

PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO

DE PERSONAS TRABAJADORAS
MIGRANTES EN BELICE, EL SALVADOR,
GUATEMALA, HONDURAS Y MÉXICO



PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES EN BELICE, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS Y MÉXICO



Las opiniones expresadas en este informe las publicaciones corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Las denominaciones empleadas y el material presentado a lo largo del informe no implican juicio alguno por parte de la OIM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona citados, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de la Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América (PRM), bajo el marco del Programa Regional sobre Migración. Sin embargo, los puntos de vista expresados no reflejan necesariamente las políticas oficiales del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Publicado por: Organización Internacional para las Migraciones
Oficina Regional para América Central, América del Norte y el Caribe
San José, Costa Rica
Tel: +(506) 2212-5300
Email: rosanjose@iom.int
Website: www.iom.int

Esta publicación no ha sido editada oficialmente por la OIM.

Esta publicación fue emitida sin la aprobación de la Unidad de Publicaciones de la OIM (PUB).

Coordinadora de Programa: Alexandra Bonnie

Coordinadores de investigación: Estela Aragón

Autoras: Mónica Barrantes y Mayling Aguilar

Colaboradores: Fundación Propaz, Alexandra Bonnie, Heydi González, Michela Macchiavello, Fabio Jiménez, Fabián Solano, Rosilyne Borland, Ana Catalina Picado.

Cita obligatoria: Organización Internacional para las Migraciones, 2021. *Prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), San José.

© OIM 2021



Quedan reservados todos los derechos. Esta publicación está disponible en virtud de la Licencia de [Creative Commons Attribution - Non Commercial - No Derivs 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO). Si desea más información, consulte los [derechos de autor](#) y los [términos de uso](#).

La presente publicación no podrá ser utilizada, publicada o redistribuida con fines comerciales o para la obtención de beneficios económicos, ni de manera que los propicie, con la excepción de los fines educativos, por ejemplo, para su inclusión en libros de texto.

Autorizaciones: Las solicitudes de uso comercial u otros derechos y licencias deben enviarse a publications@iom.int

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

PRÓLOGO

En Centroamérica y México, los flujos migratorios históricamente han sido impulsados por diversos factores, entre los que predomina la búsqueda de mejores oportunidades laborales. La migración intraregional tiende a ser mayoritariamente compuesta por personas que se desempeñan en actividades económicas con alto nivel de informalidad, como por ejemplo la agricultura, el trabajo doméstico y el turismo, en las cuales existen escasas garantías de protección a sus derechos, y donde se involucran muchos actores.

En este contexto, resulta importante que se protejan los derechos de las personas trabajadoras migrantes en todas las fases del ciclo migratorio laboral. Si las personas trabajadoras migrantes sufren abusos y explotación en la primera fase, el reclutamiento, aumenta el riesgo durante todo el ciclo migratorio.

Por lo tanto, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) trabaja, por medio de su programa de reclutamiento ético IRIS, en promover el respeto de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, mejorar la transparencia y la rendición de cuentas en el reclutamiento y fortalecer las políticas públicas, regulaciones y mecanismos relacionados con el reclutamiento de personas migrantes. IRIS está alineado con los compromisos establecidos por los Estados en los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ODS) (específicamente las metas 8.5, 8.7, 8.8. y 10.7), y el *Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular* para facilitar el reclutamiento justo y ético en condiciones que permitan garantizar el trabajo decente (objetivo 6).

A pesar de estos compromisos y los importantes esfuerzos que se han realizado en la región, en Centroamérica y México gran parte de las prácticas de reclutamiento ocurren en la informalidad, dificultando la recolección y sistematización de datos e información sobre las dinámicas de reclutamiento de la población migrante.

El presente reporte contribuye a la identificación y el análisis de las prácticas de reclutamiento en Belice, Guatemala y México de personas trabajadoras migrantes provenientes del norte de Centroamérica (El Salvador, Guatemala y Honduras), así como su adherencia con los estándares internacionales en la materia.

El estudio incluye una caracterización de las prácticas y el marco normativo en reclutamiento, así como una descripción del perfil de las personas trabajadoras migrantes en la agricultura, trabajo doméstico y turismo. Asimismo, propone un listado de buenas prácticas y líneas de acción para los actores involucrados en estas prácticas de forma que a través del reclutamiento ético se potencien los beneficios de la migración laboral en la región.

Se espera que este informe sea de utilidad para las personas tomadoras de decisión en Centroamérica y México tanto en los gobiernos como en el sector privado aportando evidencia que permita desarrollar políticas y acciones orientadas a la mejora de las condiciones en las que se da el reclutamiento en la región y salvaguardar el trabajo decente a través de la protección de las personas trabajadoras migrantes.



Michelle Klein Solomon
Directora Regional de la OIM para Centroamérica, Norteamérica y el Caribe

¹ Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento. Para más información sobre IRIS: www.iris.iom.int/what-iris

ÍNDICE

Prólogo.....	iii
Resumen ejecutivo.....	ix
Principales hallazgos del estudio.....	x
Introducción.....	xii
Metodología.....	xiv
Proceso metodológico.....	xiv
Métodos de recolección de datos secundarios.....	xiv
Métodos de recolección de datos primarios.....	xv
Entrevistas semiestructuradas.....	xv
Encuestas.....	xv
Grupos focales.....	xvii
Entrevistas a profundidad.....	xvii
Análisis de los datos.....	xviii
Validación de los resultados.....	xviii
Limitaciones.....	xviii
Capítulo 1. Prácticas de reclutamiento en Centroamérica y México.....	1
Migración laboral intraregional y reclutamiento.....	2
El reclutamiento como fase clave en el ciclo de la migración laboral.....	4
Marcos internacionales y normas sobre reclutamiento.....	7
Reclutamiento en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México.....	19
Capítulo 2. Prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en agricultura, trabajo doméstico y turismo.....	29
Agricultura.....	30
Migración y agricultura.....	31

Las prácticas de reclutamiento en la agricultura.....	33
Impacto de la COVID-19 sobre las prácticas de reclutamiento de personas migrantes en la agricultura	39
Trabajo doméstico.....	42
Trabajo doméstico y migración.....	43
Las prácticas de reclutamiento en el trabajo doméstico	45
Impacto de la COVID-19 sobre las prácticas de reclutamiento de personas migrantes en el trabajo doméstico	47
Turismo.....	50
Migración y turismo	50
Las prácticas de reclutamiento en el turismo.....	52
Impacto de la COVID-19 sobre las prácticas de reclutamiento de personas migrantes en el turismo.....	53
Capítulo 3. Factores de riesgo asociados a los procesos de reclutamiento	57
Riesgos asociados a gestiones migratorias en el contexto de reclutamiento	58
Riesgos asociados al reclutamiento de personas trabajadoras migrantes.....	61
Riesgos asociados al reclutamiento de las mujeres trabajadoras migrantes.....	66
El reclutamiento de niños, niñas y adolescentes (NNA).....	72
Conclusiones.....	77
Marco legal nacional e internacional en el reclutamiento de personas migrantes.....	77
Prácticas de reclutamiento.....	78
Caracterización de las personas trabajadoras migrantes.....	78
Situaciones de vulnerabilidad.....	79
Mujeres trabajadoras migrantes.....	80
Niños, niñas y adolescentes.....	80
Consideraciones finales	80
Recomendaciones	81
Políticas y normativas.....	81
Procesos	82
Prácticas institucionales	83
Promoción y sensibilización.....	84
Referencias bibliográficas	86

ÍNDICE DE MAPAS, GRÁFICOS, FIGURAS, TABLAS Y RECUADROS

Mapas

Mapa 1. Comunidades donde se aplicó la encuesta sobre prácticas de reclutamiento a personas trabajadoras migrantes.....	xvi
Mapa 2. Flujos de migración intraregional con fines laborales.....	3
Mapa 3. Principales lugares donde se utiliza mano de obra migrante en la agricultura.....	32
Mapa 4. Principales flujos migratorios en el trabajo doméstico.....	44

Gráficos

Gráfico 1. Beneficios que se ofrecen a las personas migrantes en los contratos verbales.....	47
Gráfico 2. Beneficios que se ofrecen a las personas migrantes en los contratos en la actividad turística.....	53
Gráfico 3. Condición laboral previa al viaje de las personas trabajadoras migrantes.....	67
Gráfico 4. Porcentaje de participación en actividades económicas, por sexo.....	69
Gráfico 5. Cantidad de personas que recibieron contratos, por sexo.....	69

Figuras

Figura 1. Proceso metodológico de la investigación.....	xiv
Figura 2. Partes de la encuesta a personas trabajadoras migrantes.....	xvii
Figura 3. Fases del ciclo de migración laboral.....	4
Figura 4. Beneficios del reclutamiento ético.....	6
Figura 5. Beneficios del reclutamiento ético en el sector privado.....	7
Figura 6. Secciones de las Recomendaciones de Montreal.....	10
Figura 7. Prácticas asociadas al reclutamiento informal.....	19
Figura 8. Procesos de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes.....	20
Figura 9. Reglamento de agencias de empleo privadas en México y Honduras.....	21
Figura 10. Tipos de costos asociados al reclutamiento.....	25
Figura 11. Perfil migratorio de las personas migrantes entrevistadas que trabajan en la agricultura en Belice, Guatemala y México.....	32
Figura 12. Proceso de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes.....	34
Figura 13. Proceso de reclutamiento informal en el corredor Guatemala - México en la agricultura.....	35

Figura 14. Proceso de reclutamiento en la industria citrícola en Belice.....	36
Figura 15. Costos asociados al reclutamiento en el sector agrícola.....	38
Figura 16. Perfil migratorio de las personas migrantes que laboran en trabajo doméstico en México	45
Figura 17. Formas de reclutamiento de personas migrantes en el trabajo doméstico en México	46
Figura 18. Relación entre el turismo y la migración en el país de origen y de destino	51
Figura 19. Perfil migratorio de las personas migrantes que laboran en turismo en Belice, Guatemala y México.....	51
Figura 20. Mecanismos laborales en Belice, El Salvador, Honduras, Guatemala y México	58
Figura 21. Instrumentos de gestión migratoria utilizados por personas migrantes para la migración laboral.....	60
Figura 22. Normativa contra la confiscación de documentos de personas trabajadoras migrantes.....	63
Figura 23. Riesgos asociados al proceso de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes.	65

Tablas

Tabla 1. Convenios y marcos internacionales relacionados con reclutamiento ético.....	8
Tabla 2. Legislación interna sobre reclutamiento en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México	14
Tabla 3. Regulación del reclutamiento en los Códigos de Trabajo de Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México	18
Tabla 4. Comparación de los reglamentos para instituciones intermediarias en México y Honduras.....	23
Tabla 5. Impacto de la COVID-19 en las prácticas de reclutamiento en el corredor El Salvador-Guatemala	39
Tabla 6. Comparación de las prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes según actividad económica	56
Tabla 7. Cantidad y tipos de contratos de acuerdo con la actividad económica y al sexo de la persona trabajadora.....	70
Tabla 8. Normativa y edades mínimas para trabajar en los países receptores del estudio.....	73

Recuadros

Recuadro 1. Estándar y principios del Sistema Internacional de la Integridad en el Reclutamiento (IRIS).....	12
Recuadro 2. Buenas prácticas en el reclutamiento de personas migrantes en la agricultura	40

Recuadro 3. Buenas prácticas identificadas en el reclutamiento de personas migrantes en el trabajo doméstico	48
Recuadro 4. Buenas prácticas identificadas en el reclutamiento de personas migrantes en el turismo	54

RESUMEN EJECUTIVO

La migración en Centroamérica y México históricamente ha sido impulsada por diversas razones, entre los que sobresale los factores de impulso y atracción de índole económica. Las actividades económicas como la agricultura, el trabajo doméstico y el turismo son donde frecuentemente se insertan las personas trabajadoras migrantes. En México, Guatemala y Belice la agricultura es una de las actividades económicas que más contribuye al Producto Interno Bruto (PIB), al igual que en el caso de las actividades turísticas. En el trabajo doméstico al desarrollarse comúnmente en la informalidad, existe un faltante de información sobre el número de personas que trabajan en labores domésticas. Sin embargo, en México se estima que representa, al menos, un 22,8% del PIB (Gobierno de México, 2020c). En estas tres actividades económicas las personas trabajadoras migrantes participan de forma significativa.

A pesar de que la migración laboral intraregional contribuye positivamente a las economías de los países de origen y destino, los procesos que incluyen el reclutamiento de personas migrantes se encuentran aún caracterizados por desafíos y limitaciones. Un desafío importante que tienen los países de Centroamérica y México son los limitados mecanismos de control sobre las prácticas de reclutamiento, especialmente las que suceden en la informalidad, aumentando el riesgo de situaciones, entre otras, de explotación y trabajo forzoso de las personas migrantes.

En este contexto, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), a través de su Programa Regional sobre Migración, ha desarrollado la presente investigación con el fin de identificar y analizar las prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes provenientes de El Salvador, Honduras y Guatemala y que se dirigen a Belice, Guatemala y México para trabajar en la agricultura, el trabajo doméstico y el turismo. En el marco del Objetivo 6 de *El Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular* los Estados firmantes se comprometieron a facilitar el reclutamiento justo y ético en condiciones que garanticen el trabajo decente. Como parte de la asistencia que la OIM da a los gobiernos de la región el presente estudio pretende brindar información práctica y verdadera sobre el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes, las buenas prácticas al respecto, las oportunidades de mejora y la contribución que espacios como la iniciativa multisectorial del Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS) pueden realizar en este tema.

El Capítulo 1 hace una revisión de los estándares y las normas internacionales orientadas a la consecución del reclutamiento ético. Entendiendo que este concepto prevé el compromiso para eliminar las prácticas inescrupulosas en el proceso de reclutamiento al tiempo que se busca maximizar los beneficios de la migración laboral para todos los actores involucrados. Además, se revisan las disposiciones específicas que las normativas nacionales incluyen para regular el reclutamiento de personas trabajadoras inmigrantes y emigrantes.

En los casos donde existe normativa que regula el funcionamiento de las agencias de empleo privadas (Honduras y México) se hace un breve análisis de los elementos que incorporan y los desafíos que tienen estas reglamentaciones para garantizar el respeto a los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes y la debida diligencia y aplicación de la norma. Por otro lado, se hace referencia a las prácticas informales de reclutamiento y los riesgos e implicaciones que deben asumir los actores involucrados en la migración laboral, particularmente las personas trabajadoras migrantes.

Posteriormente, en el Capítulo 2 se identifican los perfiles migratorios de las personas migrantes intraregionales que laboran en agricultura, trabajo doméstico y turismo en Belice, Guatemala y México, así como las prácticas de reclutamiento de personas migrantes utilizadas para trabajar en estas tres actividades económicas. De esta forma, este apartado dispone de elementos que permiten establecer comparaciones sobre las formas como se recluta a las personas trabajadoras migrantes tanto en el país de origen como en el país de destino, de acuerdo con las etapas del reclutamiento (difusión, selección de candidatos, transporte al país de destino y colocación en el empleo). Además, se incluyeron secciones orientadas al análisis de las implicaciones de la pandemia ocasionada por la COVID-19 en el reclutamiento; así como listados de buenas prácticas identificadas para cada actividad económica.

En el Capítulo 3 se analizan los riesgos asociados al proceso de reclutamiento al tiempo que se hace énfasis en poblaciones en condición de mayor vulnerabilidad como las mujeres y la niñez migrante. Adicionalmente, esta sección analiza los instrumentos que son utilizados en las prácticas de reclutamiento de los países que comprende el estudio.

Finalmente, se ofrecen una serie de recomendaciones orientadas a la mejora de las condiciones normativas, instituciones y prácticas en torno a las prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en Centroamérica y México. Los hallazgos de este informe esclarecen el panorama de las tendencias de reclutamiento en la región, sin embargo, debe considerarse que estos datos no son estadísticamente representativos y el muestreo es no probabilístico.

PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTUDIO

- Las prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en las tres actividades económicas estudiadas no se encuentran reguladas por un marco normativo nacional que respalde el reclutamiento ético, por lo que la mayoría de estas prácticas se encuentran desarrolladas en la informalidad.
- A nivel internacional existe un amplio entramado de convenios, marcos internacionales, así como estándares que buscan sentar las bases para la regulación del reclutamiento. A pesar de ello, la mayor parte de estas normativas no han sido aprobadas por los países que involucra el estudio (Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México). Por ejemplo, ni Belice, El Salvador, Honduras, Guatemala o México han ratificado el Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas.

- Las agencias reclutadoras en la región se dedican, primordialmente, al reclutamiento y colocación de personas trabajadoras migrantes en los Estados Unidos de América y el Canadá.
- En el caso de las personas provenientes de El Salvador, Guatemala y Honduras reclutadas para trabajar en agricultura el perfil es primordialmente hombres, con una edad promedio de entre los 20 y 30 años. Previo a su viaje estaban, principalmente, en condición de desempleo.
- A su vez, en trabajo doméstico el perfil predominante es de mujeres entre los 20 y 35 años, con nivel educativo de primaria completa. En este caso, el desempleo como condición previa fue mayor que en la agricultura.
- La actividad turística, por su parte, parece requerir un perfil de personas trabajadoras migrantes con una preparación académica mayor (principalmente secundaria completa) y más jóvenes (la edad rondó los 20 a 29 años). En este caso la participación de hombres (54%) y de mujeres (46%) estuvo más equilibrada.
- En la agricultura predomina las prácticas de reclutamiento en el país de origen, mientras que en el trabajo doméstico y el turismo la mayoría de las personas trabajadoras migrantes fueron reclutadas en el país de destino.
- La principal fuente de difusión de las vacantes de empleo es a través de familiares, amistades y en algunas ocasiones redes sociales en Internet.
- Dentro de los principales riesgos asociados a las prácticas de reclutamiento informales el estudio permitió identificar el cobro de costos asociados al reclutamiento y la ausencia de contratos o documentos que permitan a las personas trabajadoras migrantes exigir la garantía de sus derechos laborales.
- Las personas trabajadoras migrantes reclutadas para trabajar en estas tres actividades económicas en ocasiones utilizan instrumentos de gestión migratoria como la Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF), el CA-4 y la Tarjeta de Visitante de Regional (TVR), esto a pesar de que algunos de estos permisos no fueron creados para facilitar la migración laboral intraregional.
- La aplicación de los principios de reclutamiento ético en la región puede beneficiar a las personas trabajadoras migrantes, la industria del reclutamiento, a los gobiernos tanto en los países de destino como en los de origen y al sector privado a través de oportunidades de trabajo dignas y cadenas globales de valor libres de explotación laboral y prácticas inescrupulosas.

INTRODUCCIÓN

Alrededor del mundo las personas trabajadoras migrantes representan el 4,9% de la totalidad de todas las personas trabajadoras, y tienen una tasa de participación mayor que la de las personas no migrantes. Se estima que en el 2019 había en América Latina y el Caribe un total de 5.900.000 de personas trabajadoras migrantes con un porcentaje de participación en la fuerza laboral de los países de destino de 63,6% en relación con un 64% de las personas no migrantes (OIT, 2021a).

En la región de Centroamérica y México, la mayoría de las personas migrantes se movilizan con fines laborales, aunque la migración es impulsada por diversos factores. En la última década, México ha evolucionado de ser principalmente un país de origen de personas migrantes a un país de tránsito y destino para personas trabajadoras migrantes de Centroamérica. El sur de México, particularmente, es receptor de personas trabajadoras provenientes de Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras que migran con el objetivo de insertarse en el sector agrícola, trabajo doméstico y turismo.

Del mismo modo, Belice, tradicionalmente un país de origen de personas trabajadoras migrantes ha pasado a posicionarse como país receptor de mano de obra proveniente de El Salvador, Guatemala, y Honduras, igualmente con una tendencia marcada hacia los sectores agrícolas. Guatemala, si bien continúa siendo un importante país de origen de personas migrantes, ha percibido un aumento en la recepción de personas trabajadoras migrantes principalmente provenientes de El Salvador y Honduras que laboran en la agricultura y el turismo.

Como han documentado diversos reportes de la OIM², esta investigación permitió confirmar que, a pesar de que en la región existen diversos mecanismos que facilitan la migración laboral, estos tienen poca incidencia en la prevención o reducción de flujos migratorios irregulares (OIM, 2021a), aumentando las posibilidades de que las personas migrantes se incorporen en los mercados laborales por medio de prácticas de reclutamiento informales, incrementando su condición de vulnerabilidad. En este contexto, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), desde el Programa Regional sobre Migración, realiza el presente estudio con el propósito de identificar y analizar las prácticas y normativas de reclutamiento en Belice, Guatemala y México para personas trabajadoras migrantes provenientes de países de El Salvador, Guatemala y Honduras.

El análisis de las prácticas de reclutamiento de personas migrantes en los países de la región contribuye a los compromisos asumidos por los Estados en la Agenda 2030 de promover el trabajo decente, abordar la feminización de la migración y mejorar la gobernanza de la migración laboral (metas 8.5, 8.7, 8.8 y 10.7). Además, permite conocer los riesgos a los que se ven expuestas las personas migrantes al ser reclutadas por medios informales (metas 5.2 y 16.2).

² Para más información consultar: *Mecanismos sobre Migración Laboral en Mesoamérica*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), San José.

La identificación de prácticas de reclutamiento permite examinar los retos aún pendientes para facilitar el reclutamiento equitativo y ético y, así salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente (objetivo 6 del *Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular*).

En un primer momento, el presente estudio muestra el panorama regional de la normativa nacional e internacional sobre reclutamiento de personas migrantes. En el Capítulo 2 se explica la relación entre la agricultura, trabajo doméstico y turismo y los flujos migratorios intraregionales, el perfil de las personas trabajadoras migrantes, así como las prácticas de reclutamiento en cada una de estas actividades económicas y el impacto de la pandemia provocada por la COVID – 19 en estas prácticas. El Capítulo 3 examina los factores de riesgo asociados a los procesos de reclutamiento con especial énfasis en las poblaciones en condición de vulnerabilidad. Finalmente, se ofrece un listado de recomendaciones y acciones concretas para promover la protección de las personas trabajadoras migrantes en el proceso de reclutamiento y favorecer la gestión de la migración entre los países de origen y de destino de personas trabajadoras migrantes.

PROCESO METODOLÓGICO

El presente estudio se realizó con la finalidad de identificar y analizar los procesos de reclutamiento de personas migrantes en la agricultura, trabajo doméstico y turismo en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México y su adherencia con los estándares internacionales para la protección de las personas trabajadoras migrantes. Para este fin se planteó un proceso metodológico que constó de cinco fases durante los meses de febrero y julio de 2021 (ver figura 1. Proceso metodológico de la investigación).

Figura 1. Proceso metodológico de la investigación



Fuente: Elaboración propia.

MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS SECUNDARIOS

Primeramente, la Unidad de Investigación del Programa Regional sobre Migración de la OIM realizó una revisión exhaustiva de normativa y documentación de cada uno de los países analizados, estándares internacionales y reportes de organizaciones internacionales, organizaciones de la sociedad civil y academia vinculados a las prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México.

La revisión documental fue importante como guía en la elaboración de instrumentos de investigación complementarios, como protocolos de entrevistas a informantes clave y una encuesta a personas trabajadoras migrantes. Esta revisión se basó en una utilización del método comparado y los estudios de caso para la explicación de las prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes.

En esta etapa también se realizó un mapeo de actores. El objetivo fue establecer una lista de informantes clave para entrevistar, provenientes de los sectores gubernamental, privado, sociedad civil y academia. Este mapeo sirvió para registrar a los principales participantes a nivel regional y nacional en el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes y que imperativamente debían ser consultados para el desarrollo del presente informe.

MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PRIMARIOS

Entrevistas semiestructuradas

Se realizaron 31 entrevistas semiestructuradas remotas con actores de gobierno, sector privado, empresas y agencias reclutadoras, organismos regionales, sociedad civil, academia y agencias de Naciones Unidas. Estas entrevistas permitieron recopilar información cuantitativa sobre los flujos migratorios intraregionales e información cualitativa sobre la migración laboral en los países seleccionados para el estudio, específicamente en las actividades económicas seleccionadas.

Encuestas

Para conocer el perfil y las prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en la agricultura, el trabajo doméstico y el turismo, se diseñó una encuesta basada en los *Principios y lineamientos sobre la protección de los derechos humanos de migrantes en situación de vulnerabilidad*, de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y el Grupo Mundial sobre Migración, el manual *The Determinants of Migrant Vulnerability* de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), *Las Recomendaciones de Montreal sobre la contratación* planteadas en la Conferencia Mundial sobre la Regulación de la Contratación Internacional con patrocinio de la OIM, el *Estándar del Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS)* y los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La encuesta³ se aplicó a 246 personas trabajadoras migrantes en los países de destino (Belize, Guatemala y México), entre abril y junio de 2021.

³ La información recopilada a través de la encuesta no es estadísticamente representativa y el muestreo no fue probabilístico. En el capítulo dos, titulado "Prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en la agricultura, trabajo doméstico y turismo" se hace una caracterización detallada de las personas trabajadoras migrantes para cada actividad económica.

Mapa 1. Comunidades donde se aplicó la encuesta sobre prácticas de reclutamiento a personas trabajadoras migrantes



Fuente: Elaboración propia, 2020; ESRI y UN World Map

Nota: Este mapa es sólo para fines ilustrativos. Los límites y nombres que figuran en este mapa, así como las denominaciones utilizadas en el mismo, no implican su aprobación o aceptación oficial por parte de la Organización Internacional para las Migraciones.

