¹⁷ Confirmar si se solicitará exoneración o este cobro corre a cuenta de los empleadores

¹⁸ Los costos por transporte, alimentación y hospedaje (si aplica) previo a llegar a las fincas en el Sur de México correrán a cargo del empleador

Lista de chequeo: requisitos documentales, sanitarios y laborales para la contratación equitativa de personas trabajadoras guatemaltecas en el Sur de Chiapas.

	Registro de salida (control migratorio) de trabajadores guatemaltecos por IGM	<input type="checkbox"/>	n/a	n/a	IGM	Registro a cargo de la Delegación Migratoria en Frontera del IGM
▶ México¹⁹	Trámite Ingreso a para emisión de Tarjeta de Visitante de Trabajador Fronterizo por el INM	<input type="checkbox"/>	n/a	n/a	INM	
▶ Estancia y relación laboral de trabajadores guatemaltecos en México	Normas de SSO en el lugar de trabajo y de vivienda relacionadas con COVID-19 y trabajo agrícola	n/a	<input type="checkbox"/>	n/a		De conformidad con normativa laboral mexicana vigente
	Protección social /seguridad social según establezca normativa mexicana.	n/a	<input type="checkbox"/>	n/a	Sector Empleador	De conformidad con normativa laboral mexicana vigente
	Verificación condiciones laborales por autoridades laborales mexicanas	n/a	<input type="checkbox"/>	n/a	Secretaría de Trabajo y Previsión Social	De conformidad con normativa laboral mexicana vigente
	En caso que la persona trabajadora requiera ayuda, asesoría legal se deberá proporcionar información de contacto de la representación consular guatemalteca más cercana (teléfono y dirección) o de instituciones u organizaciones de asistencia a trabajadores migrantes.	n/a	<input type="checkbox"/>	n/a	Secretaría de Trabajo y Previsión Social	
	Realización de visita conjunta (Gua-Mex) sobre experiencia de trabajadores guatemaltecos en México	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	n/a	MINEX	
▶ Retorno hacia Guatemala	Registro de entrada (control migratorio) de trabajadores guatemaltecos por IGM	<input type="checkbox"/>	n/a	n/a	IGM	Registro a cargo de la Delegación Migratoria en Frontera del IGM
	Si es requerido en el ingreso a territorio guatemaltecos evaluar o practicar examen médico COVID-19 a cargo de la autoridad sanitaria de Guatemala.	n/a	n/a	<input type="checkbox"/>	MSPAS	

¹⁹ El INM y la Oficina de OIT México lanzarán en el mes de agosto una plataforma para realizar algunos de estos servicios en línea (registro de empleadores y trámite de TVTF)

▶ ANEXO 1

Los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa de la OIT²⁰

Sirven de guía a las labores de la OIT, otras organizaciones, legisladores nacionales e interlocutores sociales encaminados para promover y garantizar la equidad en la contratación de todos los trabajadores incluyendo trabajadores migrantes, a su vez está dirigida a enfrentar los desafíos de la migración laboral, buscando reducir prácticas abusivas y violaciones de los derechos humanos y laborales durante el proceso de contratación/reclutamiento, maximizando la protección de los trabajadores migrantes y reconociendo su contribución al desarrollo.

- Los principios generales sirven de orientación para la aplicación de la contratación equitativa a todos los niveles
- Las directrices prácticas establecen las responsabilidades de los diversos actores implicados en el proceso de contratación y comprenden posibles intervenciones e instrumentos de política pública

La contratación equitativa puede definirse como la contratación realizada de conformidad con la ley y las normas internacionales del trabajo, con respeto a los derechos humanos, sin discriminación sobre la base de género, etnia, estado nacional o legal, en ausencia de costos para los trabajadores y protegerlos de situaciones de explotación.

Aboga por:

- ▶ Respeto por los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo;
- ▶ Debida diligencia en las cadenas de suministros y de adquisiciones;
- ▶ Cero comisiones para los trabajadores y
- ▶ Transparencia en los procesos de contratación y de reclutamiento

Así también abarca la definición de comisiones de contratación y gastos conexos, la cual se guía por las normas internacionales del trabajo y debería leerse junto con los Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa, como tal reconoce el principio de que no se cobrará a los trabajadores, directa o indirectamente, total o parcialmente, ninguna comisión ni gasto conexo relacionado con su contratación.

Las NIT y los derechos fundamentales son la base para política equitativas y eficaces, proporcionan un punto de referencia basado en el trabajo decente para elaborar respuestas al COVID-19 que pueden ayudar a los organismos gubernamentales y a otras partes interesadas a asegurar la adopción de enfoques basados en los derechos al proteger a las y los trabajadores migrantes.

²⁰ Para más información sobre la Iniciativa de la OIT sobre contratación equitativa véase: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang-es/index.htm



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