El muestreo se realizó a conveniencia con el apoyo de organizaciones de la sociedad civil, así como población encuestada *in situ*. Los criterios de selección de las personas a encuestar fueron:

- Edad: Mayores de 18 años.
- Actividad económica: agrícola, trabajo doméstico o turismo.
- País de origen: El Salvador, Honduras o Guatemala.
- País de destino: Belice, Guatemala o México.

Figura 2. Partes de la encuesta a personas trabajadoras migrantes



Fuente: Elaboración propia.

Grupos focales

Para ampliar la información primaria se realizaron dos grupos focales en Guatemala (en el departamento de Chiquimula): el primero con personas migrantes que laboran en la agricultura y el otro grupo con personas migrantes que se desempeñan en actividades turísticas. El objetivo fue la construcción del proceso de reclutamiento y las experiencias vividas en torno a esto.

Cada grupo contó con un máximo de cinco participantes provenientes de Honduras, El Salvador y Guatemala. Se formuló una guía de preguntas y se validó la información a través del método del árbol de problemas.

Entrevistas a profundidad

A diferencia de las personas que trabajan en agricultura y turismo, en el caso de las personas trabajadoras domésticas se sustituyó el grupo focal por entrevistas a profundidad. Con el fin de proteger a estas personas se optó por aplicar estas entrevistas en lugares cómodos y de confianza para las entrevistadas.

Se elaboró un instrumento de nueve preguntas que incluía aspectos vinculados a las prácticas de reclutamiento y las personas quienes gestionaron el reclutamiento, las condiciones del viaje, las condiciones laborales y recomendaciones para mejorar las prácticas de reclutamiento. Para la elaboración de este protocolo se consideraron, además de lo identificado en la matriz de datos secundarios, las *Directrices para los reclutadores sobre reclutamiento ético, trabajo decente y acceso a recursos para personas trabajadoras migrantes en el sector doméstico* de la OIM, así como los *Principios y lineamientos sobre la protección de los derechos humanos de migrantes en situación de vulnerabilidad*, de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y el Grupo Mundial sobre Migración.

ANÁLISIS DE LOS DATOS

A partir de las encuestas el equipo de investigación de la OIM logró crear un perfil sociodemográfico de las personas trabajadoras migrantes, el cual incluía género, nacionalidad, edad, nivel educativo. Asimismo, el equipo de investigación utilizó una serie de categorías preestablecidas para analizar la información obtenida de las entrevistas y encuestas:

- Factores de impulso
- Mecanismo de información de la vacante de empleo
- Costos asociados al reclutamiento
- Características del contrato
- Trámites migratorios realizados
- Riesgos asociados a las prácticas de reclutamiento

VALIDACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se realizaron tres procesos de validación:

- Validación de los grupos focales: se realizó mediante el método del árbol de problemas, lo que permitió identificar las principales experiencias y necesidades de las personas migrantes en la fase del reclutamiento.
- Validación de las entrevistas: se compartió las notas de las entrevistas, así como los videos con las personas entrevistadas para verificar que la información recolectada fuera la correcta.
- Validación del reporte final: el estudio fue validado por medio de revisiones de especialistas regionales y oficinas nacionales de la OIM.

LIMITACIONES

En el marco del presente estudio el equipo de investigación de la OIM se encontró con diversas limitaciones. Resulta importante que los siguientes retos sean considerados en el marco de los hallazgos y recomendaciones de este documento.

- El levantamiento de la información fue llevado a cabo en el marco de la pandemia de la COVID-19. La aplicación de los instrumentos de recolección de datos primarios se adaptó a la virtualidad y a las medidas de bioseguridad recomendadas por los gobiernos. Sin embargo, los cierres de fronteras y el retorno de muchas personas migrantes a sus países de origen, dificultó el contacto con estas personas trabajadoras migrantes, así como el traslado del equipo encuestador al campo y por tanto, la formación de un grupo focal con personas laborando en el trabajo doméstico.
- La muestra de la encuesta no es representativa, por lo que los resultados no pueden generalizarse a toda la población trabajadora migrante, no obstante, permiten conocer en detalle el funcionamiento de los procesos de reclutamiento de personas migrantes en el norte de Centroamérica, México y Belice.
- La OIM procuró la participación de todos los sectores involucrados en el proceso de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes; sin embargo, la participación del sector privado fue limitada a pesar de los constantes esfuerzos del equipo de investigación por contactarles y contar con su perspectiva.
- Se identificó una escasez de documentación de fuentes secundarias actualizada sobre el número de personas migrantes que laboran en el trabajo doméstico y el turismo en todos los países que comprende el estudio (Belice, El Salvador, Honduras, Guatemala y México). De igual manera, existe una limitada disponibilidad de información sobre las formas en las que son contratadas las personas migrantes en estas actividades económicas, debido a que muchas se realizan de manera informal. Con respecto a la agricultura, se encontró información sobre el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes que se dirigen hacia Estados Unidos de América y el Canadá, pero no a nivel intraregional. Por este motivo, el presente reporte se basa en los datos disponibles más recientes para cada una de las actividades económicas.

CAPÍTULO 1. PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO EN CENTROAMÉRICA Y MÉXICO



El presente capítulo brinda un panorama general sobre la migración laboral en Centroamérica y México, su vínculo con las prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en la región, así como las definiciones y estándares internacionales vinculados a estos procesos. A pesar de incluir una contextualización regional, tanto el presente estudio como este capítulo se enfocan de forma particular en Belice, Guatemala, El Salvador, Honduras y México.

MIGRACIÓN LABORAL INTRAREGIONAL Y RECLUTAMIENTO

En Centroamérica y México los flujos migratorios, extraregionales e intraregionales, responden, principalmente, al deseo de las personas de buscar mejores oportunidades laborales (OIM, 2018b). En este sentido, la emigración extraregional, continúa siendo la tendencia predominante, pues los Estados Unidos de América mantiene su lugar como principal destino de las personas trabajadoras migrantes provenientes de estos países (OIM, 2020e). Como parte de los factores de atracción más importantes se puede mencionar la concentración de grandes diásporas, el acceso a salarios comparativamente mejores y mayores niveles de seguridad (Torre, 2020).

Estas dinámicas de emigración, no obstante, han sido objeto de importantes cambios en la última década. Recientes modificaciones en las políticas migratorias en los Estados Unidos de América y las mejoras en la situación económica y en los mercados laborales de algunos países en Centroamérica y México han generado un aumento de la migración laboral intraregional (Navarrete y Stein, 2018, p. 98). Ejemplo de ello es México que ha sido caracterizado, cada vez más, como un país no solo de origen y tránsito sino de destino para personas de Centroamérica, especialmente para aquellas provenientes de Guatemala (OIM y OIT, 2019b, p. 10). La frontera entre Chiapas (México) y Tecún Umán (Guatemala) es hoy en día uno de los principales corredores migratorios en Centroamérica y México, por un flujo creciente de personas trabajadoras que, de forma temporal, desempeñan labores agrícolas y de servicio doméstico (OIM, OIT y COLEF, 2020).

Según la *Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México* (Emif Sur) en el 2019 se registraron 296.000 cruces de personas migrantes guatemaltecas procedentes de México, 12,5% más que en el 2018 (Gobierno de México, 2019b). De estos cruces, un 37% se hicieron utilizando la Tarjeta de Trabajador Fronterizo (TVTF)⁴ (COLEF, 2020). La Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas (UPMRI) registró que en el 2019 se expidieron un total de 10.018 TVTF (Gobierno de México, 2020e, p. 119) cifra que para el 2020 decreció a 3.683 (Gobierno de México, 2020e, p. 115) posiblemente debido a la pandemia causada por la COVID-19.

Otro flujo intraregional de importancia es el de las personas guatemaltecas, hondureñas y salvadoreñas que se trasladan a Belice por motivos laborales. En el 2019 se registró que 9.968 personas provenientes de Guatemala participaban en la fuerza laboral de Belice, cifra que para el 2020 aumentó a 10.424. En el caso de las personas provenientes de Honduras, para el 2019 se estimaba que 5.134 personas participaban en la fuerza laboral de Belice y para el 2020 esta cifra ascendió a 6.041 (SIB, 2020).

⁴ La Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo es un permiso que otorga el Instituto Nacional de Migración de México a personas nacionales de Guatemala o Belice para trabajar en los estados mexicanos de Chiapas, Campeche, Tabasco y Quintana Roo.

La migración intraregional por motivos laborales se caracteriza por que las personas trabajadoras migrantes provienen, en su mayoría, de zonas fronterizas o cercanas a las fronteras, tal es el caso de San Marcos y Huehuetenango con Chiapas, en donde un factor importante es la existencia de oficinas en donde se pueden tramitar la TVTF (OIM, OIT, Gobierno de México y COLEF, 2020). Por otro lado, en los países de origen como El Salvador y Honduras, la mayoría de las personas trabajadoras migrantes que se desplazan a Guatemala, México y Belice provienen de las comunidades aledañas a la frontera con Guatemala o Belice (OIM, 2020e). Cabe señalar que las cifras en este documento son datos oficiales proporcionados por las instituciones gubernamentales en los países analizados. Sin embargo, la medición de los flujos migratorios constituye un reto en la región que influye en la generación de datos exactos sobre la cantidad de personas que se movilizan con fines laborales y sobre su impacto en los mercados laborales nacionales. Los principales desafíos identificados por la OIM en esta materia corresponden a la sostenibilidad financiera, la asignación de recursos humanos, la coordinación entre instituciones generadoras de información sobre los mercados laborales y la carencia de mecanismos de intercambio de conocimientos (OIM, 2020a).

Mapa 2. Flujos de migración intraregional con fines laborales



Fuente: Elaboración propia con información anecdótica recopilada en entrevistas diagnósticas a actores clave, encuestas y entrevistas a personas trabajadoras migrantes, ESRI y UN World Map.

Nota: Este mapa es sólo para fines ilustrativos. Los límites y nombres que figuran en este mapa, así como las denominaciones utilizadas en el mismo, no implican su aprobación o aceptación oficial por parte de la Organización Internacional para las Migraciones.

La migración laboral intraregional se concentra en ciertos sectores productivos específicos y, particularmente, en actividades laborales como la agricultura, el comercio, los servicios, la maquila o confección (OIM, 2019b). Por ejemplo, la mayoría de las personas trabajadoras migrantes que se movilizan a Belice trabajan en el cultivo de bananos, cocoa y cítricos (CCT, s.f.). En México, la mayoría de las personas migrantes provenientes de Guatemala se insertan en el sector agropecuario seguido de las actividades en construcción, comercio y servicios domésticos (OIM, OIT, Gobierno de México y COLEF, 2020).

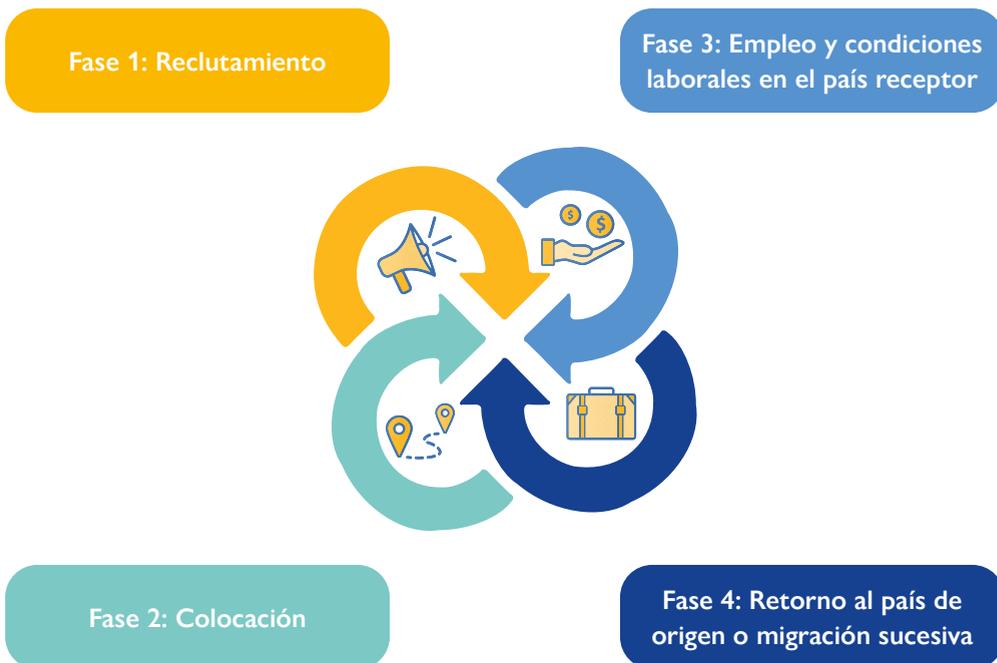
De forma similar, en el caso de Guatemala, los datos de la *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos* (ENEI), mostraron que en el 2018 el 47% de las personas migrantes se ubicaban en las actividades de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (Gobierno de la República de Guatemala, 2018 y COLEF, 2020).

A su vez, la mayor parte de estas actividades económicas tienen un marcado carácter temporal, y aunque en muchas ocasiones las personas migrantes se insertan en el mercado laboral informal, la mayoría de los mecanismos formales que facilitan esta migración se orientan a esquemas de trabajo temporal (OIM, 2021a).

EL RECLUTAMIENTO COMO FASE CLAVE EN EL CICLO DE LA MIGRACIÓN LABORAL

Como parte del proceso migratorio laboral, las personas trabajadoras migrantes suelen ser reclutadas, colocadas, empleadas y en una última fase pueden retornar⁵ o emprender un proceso de migración sucesiva. Uno de los principales retos para los Estados de la región es garantizar una adecuada gobernanza de la migración laboral en todas las fases del ciclo migratorio, desde una perspectiva de integralidad que considere disposiciones para gestionar procesos de reclutamiento ordenados priorizando la dignidad y el bienestar de las personas migrantes.

Figura 3. Fases del ciclo de migración laboral



Fuente: Elaboración propia.

⁵ De acuerdo con el Glosario de la OIM se entiende por retorno al "acto o proceso por el que una persona vuelve o es llevada de vuelta a su punto de partida" (OIM, 2019c, p. 206). El retorno puede entenderse en algunas subcategorías como retorno voluntario, retorno forzoso, retorno asistido y retorno espontáneo.

El reclutamiento refiere al “(i) hecho de contratar a una persona, en un territorio, por cuenta de un empleador en otro territorio (...) o el (ii) hecho de comprometerse con una persona en un territorio, a proporcionarle un empleo en otro territorio”. Este concepto es amplio y no solo abarca la contratación directa por parte de un empleador o de su representante sino también las operaciones que lleva a cabo un intermediario, incluidos los organismos públicos y privados de empleo (OIT, 1999).

Según el *Convenio sobre las plantaciones* (número 110) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el término reclutamiento refiere a “todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios ya sea en el lugar de trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente”. En este convenio se establecen como actores centrales en el proceso de reclutamiento a las personas trabajadoras reclutadas, el ente empleador, la persona que funge como entidad reclutadora (que podría ser o no parte de la misma organización empleadora) y las autoridades gubernamentales que otorgan los permisos para que el proceso de reclutamiento se realice de acuerdo con la normativa (OIT, 1958).

La OIM entiende el reclutamiento como la primera fase en el proceso de migración laboral y hace referencia a un término amplio que incluye la publicidad, la difusión de información, la selección, el transporte y la colocación en el empleo (IRIS, 2019, p. 12).

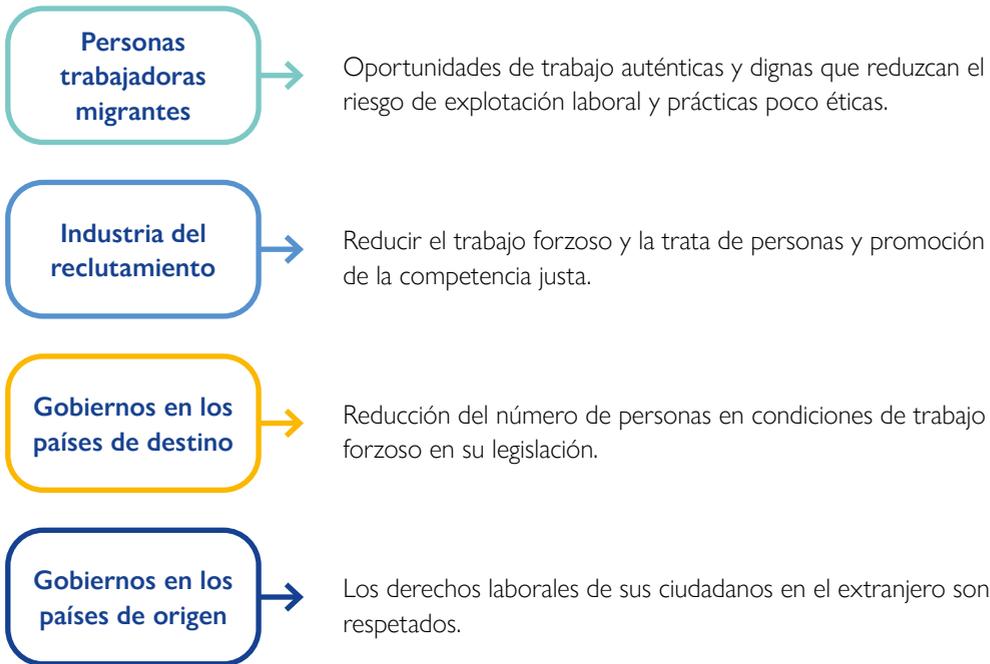
Por su parte, el reclutamiento ético es un concepto que se basa en estándares internacionales, especialmente en el *Convenio sobre las agencias de empleo privadas* (número 181) de la OIT y refiere a la protección a las personas que buscan trabajo basándose en el respeto por los derechos laborales y el principio de que no se deben cobrar costos asociados al reclutamiento. En este sentido, los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* contribuyen esclareciendo que los costos asociados al reclutamiento debe asumirlos la persona empleadora.

Los principios del reclutamiento ético según la OIM son⁶:

- Cada persona trabajadora debe gozar de su libertad de movimiento.
- Ninguna persona trabajadora debe pagar por su trabajo.
- Ninguna persona trabajadora debe ser forzada a trabajar.

⁶ Para más información sobre los elementos que componen el reclutamiento ético consultar: www.iris.iom.int.

Figura 4. Beneficios del reclutamiento ético



Fuente: IRIS, s.f.a.

Los elementos que componen el concepto de reclutamiento ético son: el respeto de las leyes, los derechos humanos de las personas trabajadoras y la promoción de procesos de intermediación laboral transparentes. La aplicación del reclutamiento ético también tiene como objetivo atraer personas candidatas potencialmente calificadas para puestos de trabajo (OIM, 2021b); por lo tanto, constituye una oportunidad, no solo para minimizar las vulnerabilidades a las que se puedan ver expuestas las personas trabajadoras migrantes sino también para ordenar los procedimientos para la movilidad humana, creando beneficios para los países de origen y destino, e incrementar la productividad del sector privado (OIM, s.f.d.).

El reclutamiento ético y su promoción tienen el objetivo de que todos los actores involucrados en el proceso de contratación de personas trabajadoras migrantes se ajusten a los mismos lineamientos y principios; de forma tal que tanto los gobiernos, como las personas empleadoras, reclutadoras y trabajadoras estén conscientes de los derechos y deberes que asumen en el marco de un proceso de reclutamiento. Eso implica la protección de las personas trabajadoras migrantes a través de la regulación, la eliminación de los costos y comisiones de contratación, el registro y las licencias de reclutadores, las inspecciones para garantizar el cumplimiento de la normativa, el acceso a reclamaciones para resolver conflictos y el establecimiento de acuerdos internacionales (OIM, 2020i).

Figura 5. Beneficios del reclutamiento ético en el sector privado



Fuente: Elaboración propia a partir de OIM, 2021b.

A pesar de los múltiples beneficios, es importante tomar en consideración que el establecimiento de procesos de reclutamiento ético constituye un desafío complejo, debido a que en esta fase de la migración laboral convergen múltiples actores que pueden operar de manera formal o informal, y a través de fronteras nacionales o internacionales. Incluyen, entre otros, a empresas intermediarias privadas localizadas en los países de origen y destino, contratistas individuales –también denominados intermediarios– los cuales reclutan a nivel local (OIM, 2017, p. 5) e incluso agentes e instituciones gubernamentales los cuales funcionan de plataforma para encontrar trabajo a sus nacionales en mercados de trabajo internacionales.

MARCOS INTERNACIONALES Y NORMAS SOBRE RECLUTAMIENTO

Marcos internacionales

La creciente importancia y complejidad de los procesos de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes requiere el establecimiento e implementación de lineamientos internacionales para asegurar la protección de personas trabajadoras y minimizar riesgos de fraude, explotación y, en el peor de los casos, condiciones de trabajo forzoso (OIM, s.f.d.).

A continuación, se presentan los principales estándares internacionales relacionados con el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes.

Tabla 1. Convenios y marcos internacionales relacionados con reclutamiento ético

Normativa	Fecha	Autoridad vinculada
Convenio sobre el servicio del empleo (n. 88)	1948	Organización Internacional del Trabajo
Recomendación sobre el servicio del empleo (n. 83)	1948	Organización Internacional del Trabajo
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado) (n. 97)	1952	Organización Internacional del Trabajo
Convenio sobre las plantaciones (n. 110) Particularmente la Parte II de dicho convenio titulada “Contratación y reclutamiento y trabajadores migrantes”.	1958	Organización Internacional del Trabajo
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (n. 143)	1975	Organización Internacional del Trabajo
Recomendación sobre los trabajadores migrantes (n. 151)	1975	Organización Internacional del Trabajo
Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares	1990	Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas
Recomendación sobre las agencias de empleo privadas (n. 188)	1997	Organización Internacional del Trabajo
Convenio sobre las agencias de empleo privadas (n. 181)	2000	Organización Internacional del Trabajo
Recomendación General sobre las trabajadoras migrantes (CEDAW)	2008	Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer
Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (n. 189)	2011	Organización Internacional del Trabajo
Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (n. 201)	2011	Organización Internacional del Trabajo
Principios de Dhaka	2012	Institute for Human Rights and Business

<p>Objetivos de Desarrollo Sostenible</p> <p>Especialmente el objetivo 8 sobre el trabajo decente y el crecimiento económico, y las siguientes metas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 8.5. Empleo pleno. 2. 8.7. Erradicar el trabajo forzoso y las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas. 3. 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos. 	2015	Organización de las Naciones Unidas
Marco de Gobernanza sobre la Migración (MiGoF)	2015	Organización Internacional para las Migraciones
Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular	2018	Organización Internacional para las Migraciones
Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos	2019	Organización Internacional del Trabajo
Plan de Desarrollo Integral en México y países del norte de Centroamérica	2019	Comisión Económica para América Latina y El Caribe
Plan de Acción para la atención integral de la migración en Centroamérica	2019	Sistema de Integración Centroamericana y Organización Internacional para las Migraciones
Recomendaciones de Montreal sobre el reclutamiento: una hoja de ruta para fomentar una mejor regulación	2020	Organización Internacional para las Migraciones
COVID-19: Guía para Reclutadores de Mano de Obra para mejorar la protección del trabajador migrante durante la actual crisis de salud	2020	Organización Internacional para las Migraciones

COVID-19: Documento de Orientación destinado a empleadores y empresas, para mejorar la protección de los trabajadores migrantes durante la actual crisis de salud	2020	Organización Internacional para las Migraciones
---	------	---

Fuente: Elaboración propia.

En los instrumentos enlistados anteriormente se establece la obligación de los Estados de regular el empleo y supervisar que el reclutamiento se realice de manera clara y transparente. En ese proceso, las personas trabajadoras migrantes son especialmente vulnerables a la explotación, la trata de personas y el trabajo forzoso, así como a sufrir tratos discriminatorios, recibir salarios reducidos y enfrentar restricciones en el disfrute pleno de sus derechos fundamentales (IRIS, 2020b, p. 1).

Las recomendaciones de Montreal sobre la contratación constituyen el documento más reciente vinculado al reclutamiento ético y tienen por objetivo trazar una hoja de ruta en dicha materia. Estas recomendaciones surgieron en el marco de la Conferencia Global sobre la Regulación del Reclutamiento Internacional realizada por la OIM, en Montreal, Canadá en junio de 2019. Se elaboraron 55 recomendaciones en total, las cuales toman en consideración los estándares planteados previamente como los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Figura 6. Secciones de las Recomendaciones de Montreal

Recomendaciones de Montreal	Protección de las personas trabajadoras migrantes a través de la regulación de la contratación.
	Comisiones de contratación.
	Registro y obtención de licencias.
	Administración, inspecciones y control del cumplimiento.
	Calificaciones, recompensas y clasificaciones: incentivar el cumplimiento de la ley.
	Acceso a mecanismos de presentación de reclamaciones y mecanismos de solución de conflictos.
	Mecanismos bilaterales, regionales y multilaterales.
	Asistencia y bienestar para los migrantes.
	Mantenimiento del impulso en materia de regulación.

Fuente: Elaboración propia con información de la OIM, 2020i.

El objetivo de dichos lineamientos es direccionar y orientar los esfuerzos de los actores participantes en las cadenas globales de valor para reducir las vulnerabilidades que enfrentan las personas trabajadoras migrantes en los procesos de reclutamiento, basándose en el fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos, los derechos de las personas migrantes y la participación de los representantes del sector privado (OIM, 2020i).

Esta hoja de ruta ha permitido promover y gestionar iniciativas como el [Foro Mundial sobre la Contratación Responsable](#), plataforma que tomó como base el primer principio de Dhaka⁷ y se reúne anualmente desde el 2017 con el fin de hacer un balance en la materia, plantear propuestas y; fomentar el compromiso de accionar en favor del reclutamiento ético y la eliminación del cobro de los costos de reclutamiento a las personas trabajadoras migrantes (IHRB, s.f.c.).

Después de la Conferencia Global sobre la Regulación del Reclutamiento Internacional en 2019, en diciembre del 2020, la OIM lanzó la Red Global de Política sobre reclutamiento ético que aborda las fallas en la regulación y en la aplicación de la normativa, las cuales pueden exacerbar las vulnerabilidades y generar brechas en la protección de las personas trabajadores migrantes. La Red congrega a legisladores, reguladores, y profesionales de todo el mundo para que puedan identificar soluciones colectivamente, exponer las prácticas promisorias y abordar desafíos complejos. La membresía a la Red permite a los Estados implementar su compromiso con la migración segura y fortalecer la gobernanza de las migraciones mediante la facilitación del diálogo, la transferencia de conocimientos y las buenas prácticas compartidas. La Red presenta a los miembros soluciones innovadoras y vanguardistas para los desafíos más comunes que los legisladores y reguladores enfrentan habitualmente. Los principales objetivos de la Red son:

- Proporcionar orientaciones claras y prácticas para promover la coherencia de las políticas y las buenas prácticas.
- Instar la cooperación operacional y regulatoria entre las jurisdicciones participantes.
- Establecer un mecanismo a través del cual se puedan probar y escalar la orientación y las estrategias, y se puedan tomar medidas (OIM, 2020f).

Además de estos instrumentos e iniciativas, existen otras iniciativas internacionales sobre migración, que vinculan el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes y los principios del reclutamiento ético. La más importante es el [Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular](#), el cual alienta a tomar en cuenta el Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS, por sus siglas en inglés) para facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente (objetivo 6).

⁷ Este principio indica que “no se cobrarán comisiones a los trabajadores migrantes. El empleador debe correr con la totalidad de los costos de contratación y colocación. Los trabajadores migrantes no deberían pagar comisión alguna por la contratación o colocación”.

Recuadro 1. Estándar y principios del Sistema Internacional de la Integridad en el Reclutamiento (IRIS)

El Sistema Internacional de la Integridad en el Reclutamiento (IRIS por sus siglas en inglés)⁸ es un sistema de certificación voluntaria destinado a reclutadores internacionales; está basado en instrumentos internacionales de derechos humanos, convenciones y directrices de la OIT y en las mejores prácticas de la industria del reclutamiento (OIM, 2019b). Se divide en dos principios generales y cinco específicos:

- Principio General A: Respeto por los principios fundamentales y derechos en el trabajo
- Principio General B: Respeto por una conducta ética y profesional
- Principio 1: Prohibición de cuotas de reclutamiento y costos conexos relacionados con el trabajo en el extranjero
- Principio 2: Respeto a la libertad de movimiento
- Principio 3: Respeto a la transparencia de términos y condiciones de empleo
- Principio 4: Respeto a la confidencialidad y a la protección de datos
- Principio 5: Acceso a recursos de denuncia, atención y seguimiento

Fuente: IRIS, 2019, p. 2.

La aplicación del IRIS y sus principios contribuyen a proteger y empoderar a las personas trabajadoras migrantes, pues se enfoca en reducir la explotación en el proceso de reclutamiento y facilitar a las agencias de reclutamiento la obtención de ventajas competitivas en el mercado (OIM, 2019e).

Otro esfuerzo a nivel internacional para promover un reclutamiento en consonancia con estándares internacionales es la Acción Global para Mejorar el Marco de Contratación de los Trabajadores Migrantes (REFRAME por sus siglas en inglés), desarrollado por la OIT. Este es un proyecto global que responde a la Iniciativa de la Contratación Equitativa de la OIT y a los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa*.

Los estándares e iniciativas internacionales mencionados en esta sección son instrumentos que se orientan a garantizar el respeto a la integridad y a los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes. Su aprobación y cumplimiento son un paso encaminado hacia la debida diligencia⁹ y la eliminación de prácticas inescrupulosas en las cadenas de suministros (IRIS, s.f.b.).

⁸ En el e-campus de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) existe un curso de Introducción al Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS) el cual además brinda información sobre cómo aplicar el reclutamiento ético en la práctica. El curso tiene una duración aproximada de una hora, está orientado al autoaprendizaje y es de acceso gratuito. Para más información, visite: www.ecampus.iom.it/e/rol/i/dex.php?id=71.

⁹ Al hablarse de debida diligencia se hace referencia a un "proceso continuo que sigue una empresa y que tiene por objeto identificar, prevenir, mitigar y responder al modo en que hace frente a las repercusiones negativas de sus propias actividades sobre los derechos humanos o que puede estar directamente vinculado con sus operaciones, productos y servicios a través de sus relaciones comerciales" (OIT, 2019, p. 12).

Sin embargo, los países de Centroamérica y México aún deben realizar muchos esfuerzos en el campo del reclutamiento ético, entre ellos la ratificación del *Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas* (número 181) de la OIT. La falta de aplicación integral de estos estándares puede generar que los reclutadores de mano de obra aprovechen los flujos asimétricos de información y las relaciones de poder para participar en prácticas poco éticas y causar importantes daños económicos y sociales a las personas migrantes (OIM, 2016).

Normativa nacional

A nivel nacional, Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México cuentan con normativas que regulan el trabajo de personas que migren con fines laborales, por medio de códigos de trabajo y leyes de migración.

Tabla 2. Legislación interna sobre reclutamiento en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México

País	Tipo de documento	Fecha	Normativa
Belice	Ley	2000	Labour Act. Part VIII: Recruiting
	Ley	2000	Immigration Act
El Salvador	Ley	2010	Código de Trabajo. Artículos 4, 5, 9, 10 y 11. El Capítulo II se refiere específicamente al trabajo de los servicios domésticos
	Acuerdo especial	2011	Modelo de Gestión de la Migración Laboral Temporal en El Salvador
	Ley	2019	Ley Especial de Migración y Extranjería. Artículo 107
Guatemala	Ley	1995	Código de Trabajo. Título Segundo: contratos y pactos de trabajo. Artículos 5, 34 y 141
	Ley	2016	Código de Migración. Artículos 8, 21, 28, 34, 58, 218 y 219
Honduras	Ley	1959	Código de Trabajo. Artículos 7 y 43, 44 y 45
	Reglamento	1979	Reglamento de la Ley de Representantes, distribuidores y agentes de empresas nacionales y extranjeras
	Reglamento	2008	Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero. Acuerdo No. STSS-252-08
	Reglamento	2015 y 2017	Reglamento para el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, servicios conexos y sus reformas. Acuerdo No. STSS-141-2015 y acuerdo No. STSS-155-2017
	Ley	2019	Ley Especial para el reclutamiento, colocación y contratación de gente de mar hondureña en la industria de cruceros

México	Ley	1970	Ley Federal del Trabajo. Título segundo: Relaciones Individuales de Trabajo. Capítulo I. Artículo 28, 28A y 28B
	Reglamento	2006	Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT)

Fuente: Elaboración propia.

La mayor parte de la normativa disponible se sustenta en códigos de trabajo los cuales no detallan o establecen disposiciones específicas y comprensivas sobre el funcionamiento del reclutamiento para las personas trabajadoras migrantes a nivel intraregional. Además, la mayor parte de los documentos enlistados en la Tabla 2 no han sido actualizados o revisados a la luz de los nuevos estándares sobre reclutamiento ético y reclutamiento de personas trabajadoras migrantes mencionados previamente.

Belice

La sección VIII del *Labour Act* se refiere a la regulación de los procesos de reclutamiento de personas trabajadoras. Allí se explican con detalle los permisos que una persona o una entidad deben tener para fungir como intermediaria o agencia reclutadora. Se aclara que esas regulaciones “no aplican para trabajadores quienes se ubiquen a diez millas del lugar de colocación” (Gobierno de Belice, 2000). Por otro lado, en el *Immigration Act* se establecen las modalidades y los permisos para que las personas trabajadoras migrantes ingresen al país.

El Salvador

En el *Código de Trabajo de la República de El Salvador* se establecen disposiciones específicas para el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes. Así, el artículo 11 indica que “los extranjeros gozarán de la misma libertad de trabajo de que disfrutaban los salvadoreños, sin más limitaciones que las establecidas en la ley. Sin embargo, el Órgano Ejecutivo en los Ramos de Trabajo y Previsión Social y del Interior, para mantener el equilibrio en la movilidad de mano de obra en el área centroamericana, podrá tomar las medidas que estime convenientes, salvo que sobre esta materia existan convenios o tratados vigentes con efectiva observancia” (Gobierno de la República de El Salvador, 2010).

El mismo documento en sus artículos 7 y 10, establece la composición que debe tener la mano de obra y detalla el porcentaje autorizado por el Ministerio de Trabajo (al menos un 90% de los colaboradores deben ser salvadoreños). A su vez, en el artículo 107 de la *Ley Especial de Migración y Extranjería* se indican los lineamientos para comprender el fenómeno de la migración laboral y se definen los permisos que deben tener las personas extranjeras para laborar en suelo salvadoreño.

Guatemala

El *Código de Trabajo* establece una definición de la figura de intermediario, refiriéndose a “aquella persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono” (Gobierno de la República de Guatemala, 1995, Art. 5). Además, se establece la diferenciación entre un intermediario y el proceso de contratación y reclutamiento realizado directamente por el patrono señalando que “no tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios” (Gobierno de la República de Guatemala, 1995, Art. 5).

En el *Código de Migración* se reconoce la posibilidad de los trabajadores guatemaltecos a migrar en busca de trabajo. Así, el artículo 34 establece que “se prohíbe 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 mismo, mientras no se llenen a satisfacción sus requisitos”. Además, en el artículo 218 se especifican las formas según las cuales se puede optar por estos trabajos y los requerimientos para hacerlo; además en el artículo 219 se establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, son las instituciones encargadas de asistir a las personas migrantes originarias de Guatemala en este proceso.

Esta misma normativa indica en el artículo 21 que en cuanto a las personas trabajadoras migrantes en su territorio que “El Estado de Guatemala garantiza a toda persona trabajadora migrante y sus familias los derechos reconocidos en la Constitución Política de la República, la legislación nacional y el derecho internacional debidamente reconocido en nuestro país”.

A su vez, el *Acuerdo Gubernativo No. 528-2003* da pie al establecimiento del *Reglamento de Autorización del Trabajo a Personas Extranjeras*, documento en el cual se establecen los requisitos, permisos y condiciones para que personas inmigrantes puedan trabajar en territorio guatemalteco. De acuerdo con esto, quienes deseen laborar en Guatemala deben contar con la aprobación de la Dirección General del Empleo, instancia que forma parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Honduras

En el caso hondureño, el *Código de Trabajo* reconoce la figura del intermediario como aquella “persona natural o jurídica, particular o de derecho público que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono” (Gobierno de la República de Honduras, 1959, Art. 7). Además, existe en este documento toda una sección dedicada a la migración laboral de personas hondureñas hacia otros países (artículos 43, 44 y 45).

Esta normativa reviste particular importancia porque en las disposiciones para el trabajo en el extranjero, específicamente en el artículo 43, se comentan elementos del proceso de reclutamiento; entre ellos, las posibles reclamaciones por parte de las personas trabajadoras. Además, este artículo contempla en el inciso c los costos asociados al reclutamiento como una responsabilidad que debe asumir el patrono; en este caso, se señala que estos gastos incluyen los de las personas o familiares que acompañan a la persona trabajadora.

Igualmente, en Honduras existe la *Ley Especial para el Reclutamiento, Colocación y Contratación de gente de mar hondureña en la industria de cruceros*, cuyo objetivo es regular el proceso de reclutamiento, contratación y colocación de personas hondureñas que laboren en buques de cruceros. Esta ley establece en el artículo 8 la prohibición explícita de “facturar a las personas reclutadas [en este caso gente de mar] directa o indirectamente y en su totalidad o en parte, los honorarios u otros estipendios por concepto de contratación, colocación y obtención de un empleo”.

México

Para que nacionales mexicanos trabajen en otros países se dispone en la *Ley Federal del Trabajo* del artículo 28, que establece las condiciones laborales en las cuales debe darse ese proceso de migración. Al igual que en el caso hondureño, se indica la necesidad de contemplar los gastos de repatriación en el proceso de contratación.

En cuanto a las posibilidades que tienen las personas inmigrantes para trabajar en México, debe considerarse que de acuerdo con la *Ley de Migración* existen condiciones de estancia que permiten a las personas trabajadoras migrantes realizar actividades remuneradas de forma regular: residente temporal, residente temporal estudiante, visitante con permiso para realizar actividades remuneradas y visitante por razones humanitarias, visitante trabajador fronterizo y residente permanente.

Tabla 3. Regulación del reclutamiento en los Códigos de Trabajo de Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México

País	Normativa	Contempla disposiciones específicas sobre la contratación de sus nacionales en el exterior	Contempla disposiciones específicas sobre la contratación de inmigrantes en su territorio
Belice	Labour Act	✗	✗
El Salvador	Código de Trabajo	✓	✓
Guatemala	Código de Trabajo	✗	✗
	Código de Migración	✓	✗
Honduras	Código de Trabajo	✗	✗
México	Ley Federal del Trabajo	✓	✗

Fuente: Elaboración propia.

Las normativas nacionales mencionadas en este apartado orientan los procesos de reclutamiento de nacionales de Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México en otros países. Sin embargo, la falta de reglamentaciones específicas para el trabajo de intermediarios o agencias de empleo privadas influyen en que en la región también existan prácticas de reclutamiento informal.

Figura 7. Prácticas asociadas al reclutamiento informal



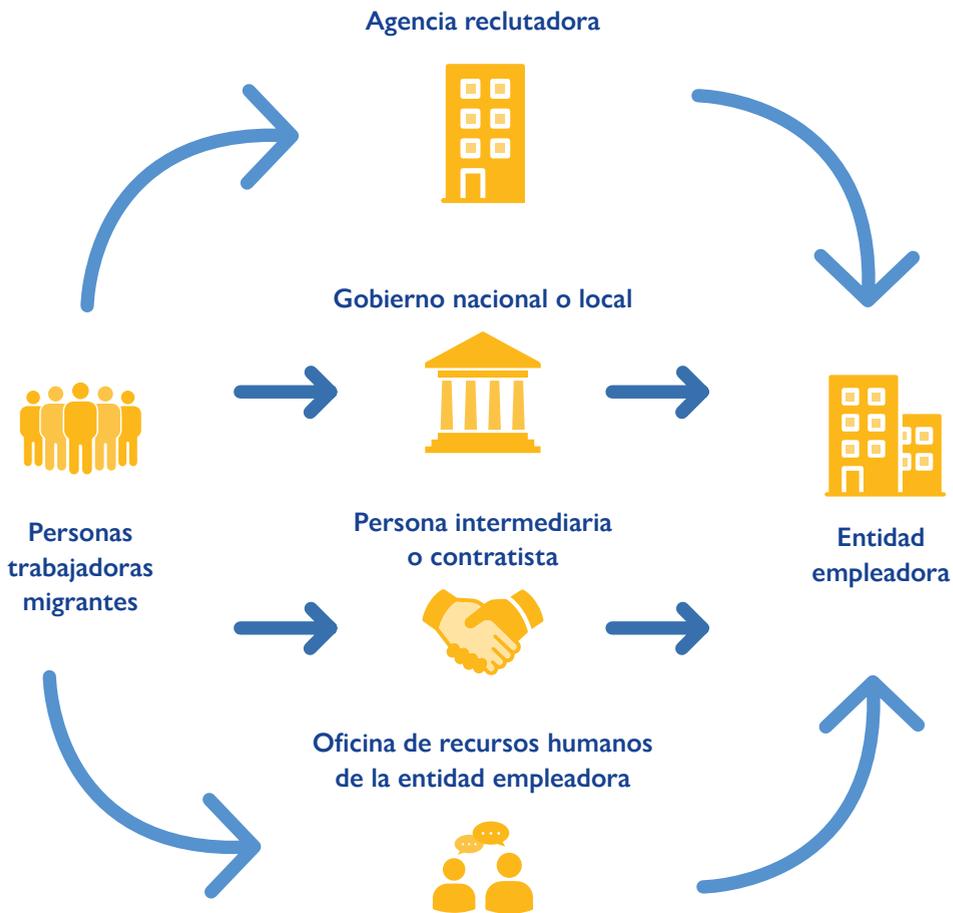
Fuente: OIM, 2017, p. 6.

Los riesgos asociados a las prácticas inescrupulosas y poco éticas en los procesos de reclutamiento son diversos y afectan tanto a las personas trabajadoras migrantes como a los Estados y al sector privado. Estos riesgos se comentarán en profundidad en el Capítulo 3 del presente estudio titulado Factores de riesgo asociados al reclutamiento.

RECLUTAMIENTO EN BELICE, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS Y MÉXICO

Los procesos de reclutamiento identificados en los países que comprende el estudio, de acuerdo con entrevistas a informantes clave y datos secundarios, involucran a una multiplicidad de actores y se pueden categorizar en dos tipos: 1) aquellos que se realizan de manera formal considerando una normativa internacional y/o nacional para posibilitar los procesos de traslado de personas trabajadoras migrantes, y 2) aquellos que se realizan de manera informal y que no siguen la legislación y reglamentación establecida para estos procesos (OIT, 1999).

Figura 8. Procesos de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes

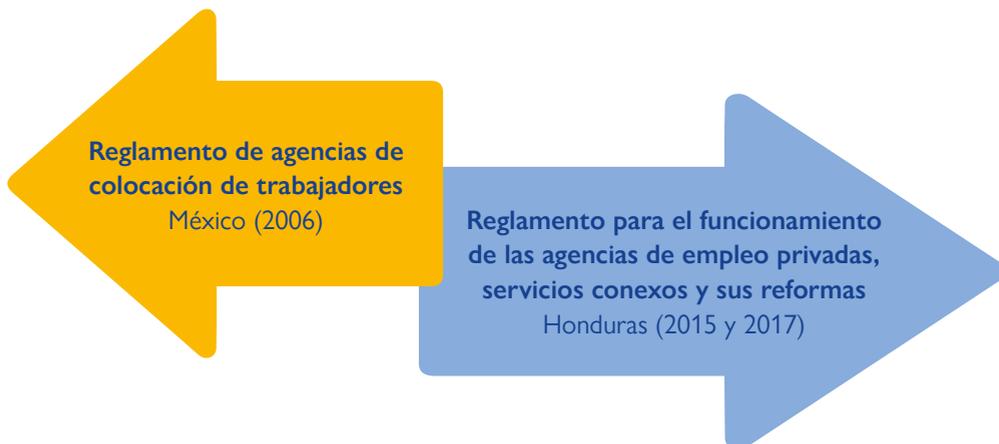


Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas diagnósticas y de OIM, 2017, p. 5.

Los países en los que se basa este estudio (Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México) cuentan con servicios de empleo públicos que brindan asistencia a personas empleadoras y trabajadoras (nacionales y migrantes) de diversas maneras; por ejemplo, mediante la publicación de ofertas de empleos, información sobre el mercado laboral y la implementación de políticas de mercado laboral, entre otras (OIT, 2020). No obstante, estos servicios aún enfrentan importantes desafíos, pues muchos diseminan información sobre vacantes de empleo por medios de comunicación como las redes sociales; asimismo presentan el reto que muchas de estas instituciones varían de acuerdo con los contextos políticos y en algunas ocasiones carecen de lineamientos o normativas para regular sus actividades (BCIE, WAPES y OECD, 2016).

De los países considerados en esta investigación, únicamente Honduras y México tienen disposiciones específicas para regular el trabajo de instituciones intermediarias para la contratación de mano de obra.

Figura 9. Reglamento de agencias de empleo privadas en México y Honduras



Fuente: Elaboración propia.

En el caso mexicano, las actividades de las agencias de empleo están reguladas en el *Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores*, el cual establece que “las agencias de contratación colectiva para la migración de trabajadores mexicanos solo podrán establecerse en el país previa autorización de la Secretaría de Gobernación, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Población y su reglamento” (Gobierno de México, 2006, Art. 12). El Reglamento hace una diferencia entre las oficinas del Servicio Nacional del Empleo y las Agencias de Colocación de Trabajadores, entendiendo por esta última a “las personas físicas o morales de derecho privado, dedicadas a prestar el servicio de colocación de trabajadores y que obtienen por ello una retribución económica” (Gobierno de México, 2006). Sin embargo, este Reglamento no establece disposiciones específicas sobre el reclutamiento de personas trabajadoras inmigrantes en el territorio mexicano, sino que menciona de manera general a las personas trabajadoras.

Las autoridades gubernamentales encargadas de velar por el cumplimiento de esta norma son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social apoyándose en el Servicio Nacional de Empleo y los gobiernos de las Entidades Federativas. Adicionalmente, la Secretaría maneja un registro central de agencias de colocación de personas trabajadoras con y sin fines de lucro¹⁰, lo cual permite centralizar y actualizar la información oficial sobre empresas intermediarias.

Este reglamento establece con claridad en sus artículos cinco y diez la prohibición de cobrar algún costo asociados al servicio que prestan las agencias de empleo privadas a las personas en búsqueda de trabajo. Además, el artículo seis establece el principio de no discriminación y en artículo nueve se señala como una obligación las agencias de empleo privadas ser veraces en cuanto a la información de las vacantes que promueven (Gobierno de México, 2006).

¹⁰ Para más información revisar: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 2021. *Registro central de agencias de colocación de trabajadores con y sin fines de lucro*. Disponible en: www.gob.mx/stps/documentos/registro-central-de-agencias-de-colocacion-de-trabajadores-con-y-sin-fines-de-lucro-con-constancia-de-autorizacion-de-funcionamiento-y-registro-otorgada.

Honduras cuenta con dos reglamentos sobre el reclutamiento de personas trabajadoras, el *Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños en el extranjero* el cual tiene por objetivo establecer las condiciones fundamentales para el reclutamiento de personas hondureñas en el extranjero y regular, supervisar y controlar a las personas naturales o jurídicas que recluten mano de obra para laborar fuera del territorio nacional (Gobierno de la República de Honduras, 2008).

El segundo reglamento es el *Reglamento para el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, servicios conexos y sus reformas* establece las obligaciones de las agencias de empleo privadas y otras entidades que realizan servicios conexos. Su artículo 8.10 señala que deben “comunicar inmediatamente a la Dirección General de Empleo cuando tengan conocimiento de alguna solicitud para el reclutamiento o contratación de trabajadores(as) hondureños(as) en el extranjero, así como de trabajadores(as) extranjeros(as) en Honduras, en las condiciones establecidas por la ley”. En sus artículos 19, 20, 21 y 22, el Reglamento también señala las prohibiciones y sanciones a las agencias de empleo privadas (Gobierno de la República de Honduras, 2017).

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, específicamente la Dirección General de Empleo tiene por mandato (de acuerdo con la *Constitución de la República* en su artículo 7) la regulación, supervisión y control del funcionamiento de las agencias privadas de empleo garantizando los derechos fundamentales del trabajador y el registro de estos. Es así como la Secretaría centraliza un listado de *Instituciones autorizadas para el reclutamiento y colocación de personal*.

Cabe destacar que en su artículo tres el reglamento dispone de los principios fundamentales de la norma, dentro de los cuales se encuentran: no discriminación, de abolición efectiva del trabajo infantil, de reserva de información, de la solidaridad y de la dignidad humana (Gobierno de la República de Honduras, 2017). Si bien este instrumento no incluye una definición clara del proceso de reclutamiento o de reclutamiento ético; estas bases se asimilan a los dos principios generales y cinco principios específicos del *Estándar del IRIS*.

Sin embargo, el artículo 23 sobre la regulación del servicio de empleo que ofrecen las agencias se manifiesta la posibilidad de cobrar gastos asociados al reclutamiento a las personas trabajadoras, específicamente indica que “se cobrará un máximo del 50% del primer salario mensual una vez que el buscador de empleo haya sido colocado en un empleo por las AEP, con la excepción de los casos de trabajos temporales inferiores a tres (3) meses, que se aplicarán los porcentajes de la tabla descrita”. Dicha tabla establece que si la duración del contrato es de un mes se cobrará 10% del salario del primer mes; 20% en caso de que dure dos meses y 30% si la duración es de tres meses. Esta disposición contraría el principio de que las personas o entidades empleadoras deben asumir estos costos y ningún trabajador debe sufragar gastos asociados a su reclutamiento, contratación y colocación en un empleo (IHRB, s.f.b.).

Los funcionarios gubernamentales de Honduras entrevistados en el marco de este estudio indicaron que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con apoyo de la OIM, actualmente se encuentran trabajando en la creación de un instrumento que tendrá por objetivo el registro de las agencias de reclutamiento y los reclutadores individuales, así como las obligaciones y las prohibiciones en los procesos de reclutamiento. Si bien este instrumento se socializó con la Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional, el proceso de validación con otros actores gubernamentales y empresariales continúa.

Asimismo, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social se encuentra realizando esfuerzos para promocionar el reclutamiento ético por medio de campañas informativas donde se explican los procesos legales para interponer una denuncia en caso de estafa o de prácticas fraudulentas en la contratación.

La regulación sobre este tema en México y en Honduras es reciente. En Honduras se realizó en el último quinquenio mientras que en el caso mexicano se estableció en los últimos seis años.

Tabla 4. Comparación de los reglamentos para instituciones intermediarias en México y Honduras¹¹

Criterios	Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (México)	Última reforma al Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (México)	Reglamento para el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, servicios conexos (Honduras)	Última reforma al Reglamento para el funcionamiento de las agencias de empleo privadas y servicios conexos (Honduras)
Año de aprobación	2006	2015	2015	2017
Establece una definición del proceso de reclutamiento	✘	✘	✘	✘
Contempla la contratación de sus nacionales en el exterior	✔	✔	✔	✔
La norma es integradora (contempla la contratación de personas trabajadoras migrantes en su territorio)	✔	✔	✔	✔
Señala que las agencias de empleo privadas deben tener un permiso, certificado o licencia para funcionar	✔	✔	✔	✔

¹¹ La elaboración de estos criterios para la comparación de los reglamentos se basó en los *Principios de Dhaka* y en los principios del *Estándar del Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS)*.

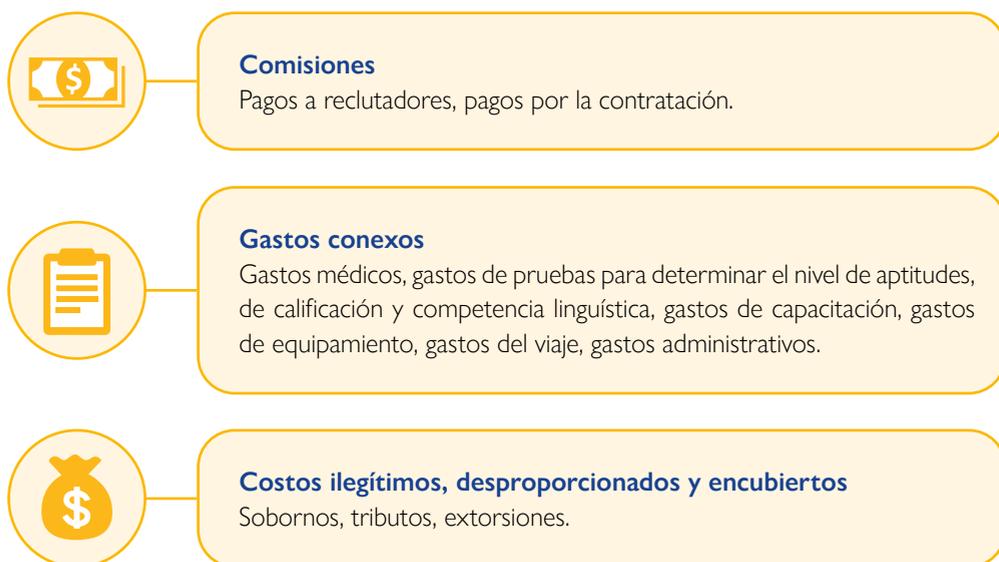
Se establecen las prohibiciones a instituciones intermediarias o contratistas para garantizar las condiciones de vida seguras y decentes	✓	✓	✓	✓
Señala una autoridad encargada de la aplicación de la norma	✓	✓	✓	✓
Señala el procedimiento institucional y administrativo para presentar un recurso judicial	✓	✓	✓	✓
Indica que las comisiones de reclutamiento y contratación deben asumirlas el empleador	✗	✗	✗	✗
Se establece la necesidad de contratos claros y transparentes	✓	✓	✓	✓
Establece sanciones ante el incumplimiento de la regulación	✓	✓	✓	✓
Prohíbe que se cobren costos asociados al reclutamiento a las personas trabajadoras	✓	✓	✗	✗
Establece un principio de no discriminación	✓	✓	✓	✓
Indica que es obligación de las agencias de empleo privadas ofrecer términos y condiciones transparentes	✓	✓	✓	✓
Establece disposiciones específicas sobre la prohibición de reclutar a personas menores de edad	✗	✗	✓	✓
Señala que las agencias de empleo privadas deben tener un permiso, certificado o licencia para funcionar	✗	✗	✓	✓

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a las prácticas informales de reclutamiento de personas migrantes, se observa que a pesar de que los países contemplados en este estudio cuentan con mecanismos que facilitan la migración laboral, no todos incorporan disposiciones para la regulación de la fase de reclutamiento. Por ejemplo, el *Estudio de casos de la juventud guatemalteca en México* identificó que algunas personas emprenden viajes buscando oportunidades laborales en otros países incluso sin tener una oferta de trabajo clara (ya sea porque se les venció o porque nunca la tuvieron) y sin contar con una TVTF (OIM y OIT, 2019a). De igual forma, algunos informantes clave señalaron que el reclutamiento a través de familiares, conocidos, intermediarios o contratistas informales es una práctica recurrente en algunos municipios y comunidades.

La complejidad de algunos procesos migratorios y la falta de reglamentación pueden repercutir también en que las personas o empresas contratantes opten por utilizar servicios de intermediarios que operan fuera del marco legal para contratar mano de obra migrante. Estos procesos pueden verse asociados a prácticas fraudulentas, así como a un incremento en los riesgos a los cuales se ven expuestas las personas trabajadoras migrantes. Un caso común es que se responsabilice a las personas trabajadoras migrantes de asumir los costos asociados de reclutamiento, lo cual, además de no atender a los estándares internacionales, también aumenta el riesgo de que las personas trabajadoras terminen envueltas en condiciones de trabajo forzoso (OIT, 2015).

Figura 10. Tipos de costos asociados al reclutamiento



Fuente: OIT, 2020a.

En el contexto de las prácticas de reclutamiento en Belice, El Salvador, Guatemala y Honduras, uno de los principales desafíos es el fortalecimiento de los sistemas de gestión de la migración laboral y, específicamente, el tema de reclutamiento. No solo en cuanto a la limitada reglamentación nacional para regular el funcionamiento de las agencias de empleo y las personas intermediarias, sino también en cuanto a la ratificación de los estándares internacionales que proveen de las herramientas y lineamientos base para generar normas nacionales. Estos vacíos se relacionan con otros retos para los Estados; entre ellos, la falta de capacidades para la recolección de información sobre el reclutamiento y contratación de personas trabajadoras migrantes, así como las limitadas evidencias del impacto económico de las prácticas de reclutamiento, las malas prácticas e incluso los desajustes en los mercados de trabajo (OIT, 2018b).

RECLUTAMIENTO

Es la primera fase de la migración laboral donde se contrata a una persona, en un territorio, por cuenta de un empleador en otro territorio, también refiere al compromiso de otorgar un empleo en otro territorio

FASE 1

Reclutamiento

FASE 2

Colocación



FASE 3

Empleo y condiciones laborales en el país receptor

FASE 4

Retorno al país de origen o migración sucesiva

RECLUTAMIENTO ÉTICO

Acciones que tienen por objetivo atraer candidatos calificados de forma legal, equitativa y transparente. Implica el respeto a las leyes y a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Según el *Convenio sobre las agencias de empleo privadas (núm. 181)* los principios del reclutamiento ético son: cada persona trabajadora debe gozar de su libertad de movimiento, ninguna persona trabajadora debe pagar por su trabajo y ninguna persona trabajadora debe ser forzada a trabajar.



NORMAS INTERNACIONALES

- Convenio sobre el servicio de empleo (88)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (97)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas (181)
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (189)
- Principios Dhaka
- Estándar de IRIS
- Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos
- Recomendaciones de Montreal

PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO

Se pueden distinguir las prácticas que consideran la normativa internacional y nacionales; y, las que son irregulares y se realizan de manera informal, no siguen legislación o reglamentación establecida para estos procesos.

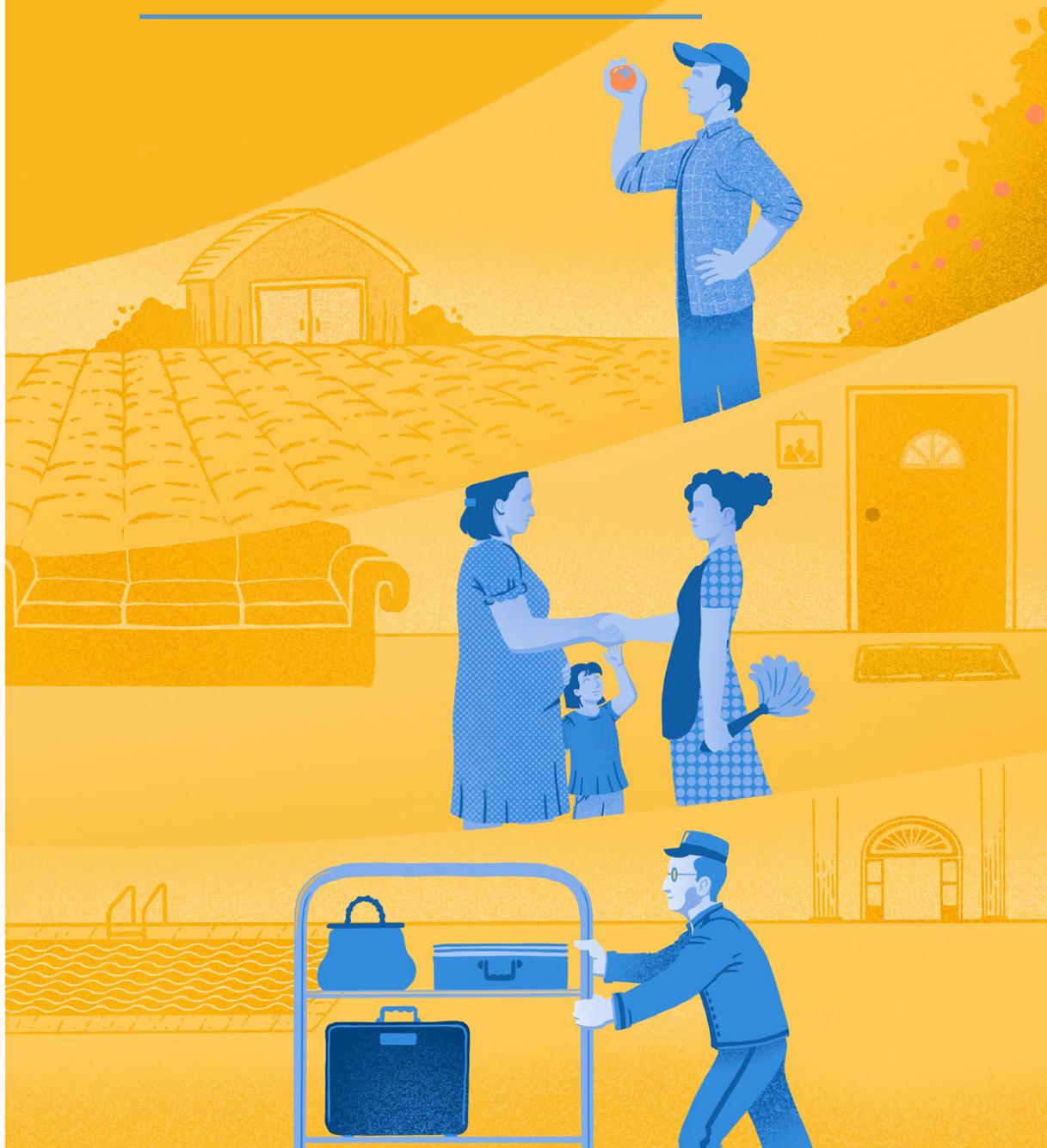
Como parte de las prácticas formales, la República de Honduras y los Estados Unidos Mexicanos cuentan con normativa y reglamentaciones nacionales sobre las agencias de empleo.

La normativa nacional tiene como reto la incorporación de disposiciones específicas sobre el reclutamiento de inmigrantes.

Dentro de las prácticas informales destaca el reclutamiento a través de contratistas. Este mecanismo se asocia con prácticas inescrupulosas como el cobro de costos de contratación.



CAPÍTULO 2. PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES EN AGRICULTURA, TRABAJO DOMÉSTICO Y TURISMO



Este capítulo brinda un panorama general sobre el efecto que tienen las actividades agrícolas, de trabajo doméstico y turismo en las economías y sociedades de Belice, Guatemala y México, como países receptores de personas trabajadoras migrantes. Además, incluye una breve descripción de las actuales dinámicas migratorias y relación con cada una de estas actividades económicas y una descripción detallada de cómo se recluta en estos países, a las personas trabajadoras migrantes que provienen, en su mayoría, de El Salvador, Guatemala y Honduras.

Este capítulo se basó en los datos primarios recopilados a través de 246 encuestas a personas trabajadoras migrantes, 25 entrevistas a profundidad con trabajadoras migrantes de servicio doméstico, dos grupos focales con personas trabajadoras migrantes en la agricultura y turismo, así como entrevistas a actores clave.

AGRICULTURA

Históricamente, en Centroamérica y México, la agricultura ha sido una actividad esencial para el desarrollo económico. En Guatemala, por ejemplo, este sector contribuye con el 14% del producto interno bruto (PIB) y aporta aproximadamente el 36% del total de divisas que se generan a través de las exportaciones (Solano y Ochoa, 2019). Además, es el principal productor de empleo en el país. Ejemplo de ello es que en el 2019 la actividad agrícola representó el 29,3% del total de los empleos. Los principales cultivos y sectores relacionados con la agricultura son granos básicos, banano, azúcar, palma africana, cardamomo, entre otros. Destaca particularmente el cultivo del café, actividad en donde convergen 125.000 productores distribuidos en 22 departamentos, y la caña de azúcar, que emplea a más de 330.000 personas (Gobierno de la República de Guatemala, 2021).



214.000 personas menores de edad trabajan la agricultura y ganadería en México.

Fuente: INEGI, 2021.

En el caso mexicano, la principal actividad primaria para el 2019 era la agricultura (Gobierno de México, 2019a). El país es el octavo exportador a nivel mundial de productos agropecuarios (Gobierno de México, 2020f) y los principales productos son la caña de azúcar, el maíz amarillo y blanco, la soya y el trigo (Gobierno de México, 2019a). La agroindustria de la caña de azúcar genera, aproximadamente, 440.000 empleos directos y 2.200.000 de empleos indirectos, más de 800.000 hectáreas cultivadas en 267 municipios (Gobierno de México, 2021a). Por otro lado, la actividad cafetalera genera más de 700.000 empleos directos e indirectos y alrededor de 3.000.000 de personas mexicanas dependen de su cadena productiva. Los estados en donde se cultiva más café son Chiapas, Veracruz, Oaxaca, Puebla y Guerrero (El Economista, 2019), todos ubicados al sur del país.

Al igual que en Guatemala y México, la agricultura en Belice representa un importante ingreso económico para el país. Sus principales productos exportadores son las naranjas, el banano y la caña de azúcar (BID, 2017); para el 2019, las industrias del azúcar, de los cítricos y el banano representaron un 4,6% del PIB (Statistical Institute of Belize, s.f.). Por lo tanto, su producción emplea a casi una sexta parte de la población ocupada (aproximadamente 23.000 personas) (Statistical Institute of Belize, 2020).

MIGRACIÓN Y AGRICULTURA

Las actividades agrícolas en los países de Centroamérica y México demandan mano de obra que en muchas ocasiones no es posible cubrir con la fuerza laboral nacional. Por lo tanto, la migración de personas para laborar en actividades relacionadas con la agricultura corresponde a un número importante del total de los flujos migratorios (CEPAL, 2019). De acuerdo con la *Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México* (Emif Sur) de 2020, del total de las personas guatemaltecas encuestadas, 42,8% realizan labores en actividades agrícolas, la principal actividad económica de estas personas trabajadoras migrantes, seguido de la construcción (14,2%) y el comercio (7,2%) (Gobierno de México, 2019b).

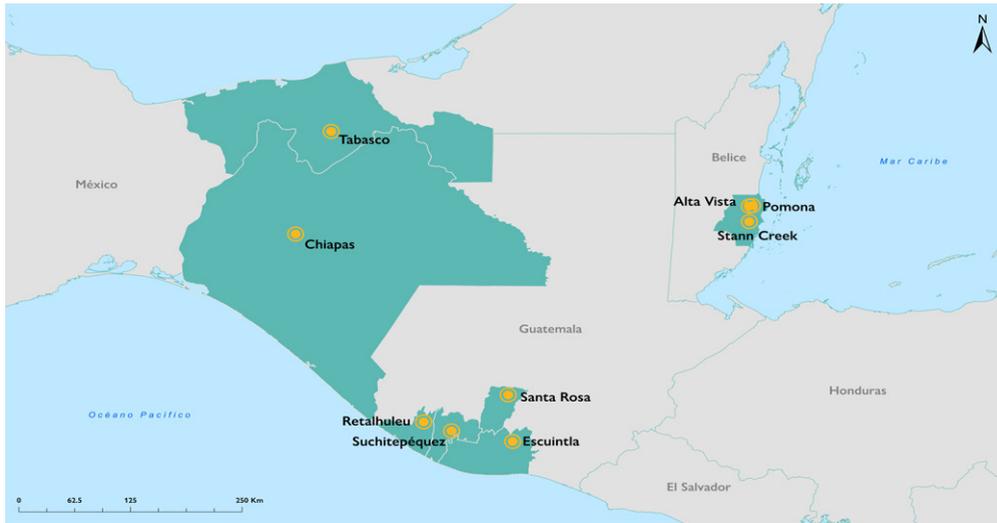
En México para la corta de la caña de azúcar y la recolección del café se emplea a personas trabajadoras migrantes que provienen, sobre todo, de Guatemala y Belice (Nájera, 2020). Dichas actividades agrícolas se concentran en los estados de Chiapas y Tabasco (OIT, 2021c; OIM, OIT, Gobierno de México y COLEF, 2020) en donde existe la posibilidad de trabajar con la Tarjeta de Visitante de Trabajador Fronterizo (TVTF)¹².

En el caso de Belice, de acuerdo con la *Encuesta de Fuerza Laboral* (Labour Force Survey en inglés) los países de origen de personas trabajadoras migrantes son Guatemala (36,9%) y Honduras (18,1%)¹³ (Statistical Institute of Belize, 2020). Estas personas trabajadoras se suelen ubicar en los distritos de Cayo, Stann Creek y Toledo, donde se encuentran las principales empresas de cítricos (BID, 2017).

¹² Como se mencionó en el Capítulo 1, la TVTF permite a los nacionales de Guatemala y Belice trabajar en los Estados de Campeche, Chiapas, Tabasco y Quintana Roo.

¹³ De acuerdo con esta encuesta el 44,88% contestó que su país de nacimiento es "otro".

Mapa 3. Principales lugares donde se utiliza mano de obra migrante en la agricultura

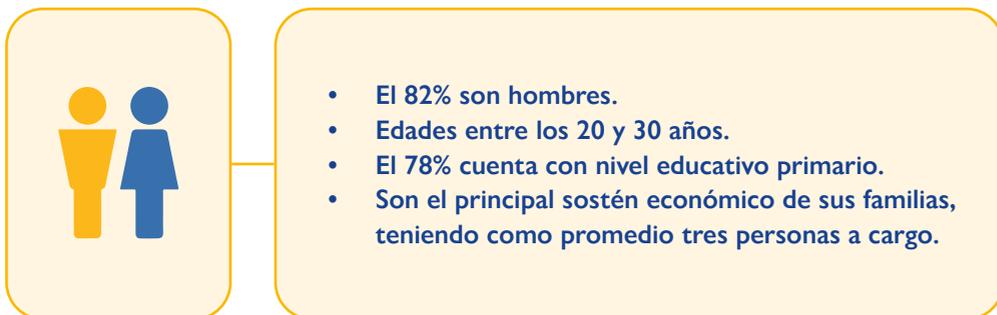


Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas, encuestas y OIM et al, 2020, ESRI y UN World Map.

Nota: Este mapa es sólo para fines ilustrativos. Los límites y nombres que figuran en este mapa, así como las denominaciones utilizadas en el mismo, no implican su aprobación o aceptación oficial por parte de la Organización Internacional para las Migraciones.

En cuanto al perfil de la población migrante que trabaja en el sector agrícola en Guatemala, México y Belice, se identificó que aproximadamente el 82% de las personas encuestadas, en el marco de este estudio, que laboran en actividades agrícolas son hombres; ello podría deberse a que a las mujeres migrantes empleadas en esta actividad económica se les inscribe como acompañantes; además, predomina la tendencia a emplear a familias enteras de migrantes o a partes de unidades familiares (OIT, 2021c, p. 7). Lo anterior se refuerza en las encuestas realizadas, ya que un 22% de las personas consultadas indicaron que cuando viajan a trabajar lo hacen acompañadas de sus familias, y de estas, el 60% señalaron que sus familias también laboran en el país de destino.

Figura 11. Perfil migratorio de las personas migrantes entrevistadas que trabajan en la agricultura en Belice, Guatemala y México



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas a personas migrantes.

Como se mencionó en el capítulo anterior, la mayoría de las personas que trabajan en el sector agrícola se movilizan a los lugares de trabajo de manera temporal, coincidiendo con los períodos de cosecha, especialmente del café, la caña de azúcar y cítricos (OIM, OIT, Gobierno de México y COLEF, 2020; CCT, s.f.). En el caso de la migración de Guatemala y Belice hacia México, la mayoría de estas personas tramitan la TVTF (OIM, 2021a) y otros no gestionan ningún permiso de trabajo, debido principalmente a la falta de información disponible y; a la complejidad del trámite y su costo, con lo cual su contratación queda en el ámbito de la informalidad (OIT, 2021c). En el caso de las personas nacionales de El Salvador y Honduras que no pueden aplicar para la TVTF se dificulta aún más su inserción regular en el mercado laboral y promueve la utilización de otras formas de migración, como el mecanismo del CA-4¹⁴ (OIM, 2021a).



El 38% de las personas trabajadoras migrantes pagan sus permisos de trabajo solicitando dinero prestado y el 55% lo hacen utilizando sus ahorros.

La dificultad de acceso a mecanismos regulares de migración laboral repercute en las condiciones de trabajo, por ejemplo, en los niveles de remuneración que perciben las personas que se emplean en actividades agrícolas. De acuerdo con la *Encuesta Nacional Agropecuaria de México* de 2019, en promedio una persona jornalera labora 7,20 horas al día y por ello percibe 176,46 pesos mexicanos (aproximadamente 8,87 dólares de los Estados Unidos) independientemente de su nacionalidad (Gobierno de México, 2019a). Con respecto al hospedaje y alimentación, y de acuerdo con los datos recolectados para el presente informe, al 78% se les proveyó de hospedaje (en su mayoría cuartos y casas compartidas, seguido de un porcentaje menor que se alojan en galeras) y al 34% se les brinda alimentación en el lugar de trabajo.

LAS PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO EN LA AGRICULTURA

En los países incluidos en este estudio, se observa que el reclutamiento de personas migrantes que laboran en el sector agrícola se da casi exclusivamente de manera informal. Esto puede deberse a varios factores, entre ellos, que los programas laborales agrícolas de los ministerios/secretarías de Trabajo para laborar en el extranjero se enfocan principalmente en los Estados Unidos de América y/o en el Canadá (OIM, 2021a). A pesar de que se han firmado acuerdos en materia laboral¹⁵ para la migración intraregional aún no se encuentran en implementación. Asimismo, y como se expuso en el Capítulo 1, no existe normativa nacional que regule la contratación de personas migrantes específicamente en esta actividad económica.

¹⁴ El CA-4 es el Convenio de Creación de la Visa Única Centroamericana para la Libre Movilidad firmado en 2005 por los Gobiernos de Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua, el cual contempla la libre movilidad de personas, pero sin provisiones de migración laboral.

¹⁵ Estos acuerdos son: el *Acuerdo entre Guatemala y Belice sobre un programa para trabajadores de temporada*; el *Memorandum de Entendimiento en Materia de Cooperación Laboral* entre las Secretarías de Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos con las Repúblicas de: El Salvador, Guatemala y Honduras; y el *Acuerdo de cooperación laboral entre la República de Guatemala y los Estados Unidos Mexicanos*.

La mayor parte de la información disponible describe prácticas de reclutamiento informales que se caracterizan por realizarse de forma organizada (OIT, 2021c). En la primera fase del proceso de reclutamiento (ver Figura 12. Proceso de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes), es decir, la publicación o difusión del empleo, generalmente se realiza “de boca en boca”; 93% de las personas encuestadas para el presente estudio manifestaron haberse enterado de la vacante por medio de un familiar o amistad; el 6% por medio de un contratista y un 1% por medio de la radio.

Figura 12. Proceso de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes



Fuente: IRIS, 2019.

Con respecto a la selección de las personas trabajadoras, el primer acercamiento suelen realizarlo personas particulares; así, el 56% del total de las personas trabajadoras migrantes señalaron que las contactó una persona contratista informal, mientras que el 14% indicó que fue una persona empresarial.



El 47% de las personas trabajadoras migrantes encuestadas recibieron un contrato verbal.

Por otro lado, el 51% de las personas encuestadas señalaron que no les entregaron ningún contrato. En Guatemala, de acuerdo con el *Código de Trabajo*, en su artículo 27, para las labores agrícolas existe la opción de establecer un contrato verbal en un trabajo que no dure más de 60 días; sin embargo, la realización de la mayor parte de estas labores requiere más tiempo (Verité, 2017). Así pues, al no contar con un contrato escrito, los derechos de las personas migrantes corren el riesgo de ser vulnerados ya que pueden no tener acceso a información completa y confiable sobre las condiciones de su contratación y empleo (OIT, 2019). Según las encuestas realizadas en el marco de este estudio, Belice es el país donde más frecuentemente las personas trabajadoras migrantes que trabajan en la agricultura reciben un contrato por escrito (aproximadamente un 73% de las personas encuestadas), a diferencia de Guatemala y México, en donde se identificó que, de 84 personas encuestadas, solamente 25 (aproximadamente el 28%) afirmaron haber recibido un contrato, y de ese total, 20 fueron establecidos de manera verbal.

De acuerdo con información obtenida en los grupos focales, esta misma forma de reclutamiento es la que se desarrolla en el corredor migratorio de El Salvador-Guatemala, específicamente en el municipio de Ahuachapán. Las personas salvadoreñas indicaron que los contratistas llegaban en camionetas al municipio para llevar personas trabajadoras a las fincas bananeras e ingenios situados en Guatemala, en donde se le pagaba al contratista por cada persona trabajadora que llevara. La mayoría de las personas señalaron que utilizan su documento de identidad para cruzar la frontera, ya que tienen conocimiento del mecanismo del CA-4.

Figura 13. Proceso de reclutamiento informal en el corredor Guatemala - México en la agricultura



Fuente: Elaboración propia con datos de OIM y OIT, 2019a; OIT, 2021c; Verité, 2017; grupos focales y entrevistas.

Este mismo proceso sucede en Belice, especialmente en la industria de los cítricos. Según información proporcionada por las asociaciones de productores, los contratistas buscan personas migrantes en sus países de origen y les tramitan el permiso de trabajo.

Figura 14. Proceso de reclutamiento en la industria cítrica en Belice



Fuente: Elaboración propia con datos de entrevistas a asociaciones de empleadores y sector privado.

De acuerdo con informantes del sector privado en Belice, otra práctica de reclutamiento común en la actividad agrícola es que las personas migrantes provenientes de los países del norte de Centroamérica se trasladan por sus propios medios a las fincas de cítricos y banano en Belice en busca de trabajo.

Según los datos de la encuesta realizada para este estudio, la información sobre el puesto de trabajo se difunde por medio de redes familiares, pero el reclutamiento se suele dar en Belice a través de personas particulares que los empleadores contratan para reclutar personas migrantes. Los permisos de trabajo se gestionan ante el Ministerio de Trabajo de Belice (*Ministry of Labour, Local Government and Rural Development* en inglés) por medio del personal administrativo de las fincas.

De acuerdo con la OIT, los costos de contratación son aquellas “comisiones de contratación o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores consigan un empleo o colocación, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro” (OIT, 2019, p. 11).

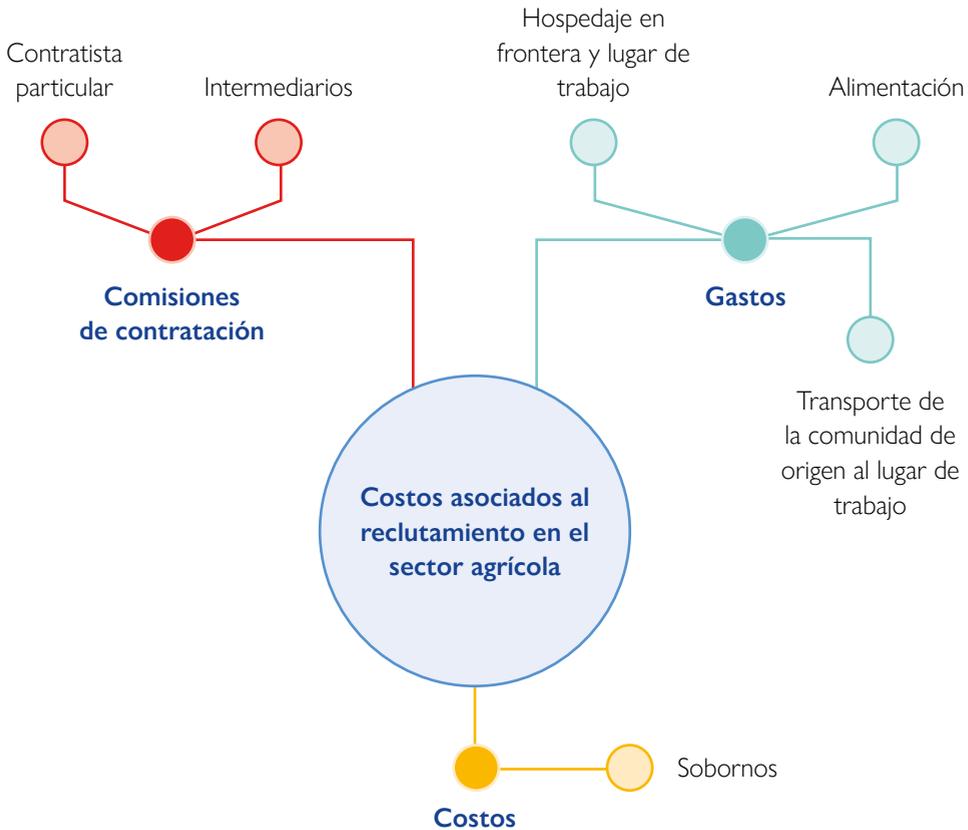
Con respecto a los costos asociados al reclutamiento, la mayoría de las personas encuestadas indicaron que no pagaron ningún costo asociado al reclutamiento; sin embargo, señalaron haber cubierto la totalidad de los costos de transporte, hospedaje y alimentación con su dinero. Es decir, las personas trabajadoras migrantes en la agricultura no contemplan estos gastos como costos asociados al proceso de reclutamiento a pesar de que sí lo son. Según la recomendación número 2 de las *Recomendaciones de Montreal sobre la contratación*, se deberían adoptar medidas para eliminar el cobro de comisiones asociadas al reclutamiento a las personas trabajadoras y solicitantes de empleo y tal como se explica en el Capítulo 1, no solo los cargos que cobran las agencias de reclutamiento, contratistas particulares y/o personas intermediarias, sino también los costos indirectos o gastos conexos (ver Figura 15. Costos asociados al reclutamiento en el sector agrícola) como pago de documentos o trámites migratorios, y costos de transporte, alimentación, hospedaje y aquellos relacionados con la separación de familiares y amigos (OIM, 2018a).

Migración de Guatemala a Belice. El caso de Antonio, guatemalteco de 26 años

“(…) solía cruzar la frontera diariamente para ir a trabajar a las fincas de banano, caña de azúcar o cítricos. No se gana mucho pero sí que se gana para sobrevivir. Me avendé en Melchor y eso hace que permitan 24 horas de pase libre a Belice, suficiente para ir y volver. Somos muchos los que hacemos eso, en la aduana beliceña nos cobran desde un dólar hasta diez dólares beliceños para dejarnos cruzar. Sin embargo, la pandemia nos cambió la vida a todos en este pueblo, ahora no nos dejan cruzar por órdenes estatales, nuestros ingresos se vieron muy afectados. Estamos buscando trabajo acá, pero pagan muy poco, esperamos que pronto se solucione lo de las restricciones para viajar de país a país”.

Por ejemplo, las personas migrantes deben cubrir el pago del hospedaje en la comunidad de tránsito (en el caso de los corredores migratorios de El Salvador-Guatemala y Guatemala-México), y en algunas ocasiones, el alojamiento en el lugar de trabajo (la sexta parte de las personas encuestadas en el marco de este estudio indicaron que pagan cuartos compartidos o particulares para hospedarse) y más de la mitad señalaron que deben cubrir su alimentación.

Figura 15. Costos asociados al reclutamiento en el sector agrícola



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas y los grupos focales realizados.

Informantes clave expresaron en entrevistas que se dan casos de sobornos, especialmente de contratistas y/o intermediarios, a agentes gubernamentales que se encuentran en las fronteras, con el objetivo de obviar los trámites migratorios y poder llegar al lugar de trabajo sin tramitar ningún permiso laboral. Ello concuerda con lo ya señalado por varias investigaciones, en donde se indica que muchas prácticas de reclutamiento informales conllevan a acciones fraudulentas y al margen de la ley, que incrementan la vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes, y dificultan un adecuado seguimiento y regularización de los flujos migratorios laborales (OIT, 2021c; OIM, OIT, Gobierno de México y COLEF., 2020; OIT, 2019).

IMPACTO DE LA COVID-19 SOBRE LAS PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAS MIGRANTES EN LA AGRICULTURA

La pandemia ocasionada por la COVID – 19 ha generado que muchas personas trabajadoras migrantes alrededor del mundo pierdan su empleo¹⁶ (PNUD, 2020) o regresen a sus países de origen sin poder volver a ingresar al país de destino (OIM, 2020c). La migración estacional, incluida aquella que es para trabajar en labores agrícolas, se ha visto particularmente afectada por el cierre administrativo de fronteras y la imposibilidad de las personas migrantes para sumarse a la fuerza laboral (OIT, 2021d, p. 102).

Tabla 5. Impacto de la COVID-19 en las prácticas de reclutamiento en el corredor El Salvador-Guatemala

Antes de la pandemia	Durante la pandemia
La persona contratista llegaba a las comunidades de origen en El Salvador para contactar y transportar a Guatemala a las personas interesadas.	Muchas personas interesadas decidieron migrar y llegar a las fincas en Guatemala por sus propios medios.
Las personas salvadoreñas que se trasladaban a fincas en Guatemala de diciembre a marzo eran numerosas (más de 100 personas).	Las personas salvadoreñas que se trasladan a fincas en Guatemala han disminuido considerablemente, casi en un 80%.
Frecuentemente, personas migrantes salvadoreñas utilizaban el CA-4 para cruzar la frontera por puntos de entrada habilitados.	Aumentó el uso de puntos informales de cruce fronterizo debido a que en los puntos oficiales se solicita la prueba de antígeno o PCR cuyo costo aproximado es de \$180.

Fuente: Entrevistas a informantes clave y grupos focales con personas migrantes.

En el caso de Belice, se identificó que la forma de reclutamiento en los lugares de trabajo ha cambiado, especialmente por las restricciones sanitarias y de movilidad impuestas por el gobierno beliceño en el contexto de la pandemia ocasionada por la COVID-19 (OIM, s.f.b.). Según informantes del sector privado, ahora el reclutamiento se realiza internamente, colocando anuncios en las comunidades aledañas. Este ha sido un reto importante para la actividad agrícola del país, debido al limitado número de personas trabajadoras beliceñas dispuestas a laborar en dicha actividad y al hecho de que no existe suficiente mano de obra nacional para cubrir las plazas vacantes.

¹⁶ Como parte de los esfuerzos que ha realizado la OIM para mejorar la protección que se brinda a las personas trabajadoras migrantes en el marco de la pandemia ocasionada por la COVID-19 se desarrollaron dos guías para reclutadores de mano de obra y empleadores y empresas. Estos recursos se pueden consultar en: www.reliefweb.int/report/world/covid-19-gu-para-reclutadores-de-mano-de-obra-para-mejorar-la-proteccion-del-trabajador y en www.reliefweb.int/report/world/covid-19-documento-de-orientacion-destinado-empleadores-y-empresas-para-mejorar-la

Recuadro 2. Buenas prácticas en el reclutamiento de personas migrantes en la agricultura

- Proyecto para implementar la contratación equitativa en el sector agrícola en México: es una caja de herramientas que permite a los productores agrícolas conocer e implementar la contratación equitativa en sus procesos de reclutamiento.
- Certificado de Empresa Agrícola Responsable (CEAR): herramienta diseñada para que los productores agrícolas en México implementen servicios de reclutamiento, contratación y traslado de trabajadores de acuerdo con los estándares internacionales y la normativa nacional.
- La Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Sinaloenses en México: logró ser un importante interlocutor entre las personas trabajadoras migrantes mexicanas y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social al lograr que esta última instancia inspeccione agencias de reclutamiento que incurrir en estafas o engaños.
- Prácticas de reclutamiento de la agencia de colocación de trabajadores agrícolas CIERTO Global alineadas con los *Principios Generales y Guías para la contratación equitativa* de la OIT: esta agencia recluta, entrena y coloca a personas trabajadoras agrícolas con experiencia en fincas de los Estados Unidos de América, utilizando mecanismos que fomentan el reclutamiento ético.

Fuente: Elaboración propia.

PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO

AGRICULTURA



MÉTODO DE DIFUSIÓN

93% de las personas trabajadoras migrantes encuestadas manifestaron haberse enterado de la vacante de empleo por medio de una amistad o un familiar.



LUGAR DE CONTRATACIÓN

El reclutamiento de personas migrantes que laboran en la agricultura frecuentemente se realizan de manera informal. La contratación se realiza desde el país de origen (corredores migratorios Guatemala-México, Guatemala-Belice, el Salvador-Guatemala). También el reclutamiento se da en el país de destino (corredor migratorio El Salvador/Honduras/Guatemala-Belice).

COSTOS ASOCIADOS AL RECLUTAMIENTO



Alimentación, traslado y hospedaje

CONTRATOS



Personas que no recibieron un contrato

IMPACTO DE LA PANDEMIA OCACIONADA POR LA COVID-19



La pandemia ocasionada por la COVID-19 y las restricciones aplicadas en las fronteras han cambiado el proceso de reclutamiento de las personas migrantes que laboran en el sector agricultura; ya no se les recluta a través de intermediarios o contratistas informales, si no que, ocasionalmente y por cuenta propia, ellas mismas se desplazan hacia los lugares de trabajo.

TRABAJO DOMÉSTICO

De acuerdo con el *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos* (número 189) de la OIT, el servicio doméstico es aquel trabajo que se realiza en un hogar u hogares (Artículo 1). En términos generales, las personas trabajadoras domésticas prestan cuidados personales y cuidan del hogar. Las ocupaciones y tareas consideradas como trabajo doméstico varían de un país a otro (OIT, s.f.e.); sin embargo, en Centroamérica y México por lo general incluyen actividades como cocinar, limpiar, cuidar de niños, asistir a personas de edad y personas con discapacidades, ocuparse del jardín o de las mascotas, o conducir el automóvil familiar (CEPAL, 2020).

Según las estimaciones actuales, en el mundo hay 75.600.000 de personas mayores de 15 años que se desempeñan como trabajadoras domésticas, lo cual constituye a un 2,3 % del empleo en el mundo (OIT, 2021b). Además, existe un total de 11.500.000 de personas migrantes trabajando en servicio doméstico a nivel mundial (OIT, 2018a)¹⁷.

Si bien esta actividad económica constituye una valiosa contribución a las sociedades (OIM, 2020d), en pocos países se cuantifica su valor económico. De los países receptores comprendidos en el estudio, únicamente en México se ha logrado incorporar dentro de las estimaciones económicas el rubro de trabajo doméstico no remunerado. Según datos del Gobierno de México, esta actividad representó en el 2019 el 22,8% del PIB (Gobierno de México, 2020c). De igual manera, esta actividad económica aporta significativamente al desarrollo de los países de origen, aliviando el desempleo o subempleo nacional, y contribuyendo al progreso económico por medio de remesas (OIM, 2020d).

De acuerdo con la *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos de Guatemala 2018*, las personas trabajadoras domésticas representan el 4,3% de la población ocupada en este país; sin embargo, su porcentaje de participación aumenta al considerarse el subempleo visible (6,4%), que puede deberse a que la mayoría de las personas trabajadoras domésticas no cuentan con trabajos formales, es decir sin contratos escritos, o ven reducidos sus horarios laborales –en la mayoría de las ocasiones de manera involuntaria–, situación que disminuye sus ingresos, ubicándolos por debajo del nivel que podrían alcanzar en condiciones normales (OIT, s.f.c., p.8). Esto mismo sucede en el caso de México, donde el 96,7% de los 2.500.000 de personas que trabajan en estas labores lo hacen de manera informal (Gobierno de México, 2020c).

Al desarrollarse comúnmente en la informalidad, existe un faltante de información sobre el número de personas que trabajan en labores domésticas. Esta misma situación y el hecho de que el trabajo doméstico se realiza con frecuencia en casas particulares, dificulta el monitoreo y seguimiento del respecto a los derechos laborales para estas personas (OIM, 2019a).

¹⁷ Las mujeres trabajadoras migrantes son quienes, a nivel mundial, trabajan más en el sector de servicios. De acuerdo con cifras de la OIT para el 2021 esta presencia diferenciada puede deberse a que hay una “demanda creciente de trabajadoras en la economía del cuidado, incluyendo la salud y el trabajo doméstico” ya que estas actividades tienen una participación predominantemente femenina, además de una dependencia de las mujeres trabajadoras migrantes (OIT, 2021a, p. 6). En el Capítulo 3 de este informe, “Factores de riesgo asociados a los procesos de reclutamiento” se destina una sección a profundizar en las condiciones diferenciadas del reclutamiento para las mujeres trabajadoras migrantes.

TRABAJO DOMÉSTICO Y MIGRACIÓN

En América Latina y el Caribe, la participación de las personas migrantes en labores domésticas remuneradas es elevada, pues corresponde a un 36% de todas las trabajadoras migrantes (OIT, 2016). Asimismo, esta actividad económica se caracteriza por ser una ocupación especialmente feminizada (OIM, 2020d; Gobierno de México, 2020c, s.f.a.; ONU-MUJERES, OIT y CEPAL, 2020; OIT, 2021b, 2021c).

En el marco de esta investigación, se identificó que aproximadamente el 89% de las personas migrantes encuestadas que trabajan en labores domésticas son mujeres; además, aunque se constató que la mayoría de ellas están en edad productiva (la edad del 57% de las personas encuestadas oscila entre los 20 y los 35 años), otros estudios han documentado que muchas mujeres inician en estas labores siendo aún menores de edad¹⁸ (ONU-Mujeres y Colegio de México, 2015; OIT, 2021c).

En Belice, Guatemala y México, la participación principal en el trabajo doméstico corresponde a personas provenientes de El Salvador, Guatemala y Honduras. En México, del total de mujeres empleadas en labores domésticas, el 37% son guatemaltecas, seguidas por mujeres salvadoreñas (33,8%) y hondureñas (el 10,6%) (ONU Mujeres y Colegio de México, 2015). De acuerdo con la Emif Sur 2018, el 7% de los cruces de personas guatemaltecas al Soconusco fueron para desempeñarse en trabajo doméstico. El flujo de trabajadoras domésticas es de larga tradición en la frontera sur de México, y está compuesto principalmente por mujeres jóvenes provenientes del occidente guatemalteco (ONU Mujeres e IMUMI, 2017). Según las encuestas realizadas para el presente estudio, la mayoría de las personas trabajadoras migrantes provienen del municipio de Quiché, específicamente de Ixcán.

¹⁸ El estudio utiliza el término "edades muy tempranas", es decir iniciando a los 12 años.

Mapa 4. Principales flujos migratorios en el trabajo doméstico



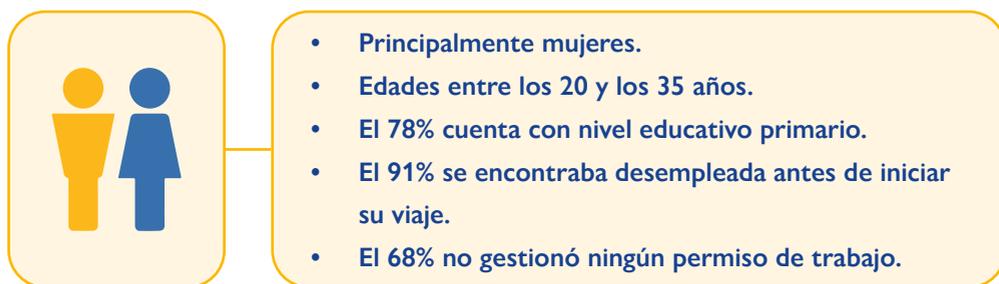
Fuente: Elaboración propia con datos de SICA et al, 2016; OIT et al, 2020 y encuestas a trabajadoras migrantes., ESRI y UN World Map.

Nota: Este mapa es sólo para fines ilustrativos. Los límites y nombres que figuran en este mapa, así como las denominaciones utilizadas en el mismo, no implican su aprobación o aceptación oficial por parte de la Organización Internacional para las Migraciones.

Por otro lado, los flujos migratorios de personas guatemaltecas que se movilizan a Belice para trabajar en labores domésticas provienen principalmente de Melchor de Mencos. Según datos disponibles, la mayoría viaja cada semana a Belice para laborar en esta actividad económica; es decir, se trasladan los domingos hacia Belice y regresan los viernes a Guatemala. La falta de oportunidades en sus países de origen y la expectativa de mejores salarios son factores que impulsan a las mujeres a migrar a otros países. El 91% de las personas encuestadas se encontraban desempleadas antes de iniciar su viaje. La inserción en labores domésticas se da principalmente por la alta demanda de mano de obra y los escasos requisitos¹⁹ que solicitan las personas empleadoras para trabajar en esta actividad (OIT, 2016).

¹⁹ Según indicaron las mujeres trabajadoras migrantes en esta actividad en las entrevistas a profundidad el principal requisito que solicitan las personas empleadoras es la experiencia previa en el desarrollo de actividades similares o referencias de patronos anteriores.

Figura 16. Perfil migratorio de las personas migrantes que laboran en trabajo doméstico en México



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas a personas migrantes.

Los factores indicados anteriormente colocan a estas mujeres migrantes en una situación de vulnerabilidad que incrementa el riesgo de que las condiciones laborales a las que se encuentran sujetas no estén alineadas con los estándares internacionales (SICA, OIM y ACNUR, 2019). De los países comprendidos en el estudio, solamente en Guatemala el salario mínimo para una trabajadora doméstica es igual al salario mínimo nacional. Asimismo, muchas personas trabajadoras domésticas no cuentan con seguro social (ONU-Mujeres, OIT y CEPAL, 2020); en México, por ejemplo, la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* identificó que para el 2019 el 73,8% de todas las personas encuestadas que realizan trabajo doméstico no contaban con prestaciones laborales.

LAS PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

Al igual que en la actividad agrícola, el reclutamiento en el trabajo doméstico se da de manera informal. En el marco de este estudio, no se encontraron agencias reclutadoras debidamente formalizadas en Belice, Guatemala o México que contraten a personas migrantes provenientes de El Salvador, Honduras y/o Guatemala para labores domésticas.

La dinámica laboral en relación con el trabajo doméstico, entre los corredores migratorios México-Guatemala y Belice-Guatemala, ha sido documentada (ATRAHDOM, s.f.; ONU-Mujeres y Colegio de México, 2015; OIT, 2021c). Esta dinámica ha favorecido la construcción de redes familiares y/o de connacionales, las cuales influyen en la forma en que se recluta a las personas migrantes que trabajan en esta actividad económica (OIM, OIT, SICA y Gobierno de Belice, 2012). De acuerdo con las encuestas realizadas a personas migrantes, un 94% del total indicaron que se enteraron de la vacante por medio de un familiar o una amistad. Asimismo, un 54% consiguieron el trabajo por sus propios medios y el 37% fueron reclutadas por una persona empresaria.

Condiciones laborales: El caso de María Ángeles, salvadoreña de 47 años

“Ya tenía mes y una semana y no me pagaron. Y cuando yo le dije a la persona, a la señora que me pagara y que me pagara, porque yo tenía dos niños y tenía que traer el gasto para mis hijas, lo que hizo fue que me echó a la calle”.

Figura 17. Formas de reclutamiento de personas migrantes en el trabajo doméstico en México



Fuente: Elaboración propia con datos de encuestas a personas trabajadoras migrantes y entrevistas a informantes clave.

La incorporación de personas provenientes de El Salvador y Honduras en el trabajo doméstico en México, Guatemala y Belice es más reciente, pero según las encuestas realizadas en el marco de este estudio también se da de manera informal. La mayoría de estas personas emigran por factores asociados a la violencia, violencia basada en género y/o inseguridad, y encuentran el trabajo como trabajadoras domésticas en el mismo país de destino (CEPAL, 2020). Ello coincide con las encuestas realizadas, en donde el 85% señaló que fue reclutada en el país de destino.

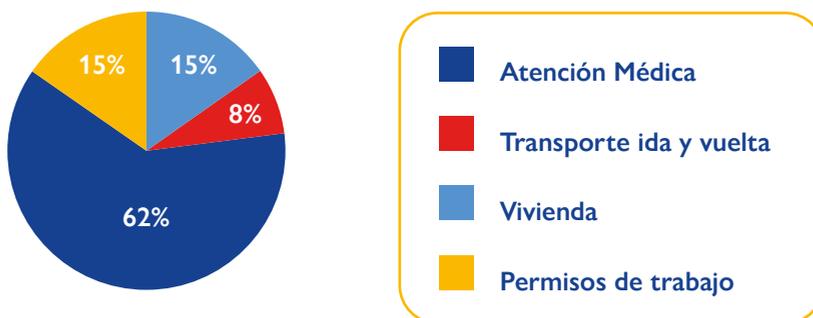
El hecho de que muchas trabajadoras domésticas en México encuentren empleo una vez en el país, puede estar relacionado con otra forma de reclutamiento común, según la cual las personas trabajadoras migrantes se congregan en el Parque Central de Tapachula, lugar en donde son contactadas por las personas dueñas de hogar y reclutadas para trabajar en casas particulares de la zona.

Reclutamiento por redes de contacto: El caso de Patricia, guatemalteca de 30 años

“Yo estaba trabajando en una finca cafetalera. De la finca entonces me avisaron del trabajo en la casa y ya que también uno veía que el trabajo en la finca, ¿verdad? que muy cansado, muy pesado. Entonces una persona fue la que me dijo “Fíjate que en Tapachula están buscando una persona para oficios domésticos”, entonces ahí fue donde yo supe de este trabajo”.

El presente estudio, en línea con lo indicado en otras investigaciones (ATRADHOM, s.f.; OIT, 2021b), también documentó que algunas mujeres obtienen información sobre oportunidades de empleo, por medio de internet. Ello aumenta su vulnerabilidad debido a que se ha registrado que muchos de los anuncios disponibles en esta plataforma brindan información falsa o engañosa sobre la oferta de empleo, situación que coloca a las personas trabajadoras domésticas en situaciones de riesgo como la trata de personas, el trabajo forzoso, la explotación sexual y el tráfico ilícito de migrantes (OIM, 2019f; OIT, 2019). Con respecto a los contratos, se observa que solamente una tercera parte de las personas encuestadas recibieron un contrato; de estas, el 100% indicó que el contrato fue establecido de manera verbal. De acuerdo con el artículo 8 del *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos* (número 189) de la OIT, a las personas trabajadoras domésticas se les debe extender un contrato escrito en donde se detallen sus condiciones laborales, de forma que el contrato no pueda posteriormente ser reemplazado por otro, cuyas condiciones deplorables aumenten el riesgo de explotación laboral y/o vayan en detrimento de sus derechos (OIM, 2020d).

Gráfico 1. Beneficios que se ofrecen a las personas migrantes en los contratos verbales²⁰



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas²¹.

Los contratos ofrecidos a las personas migrantes encuestadas para el presente estudio incluyen algunos servicios, en estos casos el mayor beneficio que se ofrece es el de una vivienda. Esto podría relacionarse con el hecho de que estas personas comúnmente se alojan en el domicilio de sus empleadores. Así, del total de los beneficios ofrecidos a las personas migrantes, aproximadamente el 62% corresponde al hospedaje en el lugar de trabajo, lo que concuerda con el porcentaje de personas que señalaron que este servicio fue ofrecido en sus contratos verbales.

IMPACTO DE LA COVID-19 SOBRE LAS PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAS MIGRANTES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

El trabajo doméstico ha sido una de las principales actividades económicas afectadas por la pandemia de la COVID-19. Para las personas trabajadoras migrantes que se desempeñan como trabajadoras domésticas, la emergencia sanitaria ha implicado el despido, la reducción de las horas de trabajo y con ello una reducción del ingreso o bien un aumento en el volumen de trabajo del hogar. En un estudio desarrollado por la OIM en 2020, numerosas personas migrantes que laboran en el trabajo doméstico señalaron que han tenido que trabajar horas extras, sin paga extra ni horas compensadas. Además, algunas trabajadoras domésticas han sido presionadas para que pasen la noche en sus lugares de trabajo a fin de reducir los riesgos o la exposición a posibles contagios y/o transmisiones durante sus desplazamientos (OIM, 2020b).

“Cuando los trabajadores, incluyendo los migrantes, viven en un alojamiento ubicado en el lugar de trabajo, sea que dicho alojamiento sea operado o sea propiedad del empleador, entonces se debe garantizar que las condiciones de vida sean seguras, higiénicas y que reflejen los requerimientos actuales del distanciamiento social”

Fuente: IRIS, 2020a, p. 5.

²⁰ Estos beneficios fueron mencionados por las personas migrantes encuestadas en el marco de este estudio.

²¹ Estos datos se basan en las 11 personas que indicaron haber recibido un contrato verbal.

Adicionalmente, dada la informalidad en esta actividad económica, la mayoría de las personas trabajadoras de servicio doméstico no han podido acceder a servicios de seguridad social y se han visto forzadas a pasar tiempo en cuarentena en la casa de sus empleadores o incluso fueron despedidas, perdiendo con ello su lugar de vivienda en el país de destino (OIT, 2021b).

En el marco del presente estudio, la encuesta a personas trabajadoras migrantes y las entrevistas a profundidad evidenciaron que la pandemia obligó a las trabajadoras de servicio doméstico a cesar sus funciones, dada la imposibilidad de trasladarse desde sus casas hasta los lugares donde desempeñaban sus labores.

Recuadro 3. Buenas prácticas identificadas en el reclutamiento de personas migrantes en el trabajo doméstico

- **Incluir al sector privado en el reclutamiento de personas trabajadoras domésticas:** La Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM) y el Sindicato de Trabajadoras Domésticas, de Maquila, Nexas y Conexas (SITRADOM) de Guatemala están en proceso de crear la primera Asociación de Empleadores para el Trabajo Doméstico en Guatemala con el fin de mejorar los derechos económicos de las personas trabajadoras domésticas nacionales y migrantes.
- **Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México:** El Gobierno de la Ciudad de México, junto con organizaciones de la sociedad civil, elaboró el informe que brinda un panorama detallado sobre el cumplimiento de derechos laborales y las condiciones de discriminación que enfrentan las personas en esta actividad económica, a la luz de la entrada en vigor del Convenio 189. Además, brinda recomendaciones para los distintos entes de la Administración Pública local de la Ciudad de México.
- **Reducción de los costos medios de contratación:** La Caja Costarricense del Seguro Social de Costa Rica modificó la modalidad de aseguramiento social de las trabajadoras domésticas y bajó su costo; además permitió la inscripción en línea y supervisa la existencia efectiva de contrato que garanticen los derechos laborales de estas personas.

Fuente: Elaboración propia.

PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO

TRABAJO DOMÉSTICO



MÉTODO DE DIFUSIÓN

Las personas trabajadoras migrantes que trabajan en servicio doméstico se enteran de las oportunidades a través de conocidos, familiares o amistades. Además, se indentificó que, en ocasiones, las redes sociales son un medio de difusión de vacantes.



LUGAR DE CONTRATACIÓN

El 80% del total de las personas encuestadas indicó que se les reclutó en el país de destino.

El Parque Central de Tapachula, en México, es un importante punto de reclutamiento de personas trabajadoras domésticas.



CONTRATOS

El 80% del total de las personas encuestadas indicó que se les reclutó en el país de destino.

El Parque Central de Tapachula, en México, es un importante punto de reclutamiento de personas trabajadoras domésticas.



IMPACTO DE LA PANDEMIA OCASIONADA POR LA COVID-19

Para las personas migrantes y trabajadoras domésticas, la emergencia sanitaria ha implicado el despido, la reducción del ingreso o bien un aumento en el volumen de trabajo del hogar.

TURISMO

A nivel mundial, la actividad económica del turismo ha crecido a lo largo de los años, demandando cada vez más mano de obra; con uno de cada 11 empleos que corresponde a esta actividad (OIT, 2017c). En los países de Centroamérica y México, el turismo es una industria de gran importancia. En 2019, en Belice representó el 17,2% del PIB (Statistical Institute of Belize, 2019, p. 151); en México, un 8,7 % del PIB (Gobierno de México, 2020b), y en Guatemala, el 8,5% para el mismo período (Gobierno de Guatemala, 2016).

En Belice, según datos del Instituto de Estadísticas de Belice, el turismo generó 20.680 empleos en el 2018 cifra que aumentó a 29.402 en el 2019. Entre las zonas que concentran la mayoría de las actividades turísticas, se encuentran Corozal, Orange Walk y la Ciudad de Belice. En la primera de estas ciudades se localizan un total de 32 establecimientos hoteleros y un total de 382 cuartos para albergar turistas (Statistical Institute of Belize, 2019).

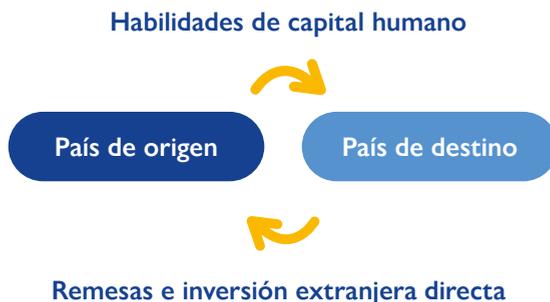
En el caso de México, de enero a marzo del 2021 el sector turístico representó un 8% del empleo total del país; es decir, poco menos de cuatro millones de empleos (Gobierno de México, 2021b). Las zonas turísticas más importantes se encuentran en los estados de Chiapas, el Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo y Veracruz, y; concentran un 53% de los establecimientos hoteleros a nivel nacional (Gobierno de México, 2020b). En el caso guatemalteco, los departamentos que concentran la mayoría de las actividades turísticas son Petén, Izabal, Alta Verapaz, Quetzaltenango y Quiché (Gobierno de Guatemala, s.f.).

MIGRACIÓN Y TURISMO

El turismo también ha generado una demanda inmediata de fuerza de trabajo que no siempre es solventada por la mano de obra nacional. Por ello, las personas trabajadoras migrantes constituyen a nivel mundial una gran proporción de las personas laborando en actividades turísticas y que, muy a menudo ocupan empleos a tiempo parcial, estacional u ocasional (OIT, 2017c, p. 18).

Los datos sobre el número real de personas migrantes que trabajan en la industria del turismo son escasos. Esto se debe a que en muchos países no es común desagregarlos y a que las personas migrantes que se incorporan a esta industria muchas veces se encuentran en situación de informalidad laboral. Sin embargo, se estima que existen cuatro razones por las cuales el turismo depende en gran medida de las personas migrantes: las características de los empleos (temporales y/o de media jornada), la localización (en lugares alejados con baja densidad poblacional), las habilidades y la baja remuneración (Center for Global Development, 2020).

Figura 18. Relación entre el turismo y la migración en el país de origen y de destino

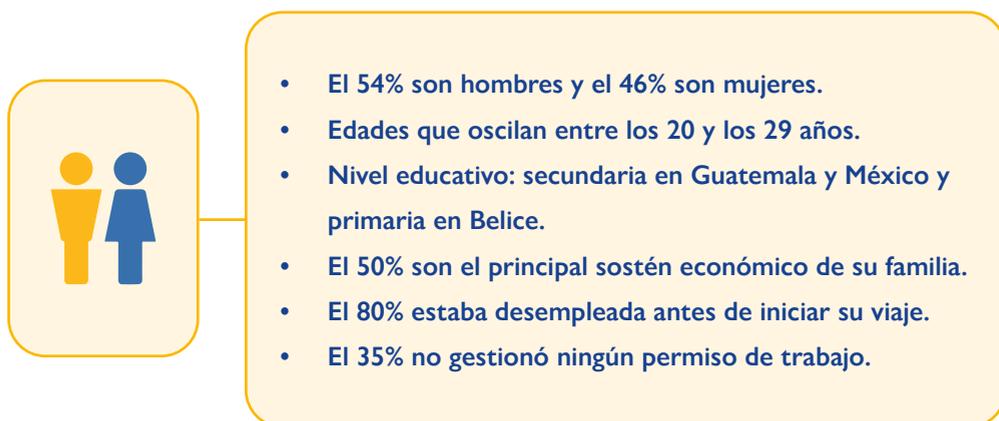


Fuente: OMT, 2010.

La movilización de personas guatemaltecas hacia México es histórica y tiene como principal antecedente los asentamientos para personas refugiadas en la década de los años 80, especialmente en Chiapas. Posteriormente, los campamentos de personas refugiadas se reubicaron, pasando de Chiapas a Quintana Roo (Sáenz, 2013). Al terminarse el periodo de refugio, el proceso de integración de la población guatemalteca que decidió quedarse en México fue acompañado de diversas movilizaciones en Quintana Roo, principalmente dirigidas hacia los polos turísticos de Cancún y Playa del Carmen, así como a la capital de este Estado (Coria, 2018). De acuerdo con la *Encuesta intercensal 2015*, Quintana Roo es, después de Chiapas, el segundo estado de residencia de la población guatemalteca (Gobierno de México, 2015). Esto explica que muchas personas guatemaltecas laboren en la industria turística de Quintana Roo.

En el sector turismo, la migración laboral hacia México también incluye a personas beliceñas. Este flujo migratorio tiene como contexto la crisis de la industria azucarera desatada en la década de los ochenta, época en la cual estas personas se movilizaron a Cancún, lugar en donde existía una alta demanda de personas trabajadoras bilingües (OIM, 2013a).

Figura 19. Perfil migratorio de las personas migrantes que laboran en turismo en Belice, Guatemala y México



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas a personas migrantes.

Una diferencia, respecto a las otras actividades económicas contempladas en este estudio, es que el nivel educativo de las personas migrantes que laboran en la industria del turismo, especialmente en México y Guatemala, suele ser mayor que en las otras actividades analizadas pues de un total de 26 personas encuestadas en estos dos países, 18 cuentan con estudios de secundaria. Otros estudios han identificado que, frecuentemente, la industria turística se beneficia de las habilidades y preparación de las personas trabajadoras migrantes, quienes incluso llegan a estar sobrecualificadas para los puestos que desempeñan (OIT, 2012).

LAS PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO EN EL TURISMO

En la industria del turismo el reclutamiento de personas migrantes se realiza principalmente en el país de destino (el 85%); no obstante, las personas suelen enterarse de la opción laboral del mismo modo que en el caso de la agricultura y el trabajo doméstico, es decir, por medio de un familiar o amistad (OIM, OIT, SICA y Gobierno de Belice, 2012).



De las 70 personas encuestadas, solo el 37% recibió un contrato, y de estas solamente el 10,7% afirmó que este se le brindó antes del viaje.

La modalidad de contratación más común en el caso de esta actividad económica es por medio de una persona contratista o empresaria. Además, al tratarse de reclutamiento informal, en la mayoría de los casos no se suele ofrecer un contrato. De las 70 personas encuestadas en este estudio, solamente el 37% recibió un contrato, y de estas, un 50% fue de manera verbal.

Siguiendo el proceso de reclutamiento (ver Figura 12. Proceso de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes), y debido a que las personas migrantes en esta actividad económica generalmente consiguen su empleo en el país de destino, el transporte hasta el lugar de trabajo al igual que el hospedaje y la alimentación es costeadado por sus propios medios.

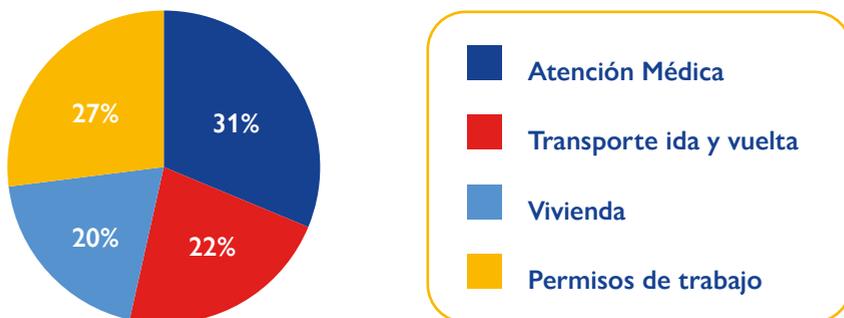
De acuerdo con entrevistas realizadas al sector privado, la mayoría de los procesos formales de reclutamiento, se desarrollan a lo interno de las empresas, por lo que la participación en las ferias de empleo que realizan los gobiernos suele ser limitada. Según estos informantes, la coordinación entre entes gubernamentales y empleadores de la industria turística en temas de reclutamiento de personas migrantes es escasa.

Con respecto a los beneficios ofrecidos a las personas migrantes que laboran en la industria turística, el 31% corresponde a atención médica y el 27% a permisos de trabajo (ver Gráfico 2. Beneficios que se ofrecen a las personas trabajadoras migrantes en los contratos en la actividad turística). Sobre este último ofrecimiento de parte de las personas empleadoras para colaborar en los procesos migratorios, la mayoría de las personas encuestadas en el marco de este estudio²² indicaron que el contrato ofrecía el trámite de permiso de trabajo, sin embargo, cuando se les consultó si debieron pagar por este trámite respondieron afirmativamente.

²² No se registraron diferencias significativas entre los países de destino del presente estudio (Belice, Guatemala y México).

Esta situación puede aumentar el riesgo de las personas trabajadoras migrantes de sufrir abusos por parte de las personas empleadoras, o verse inmersas en servidumbre por deudas y otras formas de coacción económica (OIT, 2019), especialmente si el dinero para estos trámites es prestado por el empleador.

Gráfico 2. Beneficios que se ofrecen a las personas migrantes en los contratos en la actividad turística



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas²³.

IMPACTO DE LA COVID-19 SOBRE LAS PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAS MIGRANTES EN EL TURISMO

La industria turística se ha visto significativamente afectada por la emergencia causada por la COVID-19 y los cambios en gestión migratoria que, a raíz de ella, han implementado los Gobiernos de Centroamérica y México. Estos cambios han desacelerado la entrada de divisas en actividades turísticas y han hecho que, a nivel mundial y desde el inicio de la pandemia, se hayan perdido aproximadamente 305 millones de empleos, de los cuales una gran mayoría pertenece al sector turismo (OIT, 2020b).

Las restricciones de viaje y los cierres temporales de subsectores del turismo como la hotelería y servicios alimentarios han dado lugar a que un número significativo de personas migrantes sean despedidas o se les reduzcan sus salarios, lo cual ha afectado su capacidad para enviar remesas.

Fuente: OIM, s.f.c.

En Belice, durante el 2020, el 35% de las personas que perdieron su empleo a causa de la pandemia ocasionada por la COVID-19, laboraban en actividades turísticas (Statistical Institute of Belize, 2020, p. 3). En el caso mexicano la reducción del empleo en este sector corresponde a aproximadamente un 17,8% (Gobierno de México, 2021b). En Guatemala no hay datos exactos sobre la reducción del empleo en esta industria, pero reportes del Gobierno establecen que se experimentó una reducción significativa de los visitantes internacionales (Gobierno de Guatemala, 2020).

²³ Estos datos se basan en las 26 personas que manifestaron haber recibido un contrato.

De acuerdo con la información recolectada en el grupo focal con personas involucradas en actividades turísticas, las prácticas de reclutamiento y, el empleo en este sector se ha modificado, pues, aunque ahora puedan cruzar las fronteras, la solicitud de la prueba de antígeno o PCR de parte de las autoridades gubernamentales y los empleadores ha hecho que deban buscar otras formas de subsistencia o movilizarse de forma irregular.

Aunado a ello, debe considerarse que ocasionalmente se contempla el retorno voluntario para vacunarse y posteriormente volver a las empresas donde trabajan. En otros casos, los periodos de estancia en el país de destino se han prolongado dada la imposibilidad económica y administrativa de las personas trabajadoras migrantes de volver a sus hogares.

Recuadro 4. Buenas prácticas identificadas en el reclutamiento de personas migrantes en el turismo

- Fomento del reclutamiento ético en Panamá: El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral con apoyo de la OIM realiza acciones para la prevención de la trata de personas y la explotación laboral mediante el reclutamiento ético.
- Alianzas multisectoriales para la promoción del Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS) en la industria del turismo: La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y *Sustainable Hospitality Alliance* lanzaron una alianza para la promoción del reclutamiento ético y la protección de las personas trabajadoras migrantes en la industria turística.

Fuente: Elaboración propia.

PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO

TURISMO



MÉTODO DE DIFUSIÓN

El **85%** de las personas encuestadas se enteró de la vacante de empleo por medio de un familiar o una amistad.

GASTOS Y COSTOS ASOCIADOS AL RECLUTAMIENTO



Transporte, alimentación, hospedaje y permisos de trabajo

LUGAR DE CONTRATACIÓN

El **85%** de las personas fueron reclutadas en el país de destino



CONTRATOS

El **37%** de las personas de migrantes encuestadas indicó recibir un contrato, y de estas la mitad señaló que fue de manera verbal.



IMPACTO DE LA PANDEMIA OCASIONADA POR LA COVID-19

En Belice **35%** de las personas que han perdido su empleo trabajaban en turismo. En México el empleo en este sector se redujo un **17,8%**

Tabla 6. Comparación de las prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes según actividad económica

	AGRICULTURA	TRABAJO DOMÉSTICO	TURISMO
Perfil de las personas reclutadas	Principalmente hombres entre los 20 y 30 años Nivel educativo: primaria	Principalmente mujeres jóvenes Nivel educativo: primaria	Personas jóvenes (20 y 29 años) Nivel educativo: mayoritariamente secundaria en Guatemala y México
Método de difusión del empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Familiar/amistad • Anuncio en la radio • Contratistas 	<ul style="list-style-type: none"> • Familiar/amistad • Anuncio en internet 	<ul style="list-style-type: none"> • Amistad /conocido
Lugar de contratación	País de origen y de destino	País de destino	País de destino
Persona que recluta	<ul style="list-style-type: none"> • Intermediario/contratista • Empleadores 	Empleadores	Empleadores
Requisitos	En ocasiones, cuando el reclutamiento se realiza en el país de origen (El Salvador, Honduras y/o Guatemala), se les apunta en una lista y se les solicita su documentación	-	-
Gastos conexos de contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Hospedaje • Alimentación 	<ul style="list-style-type: none"> • Hospedaje • Alimentación 	<ul style="list-style-type: none"> • Hospedaje • Alimentación • Gastos de regularización
Contratos	<ul style="list-style-type: none"> • Escrito, mayoritariamente en Belice • Verbal 	Verbal	Verbal

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas y grupos focales realizados.

CAPÍTULO 3. FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO



El presente capítulo presenta un análisis de los riesgos asociados a los que se pueden ver expuestas personas trabajadoras migrantes durante los procesos de reclutamiento y el desarrollo de gestiones migratorias. Además, se enfatiza en la situación de mayor vulnerabilidad de algunas poblaciones migrantes, incluyendo las mujeres y las niñas, niños y adolescentes migrantes.

La mayor parte de la información analizada en este capítulo se basa en 246 encuestas realizadas a personas trabajadoras migrantes, 25 entrevistas a profundidad con trabajadoras de servicio doméstico²⁴, dos grupos focales con personas migrantes que trabajan en la agricultura y en el turismo y entrevistas a actores clave.

RIESGOS ASOCIADOS A GESTIONES MIGRATORIAS EN EL CONTEXTO DE RECLUTAMIENTO

En El Salvador, Honduras, Guatemala y México además de los mecanismos nacionales existentes para la regularización de personas trabajadoras migrantes, existen cuatro instrumentos de gestión migratoria utilizados para la migración laboral (ver Figura 20. Mecanismos laborales en Belice, El Salvador, Honduras, Guatemala y México); sin embargo, un estudio publicado por la OIM en el 2021 encontró que dichos mecanismos tienen poca incidencia en la prevención o reducción de flujos migratorios irregulares y en la inserción informal de poblaciones migrantes en mercados laborales (OIM, 2021a, p. 80). Un factor que incide en esto es la falta de implementación de estos mecanismos laborales, pues de los cuatro mecanismos, únicamente el Programa de Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF) se encuentra en funcionamiento.

Figura 20. Mecanismos laborales en Belice, El Salvador, Honduras, Guatemala y México



Fuente: Elaboración propia.

²⁴ Debido a la naturaleza del trabajo en el servicio doméstico no fue posible organizar un grupo focal con personas trabajadoras domésticas. Sin embargo, para subsanar esta limitante se desarrollaron entrevistas a profundidad con estas personas trabajadoras.

La TVTF es un mecanismo que permite a las personas nacionales de Guatemala y Belice trabajar en las zonas de Campeche, Chiapas, Tabasco y Quintana Roo; tiene una vigencia de un año.

A pesar de que la TVTF es uno de los programas más utilizados en México (Gobierno de México, 2020a), varias personas migrantes encuestadas en el marco de este estudio comentaron no haber podido acceder a este programa debido a los requisitos: contar con una oferta de empleo por escrito y pagar 416 pesos mexicanos (aproximadamente 20 dólares de los Estados Unidos). Esta dificultad para tramitar la TVTF se relaciona con el hecho de que el 60% del total de las personas migrantes encuestadas señalaron no contar con ningún tipo de contrato cuando comenzaron su viaje y que uno de los principales factores de impulso para migrar fue el desempleo, y por ende la escasez de recursos económicos.

Asimismo, los datos disponibles comprueban que numerosas personas migrantes provenientes de Guatemala o Belice, a pesar de tener un conocimiento muy general sobre la TVTF, no cuentan con información clara sobre su trámite y costos, lo cual puede incidir en que busquen información sobre este mecanismo en fuentes no oficiales, aumentando el riesgo de verse afectados por posibles engaños o estafas.

La falta de mecanismos para facilitar la migración laboral, las dificultades en su implementación en los existentes, el alto costo o la complejidad de los trámites migratorios y la falta de información dan pie a que muchas personas migrantes se vean en la necesidad de migrar en condición irregular y se inserten en la economía informal. Ello les dificulta su acceso a servicios básicos, a sus propios derechos laborales y a la justicia. En este sentido, la informalidad en el empleo junto a la migración en condición irregular pueden exponer a las personas trabajadoras migrantes a un riesgo agravado y doble.

De acuerdo con datos de la *Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur* (Emif Sur) del 2020, en poco tiempo el número de personas migrantes provenientes de Guatemala que no utilizan ningún documento para ingresar a México ha aumentado significativamente, en el 2019 representó un 11,1% y en el 2020 aumentó a un 42,4%. Este aumento puede deberse en parte a que en el contexto de la pandemia causada por la COVID-19, la frontera estuvo cerrada y las tarjetas dejaron de emitirse por varios meses (OIM, 2021a, p. 50); no obstante, las personas migrantes encuestadas para la Emif Sur reportaron que la principal razón de no optar por este mecanismo es que el trámite se considera como complejo.

Existen diversos instrumentos o categorías migratorias que no fueron creados específicamente para facilitar la migración laboral, sin embargo, muchas personas trabajadoras migrantes los utilizan con ese fin. Así, por ejemplo, personas provenientes de El Salvador y Honduras comúnmente utilizan el CA-4²⁵ para laborar en Guatemala, debido a que este mecanismo facilita la movilidad de los nacionales de los países signatarios y les permite ir de un Estado a otro; sin embargo, este Convenio no cuenta con provisiones laborales (OIM, 2021a, p. 32).

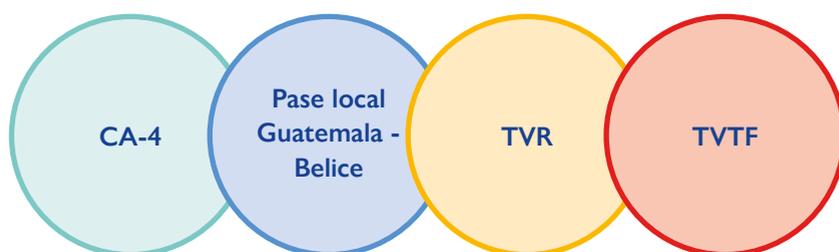
²⁵ “El Convenio Centroamericano del Libre Movilidad (CA-4) nace por Acuerdo Presidencial firmado entre los presidentes de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, con el objetivo de permitir el tránsito intraregional de los nacionales de los países signatarios, sin necesidad de utilizar pasaporte y con instrumentos migratorios de trámite expedito” (SICA, s.f.). A pesar de que a nivel general se establecen requisitos para la utilización del CA-4, los países firmantes del Convenio establecen en su legislación las disposiciones que permitan a personas extranjeras acceder a este tipo de permiso.

Aunque las personas trabajadoras migrantes que utilizan estos instrumentos reducen en cierta medida los riesgos asociados al tráfico ilícito de migrantes o a la trata de personas utilizando puntos de entrada oficiales, siguen existiendo los riesgos que implica insertarse en el empleo informal y encontrarse laborando en el país de destino en condición irregular.

Otro ejemplo es la utilización, con fines laborales, de la Tarjeta de Visitante Regional (TVR) otorgada por México (OIT, 2017a; encuestas realizadas en el marco de este estudio), la cual a pesar de que permite a nacionales de Belice, El Salvador, Guatemala y Honduras visitar por siete días los estados de Campeche, Chiapas, Tabasco, Quintana Roo y Yucatán, no permite trabajar en el territorio mexicano.

Asimismo, las personas de Guatemala señalaron en las encuestas realizadas que un mecanismo comúnmente utilizado para laborar en Belice es el pase local, el cual informan que tiene un costo de un quetzal (aproximadamente 0,13 dólares de los Estados Unidos). Este pase local es brindado a las personas nacidas en Melchor de Mencos (municipio fronterizo en Guatemala) y con el cual pueden entrar a Belice.

Figura 21. Instrumentos de gestión migratoria utilizados por personas migrantes para la migración laboral



Fuente: Elaboración propia con base a grupos focales, encuestas y entrevistas a sociedad civil, academia y actores gubernamentales.

Por su parte, informantes clave del sector privado expresaron que los mayores retos en la contratación de personas trabajadoras migrantes son las complicaciones relacionadas con los trámites migratorios y la obtención de permisos de trabajo, ya que estos procesos requieren mucho tiempo y dinero, por lo que deben de invertir muchos recursos económicos y humanos. En Belice, asociaciones de empleadores también indicaron que constantemente se ven expuestos al problema de la denegación de renovaciones de permiso de trabajo de sus trabajadores por parte de las autoridades migratorias gubernamentales, situación que los obliga a contratar y capacitar nuevo personal y a comenzar desde cero un nuevo proceso migratorio.

La regularización migratoria tiene el potencial de beneficiar a las personas empleadoras, pues algunos sectores, al depender en gran medida de mano de obra migrante, podrían contar con personas trabajadoras sin invertir recursos económicos y humanos en el reclutamiento de personas en el exterior. Asimismo, tener acceso a la regularización mejora las posibilidades de las personas trabajadoras de participar en la vida social y económica del país de destino, así como su acceso a los servicios de salud y seguridad social y a condiciones dignas de trabajo.

A nivel nacional, facilita una mejor gestión de la migración laboral, pues permite obtener información sobre el número de personas trabajadoras migrantes y, de esta manera, guiar adecuadamente las políticas migratorias y el control sobre las prácticas informales de contratación (OIM, 2021c; GCIM, 2005; OIM, 2013b).

RIESGOS ASOCIADOS AL RECLUTAMIENTO DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

El reclutamiento es una etapa del proceso migratorio laboral que puede presentar grandes desafíos en cuanto a asegurar la protección de las personas migrantes; en ocasiones, incluso, puede incrementar su condición de vulnerabilidad (OIM, 2019f, p. 220). Las personas migrantes en situación de vulnerabilidad son aquellas que no pueden disfrutar eficazmente de sus derechos humanos y corren un mayor riesgo de violaciones y abusos (ACNUDH y Grupo Mundial sobre Migración, 2018).

Muchos de los riesgos a los que se ven expuestas las personas trabajadoras migrantes en Centroamérica y México pueden deberse a que frecuentemente se les recluta de manera informal, y a que no existe una adecuada normativa a nivel nacional, o bien, herramientas y recursos gubernamentales para regular las agencias privadas de contratación y sancionar a aquellos empleadores que abusan de estas personas (OIM, 2019c).

A pesar de que estas situaciones se deben en parte a una limitación de capacidades gubernamentales, regular los procesos de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes debería ser prioritario, particularmente para los países firmantes del *Pacto Mundial sobre Migración*, los cuales de acuerdo con el Objetivo 6, se comprometieron a “facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente”. En este sentido, la región ha hecho importantes avances, pero aún resultan insuficientes, pues como se mencionó anteriormente, de los países que comprende este estudio únicamente México y Honduras tienen normativas claramente establecidas para regular el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, y esta normativa aún tiene oportunidades de mejora, específicamente en la supervisión e inspección de las agencias y empresas reclutadoras, y en la regulación de las prácticas de reclutamiento en actividades económicas como la agricultura, el trabajo doméstico y el turismo.

La prevalencia de procesos de reclutamiento informales aumenta el riesgo de que las personas migrantes se inserten en la economía informal (OIT, 2020e), se encuentren más expuestas a situaciones de explotación, trabajo forzoso y servidumbre, y reciban salarios por debajo del mínimo establecido (OIM, 2019c). De acuerdo con estimaciones mundiales, la explotación por medio del trabajo forzoso se desarrolla mayoritariamente en el trabajo doméstico (24%) y en parte en la agricultura (11%) (OIT, 2017b), dos de las actividades principales en donde suelen insertarse las personas migrantes de la región.

En Guatemala, por ejemplo, se ha documentado que las personas reclutadas por contratistas particulares para trabajar en agricultura ganan hasta un 25% menos que las personas reclutadas directamente por las empresas (Verité, 2017).

A continuación, se detallan los principales riesgos a los que se ven expuestas las personas migrantes en las diferentes etapas del proceso de reclutamiento:

Publicidad y difusión

De acuerdo con las encuestas y entrevistas realizadas en el marco de este estudio, la mayoría de las personas indicaron que conocieron de las vacantes de empleo mediante un familiar, amistad o internet. El conocimiento de la vacante por medios no oficiales puede llevar a que la persona reciba información errónea o falsa, quedando expuesta a engaños o estafas sobre las condiciones laborales o sobre el trabajo que deben realizar. Además, el uso de estos canales informales puede aumentar el riesgo de que las personas trabajadoras migrantes sean captadas por grupos dedicados a la trata de personas, al tráfico ilícito de migrantes u otro tipo de actividades criminales.

Selección de la mano de obra

De acuerdo con los datos recolectados, a la mayoría de las personas migrantes se les prometió condiciones de trabajo dignas y salarios mayores a los que efectivamente recibieron. Por ejemplo, el 18% del total de las personas contactadas respondieron que, entre otras cosas, hombres y mujeres no duermen separados. Además, algunos participantes de los grupos focales²⁶ reportaron que trabajan de 5 a.m. a 6 p.m. y reciben un salario al día de 100-200 pesos mexicanos (5-10 dólares de los Estados Unidos), cifra menor que a lo que ganarían en Guatemala. En otras palabras, las personas migrantes fueron expuestas a falsas promesas sobre el ambiente de trabajo y la cantidad de horas y de días que deben laborar, aspectos que constituyen indicadores de explotación laboral (Verité, 2017).

Traslado al país de destino

En los grupos focales y las entrevistas a profundidad realizadas para este estudio, las personas migrantes relataron los peligros a los que se vieron expuestas durante su viaje migratorio. Mencionaron, entre otras situaciones, asaltos, acoso por parte de autoridades y discriminación. Asimismo, varias de ellas expresaron sus temores de viajar con menores de edad (el 22% de todas las personas encuestadas viajó en compañía de sus familiares) y encontrarse en condición migratoria irregular. Datos disponibles señalan que este último factor aumenta significativamente su condición de vulnerabilidad; además, un estudio de la OIM (2019d) destaca que las rutas migratorias irregulares lideran los cinco primeros lugares donde la vulnerabilidad de las personas migrantes puede ser mayor. En Centroamérica y México los pasos fronterizos irregulares son comúnmente utilizados por personas trabajadoras migrantes debido, en parte, a la limitada disponibilidad de canales regulares para la migración con fines laborales (OIM, 2021a).

Además, en algunos procesos de reclutamiento en los que se contratan personas migrantes en su país de origen para laborar en actividades agrícolas (ver Figura 12. Proceso de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes y Figura 13. Proceso de reclutamiento informal en el corredor Guatemala-México en la agricultura), estas suelen dar sus documentos de identidad o de viaje a las personas contratistas para que las mismas realicen las gestiones migratorias en los puestos fronterizos.

²⁶ Personas trabajadoras migrantes agrícolas que laboran en las fincas de palma africana en México.

Los riesgos de estas acciones son múltiples, como el pago de sobornos, especialmente de contratistas y/o intermediarios, a agentes gubernamentales que se encuentran en las fronteras, con el objetivo de obviar los trámites migratorios y poder llegar al lugar de trabajo sin tramitar ningún permiso laboral. Otro riesgo importante es la confiscación de documentos, que, además, puede ser un indicador de coerción que coloca a las personas migrantes en una situación de mayor vulnerabilidad (OIT, s.f.b.). Al respecto, el *Pacto Mundial sobre Migración* indica que los Estados deben tomar medidas para prohibir la confiscación de los documentos de identidad de las personas migrantes con el fin de prevenir abusos, explotación, trabajo infantil, extorsión y otras situaciones de dependencia que vayan en detrimento de sus derechos humanos (Objetivo 6). Esta misma idea se señala en los *Principios de Dhaka para una Migración con Dignidad* (Principio 4), en los *Principios Interamericanos sobre los Derechos Humanos de todas las personas migrantes, refugiadas, apátridas y las víctimas de la trata de personas* (Principio 4), aprobados en el 2019 y en el *Estándar de IRIS* (Principio 2).

Figura 22. Normativa contra la confiscación de documentos de personas trabajadoras migrantes

Confiscación de documentos y libertad de movimiento para las personas trabajadoras migrantes	Pacto Mundial sobre Migración	Objetivo 6
	Principios Dhaka para una Migración con dignidad	Principio 4
	Principios Interamericanos sobre los Derechos Humanos de las personas migrantes, refugiadas, apátridas y las víctimas de la trata de personas	Principio 4
	Estándar del Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS)	Principio 2

Fuente: Elaboración propia.

Según datos disponibles para este estudio, otra situación a la que se exponen las personas trabajadoras migrantes en los países que comprende el estudio, es el pago de costos asociados a su empleo en el extranjero definidas en los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* de la OIT. Como se ha mencionado a lo largo de este informe, de acuerdo con el *Principio de El Empleador Paga* ninguna persona trabajadora migrante debe asumir los costos asociados a su reclutamiento, pues estos deben ser asumidos en su totalidad (ver Figura 10. Tipos de costos asociados al reclutamiento) por la persona empleadora. La importancia de este principio ha sido reconocida por los gobiernos que participaron en la conferencia de Montreal, y que fue incluida como la recomendación número 2 de las *Recomendaciones de Montreal sobre la Contratación* establece que todos los gastos conexos del reclutamiento deben de ser costeados por los empleadores y no por las personas trabajadoras migrantes.

Sin embargo, los datos primarios recolectados en el marco de este estudio demuestran que en muchas ocasiones son las personas migrantes, reclutadas para trabajar en agricultura, trabajo doméstico y turismo, quienes deben sufragar estos costos. En efecto, el 56,5% de las personas encuestadas manifestó que debió costear su alimentación, mientras que el 38% expresó que debió financiar su alojamiento en el proceso de reclutamiento. Asimismo, del total de 21 personas que indicaron que el contratista particular antes de iniciar el viaje les apuntó en una lista donde los incluyeron como personas trabajadoras, un 9,5% señalaron que tuvieron que pagar por ello. Estos costos son claramente un factor de riesgo asociado al trabajo forzoso, servidumbre por deudas y explotación debido a que muchas personas ocasionalmente recurren a grandes préstamos para sufragar su trayecto migratorio (OIM, 2019a; UNODC, 2015). Esto último, a su vez, puede redundar en que las personas migrantes se vean obligadas a trabajar en condiciones abusivas o a recurrir a empleos riesgosos para poder pagar la deuda, lo que agrava las vulnerabilidades (OIT, OECD, OIM y UNICEF, 2019, p. 27).

Colocación en empleo y condiciones laborales

Con respecto a las gestiones migratorias que deben realizar las personas trabajadoras migrantes para colocarse en un empleo, se constató que el 72% del total de las personas migrantes encuestadas tuvieron que pagar por estos trámites (permisos de trabajo, pasaporte o TVFT). Cuando las personas empleadoras se encargan de gestionar estos trámites, que es en la mayoría de los casos, los montos de estas gestiones suelen ser deducidos de sus salarios. La manipulación del salario también se considera como un indicador de explotación laboral, debido a que la persona no puede ejercer control y disponer libremente de este (OIT, s.f.b); además, dicha manipulación de sus ingresos puede llevar a que se vean obligadas a aceptar bajos salarios, condiciones laborales denigrantes o prácticas abusivas (UNODC, 2015).

Según las personas entrevistadas, las opciones para presentar una denuncia en casos de abusos también son muy limitadas. Una persona migrante mencionó que cuando expuso su reclamo al dueño de la finca, este llegó armado y amenazó con violar a sus esposas/compañeras si no cumplían con el trabajo, o con no pagarles el tiempo ya trabajado. Asimismo, en el grupo focal con personas trabajadoras en turismo, personas migrantes salvadoreñas en condición migratoria irregular mencionaron que frecuentemente los empleadores de hoteles en Guatemala les solicitan no comentar con nadie sus condiciones de trabajo para evitar denuncias ante el Instituto Guatemalteco de Migración.

El *Convenio sobre los Trabajadores Migrantes* (número 97) de la OIT²⁷ en su artículo 5 indica claramente "(...) que un ejemplar del contrato de trabajo sea remitido al migrante antes de la salida" y que, si el contrato se brinda en el país de destino de la persona migrante, esta deberá ser informada "antes de su salida, por medio de un documento que se refiera a él individualmente, o a un grupo del que forme parte, de la categoría profesional en la que haya sido contratado y de las demás condiciones de trabajo, especialmente la remuneración mínima que se le garantice".

²⁷ De los países que comprenden el estudio, únicamente Belice y Guatemala han ratificado este Convenio.

No obstante, del total de las encuestas realizadas únicamente el 43% de las personas indicaron que les ofrecieron un contrato. De la totalidad de esos contratos, un 84% se efectuó hasta que las personas trabajadoras migrantes estaban en el país de destino. Además, la mayoría de los contratos son verbales (en muchas ocasiones el contratista particular se encarga de plantearlo) y a las personas migrantes se les suele brindar poca información sobre la naturaleza del trabajo que realizarán y los derechos que, como personas trabajadoras, tienen en el país de destino. Estas prácticas incrementan la vulnerabilidad de las personas trabajadoras migrantes y las hacen propensas a engaños, cambios en las condiciones laborales que se ofrecieron inicialmente y situaciones más graves como la trata de personas (OIT, 2020e).

Figura 23. Riesgos asociados al proceso de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes



Fuente: Elaboración propia con datos de las entrevistas a profundidad a personas migrantes y grupos focales.

RIESGOS ASOCIADOS AL RECLUTAMIENTO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS MIGRANTES

La feminización de la migración refiere al hecho de que cada vez hay más mujeres que migran de manera independiente en lugar de hacerlo como miembros de un hogar, y participan activamente en el mundo laboral. Este fenómeno ha impactado la vida de las mujeres y hombres, así como la economía de los países de destino y de origen. Ha aumentado las oportunidades de desarrollo personales, familiares y nacionales, pero también presenta desafíos para las mujeres, niñas y adolescentes simplemente por ser mujeres, sobre todo para aquellas que migran en condiciones irregulares (OIM, 2019c, p. 91).

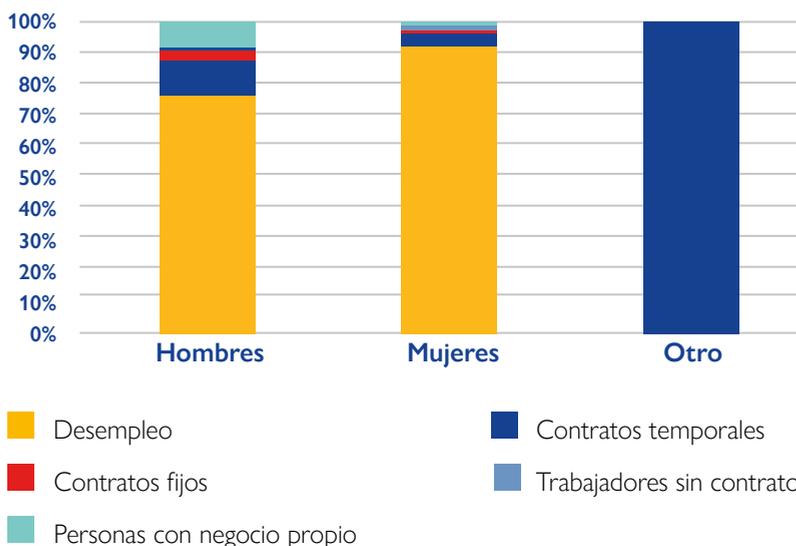
“(...) aquí no hay tanto trabajo para mujeres, o se consigue, como en el municipio, pero está muy barato y matado el trabajo”. **Fragmento de entrevista a profundidad**

En cuanto a las motivaciones de las mujeres trabajadoras migrantes consultadas en el marco de este estudio, los datos reflejan que 69% de las mujeres encuestadas viajaron buscando mejores oportunidades laborales. Esta necesidad puede estar relacionada con el hecho de que la mayoría de las mujeres trabajadoras migrantes, son también el principal sostén económico en su familia. El 65% de las participantes de la encuesta afirmó que ocupan este rol en sus núcleos familiares; además, en promedio declararon tener cuatro personas a su cargo.

La reunificación familiar fue el segundo factor de impulso reportado como más importante por las migrantes trabajadoras encuestadas (24%). De este grupo, la mayoría (77%) estaban casadas o en unión libre con sus parejas y el 86% tienen hijos o hijas.

Otro factor de impulso mencionado fue el desempleo, que, si bien afecta a toda la población, impacta de forma particular a las mujeres. Un 94% de las encuestadas señalaron que antes de iniciar su viaje en búsqueda de trabajo se encontraba desempleadas, mientras que dicho porcentaje, en el caso de los hombres fue de un 76%.

Gráfico 3. Condición laboral previa al viaje de las personas trabajadoras migrantes²⁸



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada a personas trabajadoras migrantes.

Asegurar el reclutamiento ético de mujeres migrantes que incorpore la igualdad de género en todas las actividades relacionadas a este proceso es crucial, en tanto contribuye a la reducción de la discriminación y la violencia sexual y de género en el proceso de migración laboral (CREST, 2020b).

De acuerdo con el criterio A.6 del *Estándar de IRIS*, como parte del reclutamiento ético, “las personas, agencias o empresas encargadas del reclutamiento deben garantizar que las personas trabajadoras migrantes sean tratadas de manera equitativa en todo el proceso de reclutamiento y no deben sufrir discriminación por raza, etnia, sexo, género, identidad de género, nacionalidad u origen social, casta, edad, afiliación política, religión, orientación sexual, membresías, discapacidades, salud, embarazo, matrimonio, estatus familiar o cualquier otra condición” (IRIS, 2019). Asimismo, el artículo 7 de la *Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares* señala y reafirma este principio de no discriminación.

El establecimiento de procesos de reclutamiento ético, además de maximizar los beneficios económicos y las oportunidades de desarrollo que la participación de las mujeres trabajadoras migrantes genera en los países de destino y origen; también promueve la reducción de las situaciones de vulnerabilidad a las que las mujeres se ven expuestas. A continuación, se describen las principales situaciones de riesgo reportadas por las mujeres migrantes de acuerdo con las etapas del proceso de reclutamiento:

²⁸ La categoría “otro” en los gráficos de esta sección representa a las personas que no se identificaron ni con el género masculino ni con el femenino.

Publicidad y difusión

Se ha identificado que las mujeres trabajadoras migrantes suelen acceder a información sobre oportunidades de empleo a través de personas conocidas (OIT, 2021c). En las entrevistas y encuestas realizadas se encontró que un 91% de las mujeres participantes se enteró de la oportunidad de empleo en otro país a través de un familiar o una amistad (en el caso de los hombres este porcentaje fue de 85%). Otra parte de las mujeres encuestadas tuvo conocimiento de oportunidades laborales a través de plataformas digitales y redes sociales, lo cual puede aumentar su exposición a situaciones de riesgo por estafas o información falsa.

Selección de la mano de obra

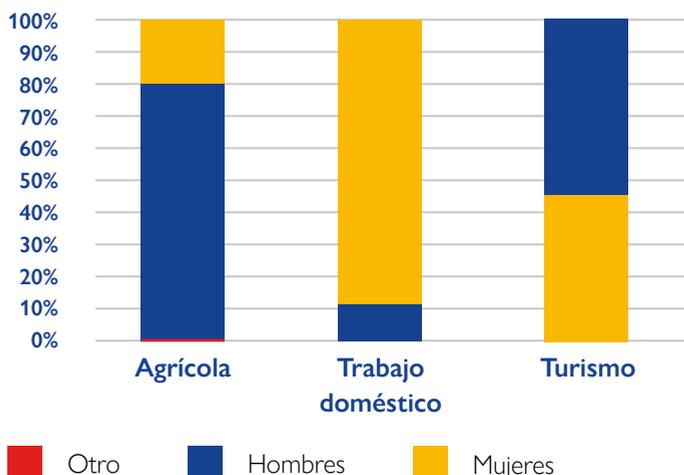
“Siempre le dan como más preferencia a contratar a los hombres ya en el proceso en sí, ¿verdad? Digamos, dependiendo de la plaza, trato de presentar dos hombres y dos mujeres. Y yo veo que hay bastante inclinación a contratar a los hombres y a las mujeres siempre las van dejando”

Fragmento de entrevista a profundidad con persona migrante en trabajo doméstico

Los estereotipos de género y la división sexual del trabajo pueden incidir en que las mujeres trabajadoras migrantes sean relegadas a ciertas actividades económicas asociadas al servicio doméstico, cuidados y manufactura (CREST, 2020a y OIT, 2021c). Según las estimaciones de la OIT el 79,9% de las mujeres trabajadoras migrantes alrededor del mundo se ubican en los servicios, seguido de 14,2% en la industria y 5,9% en la agricultura. En el caso de los hombres la participación en servicios corresponde a un 35,6%. Esta mayor presencia de mujeres en el sector de servicios, como se mencionó antes, puede estar vinculado con la demanda creciente de trabajadoras en actividades vinculadas a la economía del cuidado (OIT, 2021a). En efecto, los datos de la encuesta realizada demostraron que la participación femenina en el trabajo doméstico constituye la mayor parte (90%) y que los hombres se ubican mayoritariamente en la agricultura (80%) (Ver gráfico 4. Porcentaje de participación en actividades económicas de acuerdo al sexo).

En este sentido, personas que laboran en agencias reclutadoras señalaron que, a pesar de los esfuerzos por incorporar protocolos de tolerancia cero a la discriminación basada en sexo, edad, raza o nacionalidad en procesos de reclutamiento y colocación; en ocasiones, la selección de candidatos está marcada por los estereotipos que tienen los empleadores sobre las labores que debe o no desempeñar una mujer, lo cual termina costándole puestos de trabajo a esta población. Esto influye en la perpetuación de estereotipos de género y en el hecho de que las mujeres trabajadoras migrantes terminen insertándose en actividades económicas caracterizadas por la informalidad (CREST, 2020b), lo cual aumenta el riesgo de verse afectadas por diversas formas de explotación y abuso, incluidas la baja paga o la ausencia de salarios (OIT, 2020f, p. 40).

Gráfico 4. Porcentaje de participación en actividades económicas, por sexo

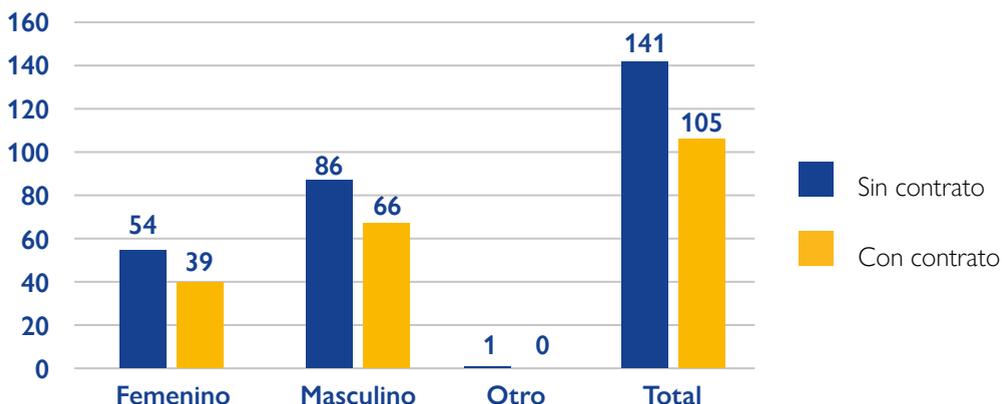


Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta a personas trabajadoras migrantes.

Traslado al país de destino

En cuanto a la etapa del traslado al país de destino, la mayoría de las mujeres participantes de la encuesta (un 85%) señaló que el proceso de contratación se hizo hasta que estuvieron en el país de destino. En relación con esto se identificaron dos factores que aumentaron la condición de vulnerabilidad de las informantes durante esta etapa: los costos relacionados con este traslado inicial y la falta de acceso a un contrato como parte de sus derechos laborales antes de movilizarse al país de destino. De las personas encuestadas, un 43% sí recibió un contrato y, de esos contratos, un 63% fueron para hombres y un 37% para mujeres.

Gráfico 5. Cantidad de personas que recibieron contratos, por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a personas trabajadoras migrantes.

Como se muestra en el gráfico anterior, la diferencia en el acceso a contratos puede deberse a múltiples factores. Como parte de aquellos asociados a las características de esta población, resaltan la baja escolaridad y el no saber leer y escribir. De las mujeres que comenzaron a trabajar sin contrato un 17% afirmó que no sabe leer y escribir; este dato contrasta con el de sus pares masculinos, pues de la totalidad de hombres sin contrato, únicamente un 6% indicó no saber leer y escribir.

Otros factores parecen estar relacionados con las actividades económicas en donde se insertan las mujeres trabajadoras migrantes. La tabla 7 evidencia que los hombres, quienes se desempeñan principalmente en labores agrícolas, tienen mayores posibilidades de obtener un contrato escrito, a diferencia de las personas que trabajan en servicio doméstico (actividad económica especialmente feminizada).

Tabla 7. Cantidad y tipos de contratos de acuerdo con la actividad económica y al sexo de la persona trabajadora

Sexo y actividad económica	Contratos escritos	Contratos verbal	Personas sin contrato
Femenino	15	24	54
Agrícola	10	5	12
Trabajo doméstico	-	11	20
Turismo	5	8	22
Masculino	32	34	86
Agrícola	24	27	57
Trabajo doméstico	-	-	4
Turismo	8	7	26
Otro	-	-	1
Agrícola	-	-	1
Trabajo doméstico	-	-	-
Turismo	-	-	-
Total general	47	58	141

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta con personas trabajadoras migrantes.

Colocación en empleo y condiciones laborales

La informalidad en las prácticas de reclutamiento en Belice, Guatemala y México incide en que las personas trabajadoras, y las mujeres trabajadoras en particular, sean propensas a engaños sobre las condiciones de vida y salariales en las que trabajarán (OIT, 2021c). Según las entrevistas a profundidad realizadas en el marco de este estudio, las mujeres trabajadoras migrantes en particular afirmaron haber experimentado problemas con empleadores o contratistas en el cumplimiento de los acuerdos previamente establecidos.

“(...) la verdad es triste, la vida de uno con las necesidades de trabajar allá, porque abusan de uno. Lo tienen trabajando hasta tarde y no pagan”. **Fragmento de entrevista a profundidad con persona migrante en trabajo doméstico.**

Muchas mujeres, al llegar a su destino, encontraron que el trabajo o el salario no coincidía con lo que les habían ofrecido inicialmente; además, se toparon con horarios excesivos, prohibiciones para utilizar sus celulares o para tomar días libres, tratos humillantes e irrespetuosos²⁹ (ONU Mujeres y Colegio de México, 2015, p. 9). Según estudios recientes, estas situaciones las viven con mayor frecuencia las mujeres trabajadoras migrantes, pues ganan menos en relación con los hombres trabajadores migrantes, quienes a su vez ganan menos que las personas trabajadoras no migrantes. Esta brecha salarial entre hombres y mujeres migrantes es mayor en algunos países como México, en donde las mujeres trabajadoras migrantes ganan 22,6% menos que sus pares masculinos (OIT, 2020f, p. 75).

En las entrevistas a profundidad las mujeres trabajadoras en servicio doméstico, por ejemplo, declararon haber sido víctimas de malos tratos; incluso, mencionaron que en ocasiones no se les pagaba por sus servicios y que cuando planteaban reclamos frente a esos abusos eran despedidas.

“(...) uno está levantado desde las 5:00 de la mañana, y se puede ir a dormir hasta las 9:00 de la noche. Imagínese cuántas horas trabaja al día y no pagan lo que deberían pagar”. **Fragmento de entrevista a profundidad**

Los datos recopilados en el marco de este estudio coinciden con estudios previos y evidencian que las diferentes prácticas y modalidades asociadas a procesos de reclutamiento tienen consecuencias e impactos diferenciados para las mujeres trabajadoras migrantes. En efecto, las mujeres se encuentran en mayor riesgo de sufrir violaciones a sus derechos laborales que van desde mayores obstáculos en la contratación, hasta diferencias salariales y situaciones de abuso. Así las cosas, es imperativo fortalecer la implementación de prácticas de reclutamiento ético en la región, a fin de asegurar que las mujeres que deciden migrar en búsqueda de mejores condiciones de vida puedan hacerlo de forma segura.

²⁹ Las mujeres trabajadoras migrantes reportaron en las entrevistas a profundidad haber sido objeto de violencia basada en género como abuso emocional y económico.

EL RECLUTAMIENTO DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES (NNA)

En el mundo existen 160.000.000 de niños, niñas y adolescentes (NNA) que trabajan; de ellos 8.200.000 se encuentran en América Latina y el Caribe (OIT y UNICEF, 2020). Muchos de estos NNA trabajadores son migrantes en situación irregular y por su estatus migratorio suelen tener acceso limitado a servicios básicos (Gobierno de Guatemala, OIM y OIT, 2017).

En ocasiones estos NNA están migrando debido a la pobreza o la violencia en sus países de origen, pero a veces están buscando la reunificación familiar (Factor Capital Humano, 2020). En Belice, Guatemala y México esta niñez migrante suele ubicarse en actividades económicas como la agricultura, el servicio doméstico y en hotelería (OIM, s.f.a., Factor Capital Humano, 2020; Madera, Marín y Hernández, 2016). De hecho, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Niñez y la Adolescencia (UNICEF) de los 160.000.000 de NNA trabajadores, un 70% se dedica a la agricultura (OIT y UNICEF, 2020).

En América Latina, México es el segundo país de la región con mayor incidencia de trabajo infantil (Factor Capital Humano, 2020). Para el 2015 se estimaba que había entre 279.000 y 326.000 NNA migrantes (de entre 5 y 17 años de edad) trabajando en el sector agrícola; en promedio, estos NNA trabajaban seis días a la semana y entre ocho y 10 horas diarias (Infomérides, 2019). En regiones como Chiapas se han identificado NNA migrantes centroamericanos (especialmente guatemaltecos) trabajando en actividades agrícolas, específicamente en los cultivos de tabaco, caña de azúcar y café (Factor Capital Humano, 2020). Adicionalmente, se ha determinado que cuando estos NNA están acompañados por sus familias, en ocasiones se dedican a desempeñar labores asociadas al cuidado del hogar y otros miembros de la familia (Madera, Marín y Hernández, 2016).

A su vez, durante el 2017, en Guatemala se identificó que aproximadamente un 36,7% de NNA retornados emprendieron su viaje para buscar trabajo en México y en los Estados Unidos de América. De esta población, un 57,4% indicó que se dedicaban a la agricultura en México, en estados como Chiapas y Quintana Roo (Gobierno de Guatemala, OIM y OIT, 2017).

En algunos casos, estos NNA no reciben remuneración económica directa, sino que trabajan a cambio de vivienda, alimentación, vestido y educación (OIT, 2003). En los casos donde el trabajo es remunerado, se estima que estos NNA migrantes pueden ganar 80 pesos mexicanos al día (aproximadamente cuatro dólares de los Estados Unidos) pese a que el salario mínimo es de 123 pesos mexicanos (aproximadamente seis dólares de los Estados Unidos) (Factor Capital Humano, 2020).

Independientemente de la labor que desempeñen, el trabajo infantil puede influir en el desarrollo pleno de NNA migrantes, especialmente en su educación. Por ejemplo, se estima que el 20% de NNA trabajadores en actividades agrícolas dejan de asistir a las escuelas (FAO, 2015).

A pesar de que en el marco de esta investigación no se realizaron encuestas o entrevistas con personas menores de edad, la revisión de fuentes secundarias evidenció que NNA migrantes también pueden ser partícipes de procesos de reclutamiento para laborar en actividades económicas. De igual forma, a través de los reportes recopilados en el trabajo de campo se logró constatar que a pesar de que las normas nacionales e internacionales se esfuerzan por regularlo, el trabajo NNA persiste.

Las edades mínimas para trabajar, así como la prevención de la explotación en la niñez están contemplados como compromisos internacionales en el artículo 32 de la *Convención sobre los Derechos del Niño*. Sin embargo, cada país tiene establecida una edad mínima para trabajar de acuerdo con su normativa interna.

Tabla 8. Normativa y edades mínimas para trabajar en los países receptores del estudio

País	Normativa	Artículos	Edad mínima para trabajar
México	Constitución de los Estados Unidos Mexicanos	123 inciso A.II Del 173 al 180	16 años
	Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes	31, 39, 47 y 55	
Guatemala	Constitución de la República	102 inciso I	15 años
	Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia	51, 63, 66, 67, 73, 74, 94 y 95	
	Acuerdo Ministerial Número 260-2019	Totalidad del documento	
Belize	Labour Act	4, 54, 71, 162, 164, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175 y 176	14 años
	Families and Children Act	7	
El Salvador	Constitución de la República	38, 57, 104, 105, 106, 107 y 108	14 años
	Código de Familia	376, 378, 380	
	Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia	2 inciso b y e. 41 y del 56 al 64	

Honduras	Constitución de la República	38	14 años
	Código de la Niñez y la Adolescencia	Del 114 al 138	

Fuente: Elaboración propia.

De los países considerados en este estudio, únicamente Belice establece la prohibición explícita de reclutar a NNA. En el artículo 71 del *Labour Act* se indica que ningún niño o persona joven debe ser reclutada, pero las autoridades pueden otorgar permisos para reclutar a personas de 16 años con previa autorización de sus padres o tutores legales.

No obstante, los países de la región han realizado importantes esfuerzos en la protección de los derechos de NNA, ejemplo de ello es el diseño de la *Ruta de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes* en situación migratoria por parte de la Comisión de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes Migrantes y Solicitantes de la Condición de Refugiado de México, con la asistencia de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA), UNICEF, OIM y ACNUR. Esta Ruta tiene por objetivo garantizar los derechos de NNA en situación de migración mediante la articulación de las instituciones, estableciendo las responsabilidades y la coordinación. Asimismo, indica que, en casos de flujos migratorios masivos en modalidad de caravanas, adicionalmente, se activará el sistema de protección con enfoque de derechos de NNA y de género (Gobierno de México, s.f.c).

A nivel internacional se ha generado una serie de instrumentos internacionales que buscan la protección de los NNA y la erradicación del trabajo infantil y de la explotación laboral. A continuación, se enlistan algunos de ellos:

- *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (1966): artículos ocho y 24.
- *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (1966): artículo 10.3 y 12.2.a.
- *Convención sobre los Derechos del Niño* (1989): especialmente el artículo 32.
- *Convenio sobre la edad mínima* (1973) (número 138) de la OIT.
- *Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil* (1999) (número 182) de la OIT.
- *Alianza 8.7 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.

Estos instrumentos, además de proveer una hoja de ruta para que los Gobiernos puedan atender las problemáticas asociadas al trabajo de NNA, establecen lineamientos mínimos a seguir para regular los trabajos en los que participan las personas menores de edad. En este sentido, estos documentos internacionales contribuyen al establecimiento del interés superior del niño³⁰ como consideración primordial en todas las medidas estatales relativas a la niñez y la adolescencia.

³⁰ Según la *Convención sobre los Derechos del Niño* en su artículo tres se establece: “en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial que se atenderá será el interés superior del niño”. A pesar de que no existe una definición única de la expresión “interés superior” se entiende que se hace referencia al bienestar de la niñez en un sentido amplio.

En el caso de la migración laboral, el proceso de reclutamiento constituye una fase primordial para la identificación de NNA migrantes, las formas cómo se les recluta, contrata y las condiciones laborales en las que se encuentran. Además, este proceso tiene importantes implicaciones para su protección, en el sentido de evitar que sean sujetos de explotación y del incumplimiento de sus derechos humanos. Para ello, el fortalecimiento del marco jurídico nacional y regional que prevenga y combata el trabajo infantil es vital. Dicha normativa debe prever la migración laboral de personas menores de edad, proceder con su pronta identificación y asegurar la adecuada protección de sus derechos humanos y laborales.

EL RECLUTAMIENTO Y LAS MUJERES TRABAJADORAS MIGRANTES

Los estereotipos de género tienen un rol importante en la selección de las personas trabajadoras, relegando a las mujeres a actividades económicas asociadas al servicio doméstico, cuidados y manufactura. Asimismo, influyen en las condiciones laborales; los hombres tienen mayores posibilidades de recibir un contrato escrito y reciben un mayor salario.



GESTIONES MIGRATORIAS

Las personas trabajadoras migrantes de El Salvador, Guatemala y Honduras utilizan los siguientes instrumentos de gestión migratoria para la migración laboral en Belice, Guatemala y México: CA-4, TVTF, TVR, pase local en Belice.



RIESGOS ASOCIADOS AL RECLUTAMIENTO

Los riesgos más comunes asociados al reclutamiento informal de personas migrantes son la difusión de vacantes de empleo por medios no oficiales, el no contar con los contratos escritos, engaños sobre las condiciones laborales y endeudamiento para cubrir los costos asociados al reclutamiento.



NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

A pesar de los esfuerzos, los países considerados en el estudio no están exentos del trabajo infantil, NNA migrantes se insertan mayoritariamente en actividades agrícolas; además trabajan jornadas extenuantes sin paga, con salarios por debajo del mínimo, o bien, reciben alimentación, vestido y educación a cambio de su trabajo. Está demostrado que el trabajo en la niñez puede influir en el desarrollo y la educación NNA.



CONCLUSIONES

El presente estudio permitió ampliar el conocimiento sobre las prácticas de reclutamiento de personas migrantes provenientes de El Salvador, Honduras y Guatemala que trabajan en la agricultura, servicio doméstico y turismo en Belice, Guatemala y México. A continuación, se detallan las principales conclusiones que surgen de la información disponible.

Marco legal nacional e internacional en el reclutamiento de personas migrantes

A pesar de que en los Códigos de Trabajo de Belice, El Salvador, Honduras, Guatemala y México se habla sobre el reclutamiento de mano de obra nacional, no se establecen disposiciones para el reclutamiento y contratación de personas inmigrantes. La única provisión general se establece en el artículo 11 del *Código de Trabajo* de El Salvador, mencionando el derecho de personas extranjeras a acceder a trabajos en el territorio, en las mismas condiciones que las personas salvadoreñas.

De los países que comprende el estudio únicamente México y Honduras cuentan con reglamentos para las agencias de empleo privadas. En el caso de México corresponde al *Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores* (2006) y en Honduras es el *Reglamento para el funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas, Servicios Conexos* (2015 y 2017). Ambos establecen que los ministerios de trabajo deben mantener un listado de las instituciones autorizadas para ejercer estos servicios. Ninguno de estos reglamentos incluye el reconocimiento de los costos asociados al reclutamiento como gastos que deben ser sufragados por el empleador. Además, el reglamento de Honduras permite a las agencias cargar gastos por sus servicios a los trabajadores migrantes.

En cuanto al marco legal internacional sobre el tema, desde 1948 con la creación del *Convenio sobre el Servicio de Empleo* (número 88) y su recomendación (número 83) se ha conformado un amplio entramado de convenios, normas y estándares internacionales asociados al reclutamiento de las personas trabajadoras migrantes. Entre los más importantes, el Sistema Internacional de Integridad en la Contratación (IRIS), los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*; *Las Recomendaciones de Montreal* y *Los Principios Dhaka* ofrecen hojas de ruta que se complementan para esclarecer las obligaciones tanto de empleadores, las agencias o personas reclutadoras, como de personas trabajadoras migrantes.

A nivel regional, la ratificación de esos instrumentos sigue siendo un desafío pendiente. Por ejemplo, el *Convenio sobre las agencias de empleo privadas* (número 181) no ha sido aprobado por ninguno de los gobiernos considerados en estudio. Estas normativas y su aprobación son de vital importancia para la protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes en la región.

Prácticas de reclutamiento

El reclutamiento de personas migrantes en las tres actividades económicas estudiadas, a nivel intraregional, es mayoritariamente de carácter informal, asimismo las agencias reclutadoras que operan en estos países se dedican principalmente al reclutamiento de sus nacionales para laborar en su país o en los Estados Unidos de América y/o el Canadá.

En las tres actividades económicas, la principal forma de difusión de los empleos es por medio de un familiar o amistad. Con respecto al lugar donde es reclutada la persona migrante, en la agricultura se da principalmente en el país de origen, especialmente para los corredores migratorios El Salvador/Honduras–Guatemala y Guatemala–México, y se da por medio de un intermediario o contratista particular que es contratado por las personas dueñas de las fincas. En estos casos, las personas migrantes suelen ser transportadas hacia comunidades transfronterizas y al día siguiente se movilizan al lugar de trabajo. Para ello, ocasionalmente son apuntadas en una lista y entregan sus documentos para que las personas intermediarias o contratistas particulares gestionen sus procesos migratorios de ingreso al país de destino. En el corredor migratorio Guatemala-Belice la contratación se da fundamentalmente en el país de destino; las personas cruzan la frontera por sus propios medios y solicitan trabajo en las fincas bananeras y de la industria cítrica.

En el trabajo doméstico, la mayoría de las personas migrantes fueron reclutadas en el país de destino, directamente por las personas empleadoras. Por otro lado, en la industria turística, la mayoría de las personas fueron reclutadas en el país de destino. En su mayoría las personas trabajadoras habían migrado por factores como el desempleo o la inseguridad, y en el país de destino fueron reclutadas por medio de una amistad o conocido. Asimismo, informantes del sector privado de esta industria, indicaron que realizan el reclutamiento de personas extranjeras, pero en la esfera privada, es decir a lo interno de la empresa, mediante sus sitios web y sus departamentos de recursos humanos. También señalaron que este tipo de contrataciones son principalmente de personas con altas calificaciones, para altos cargos como gerentes y ejecutivos.

El hecho de que estas prácticas de reclutamiento se realicen de manera informal afecta la garantía de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes. Como se evidenció en todos los capítulos de este informe, al no realizarse a través de los canales formales y considerando la normativa internacional y nacional, frecuentemente estas formas de reclutamiento se han asociado a prácticas fraudulentas e inescrupulosas como elevados costos de contratación, falsas promesas o estafas, retención de documentos, sustitución o carencia de contratos y trata de personas, trabajo forzoso y tráfico ilícito de migrantes.

Caracterización de las personas trabajadoras migrantes

La población migrante encuestada posee características diversas de acuerdo con la actividad económica donde se insertan para laborar. En agricultura predominan los hombres, sin embargo, hay un subregistro de las mujeres que trabajan en esta actividad porque se les suele inscribir como familiares acompañantes.

Respecto al trabajo doméstico, la mayoría de las personas encuestadas son mujeres, lo cual coincide con diferentes investigaciones que lo señalan como una actividad económica mayoritariamente femenina. Además, la tendencia de mujeres provenientes de Centroamérica que migran a México para laborar en este servicio ha sido ampliamente registrada. En la industria turística la participación es muy similar de hombres y mujeres, pues en las encuestas desarrolladas para este estudio el 54% eran hombres y el 46% mujeres. En el turismo la mayoría de los hombres se dedican al transporte, jardinería y construcción, mientras que la participación femenina se concentra más en venta de comidas, mucamas, camareras.

Otro elemento importante es que la migración con fines laborales, en las tres actividades económicas, es mayoritariamente joven; la mayoría de las personas encuestadas se encuentran entre los 20 y 35 años. En cuanto al máximo nivel educativo alcanzado, predomina la primaria especialmente en la agricultura y el trabajo doméstico. En donde aproximadamente el 3,4% de las personas encuestadas no saben leer o escribir. En el caso del turismo, las personas migrantes de El Salvador, Honduras y Guatemala que laboran en esta industria en México y Guatemala suelen poseer estudios de secundaria. Sin embargo, la mayoría de las personas migrantes encuestadas que trabajan en el turismo en Belice cuentan con estudios primarios.

Por otro lado, se identifica que uno de los principales factores de impulso de la migración en las personas encuestadas es la falta de oportunidades laborales, seguido por la inseguridad que muchas experimentan en sus países de origen.

Situaciones de vulnerabilidad

A pesar de que existe un amplio entramado de normas y estándares internacionales para la garantía de los derechos de las personas trabajadoras migrantes en el proceso de reclutamiento, su limitada ratificación e implementación y la informalidad en la que opera el reclutamiento de personas migrantes contribuye a un aumento del riesgo al que se ven expuestas estas personas, especialmente a la explotación, abuso y trata de personas.

Los anuncios de empleo por medio de redes sociales en Internet para las tres actividades, en muchas ocasiones, llevan a estafas o engaños. De igual manera, el brindar la documentación a una tercera persona para que gestione su trámite migratorio y/o laboral puede colocar a las personas trabajadoras migrantes en una situación de vulnerabilidad, ya que puede restringirles su libertad de movimiento o puede ser utilizado para casos de suplantación de identidad o para forzarles a realizar actividades contrarias a su voluntad.

Adicionalmente, el 57% del total de las personas encuestadas no recibieron un contrato por escrito, lo cual aumenta el riesgo de las personas migrantes a ser víctimas de engaños o cambios desfavorables en sus condiciones laborales.

Personas trabajadoras migrantes ocasionalmente recurren a grandes préstamos para sufragar todos los costos asociados al reclutamiento, dejándolas expuestas a posibles deudas, servidumbre y explotación. En otros casos en que los costos son sufragados por las personas empleadoras y posteriormente deducidos de los salarios de las personas migrantes se encuentran vulnerables a manipulaciones por parte de las personas empleadoras para aceptar salarios más bajos, condiciones laborales denigrantes o prácticas abusivas.

Mujeres trabajadoras migrantes

Las mujeres trabajadoras migrantes, se encuentran en una condición particular de desventaja en el proceso del reclutamiento, por ejemplo, en relación con diferencias salariales, y el escaso acceso a derechos laborales. De las 246 personas encuestadas en el marco de este estudio, 47 personas recibieron un contrato escrito, y de estas únicamente 15 fueron mujeres. Además, estereotipos, así como la división sexual del trabajo pueden incidir en que las mujeres migrantes solamente sean consideradas para actividades económicas asociadas al servicio doméstico, los cuidados y las manufacturas. Este tipo de trabajos suelen operar en la informalidad o desarrollarse en la esfera privada, dificultando el monitoreo por parte de los gobiernos para velar por el cumplimiento de los derechos de estas personas trabajadoras migrantes. Todo esto aumenta su riesgo a sufrir abusos en los lugares de trabajo.

Niños, niñas y adolescentes

El trabajo de niños, niñas y adolescentes (NNA) en las actividades agrícola, de trabajo doméstico y turismo es una práctica persistente. En particular en el caso de las actividades vinculadas a la agricultura existe registro sobre el reclutamiento de NNA como personas jornaleras. Llama la atención que, de los países considerados en este estudio, México resalta por ser el segundo país a nivel regional con la mayor cantidad de personas menores de edad trabajando.

Muchas veces estas labores constituyen formas de trabajo infantil peligroso al exponerlos a entornos laborales peligrosos o insalubres. Adicionalmente, el trabajo puede tener implicaciones en el desarrollo educativo de estos NNA. Como parte de la prevención y atención a la niñez trabajadora migrante se han desarrollado instrumentos internacionales que contribuyen a orientar a los Estados en la determinación del interés superior de la niñez. A nivel nacional, todos los países que contempla este estudio han establecido edades mínimas y lineamientos para el trabajo de personas menores de edad, solamente Belice ha establecido una prohibición o un lineamiento para el reclutamiento de las personas menores de edad, lo que se puede considerar un área de mejora para la protección de la población de NNA migrante en la región.

Consideraciones finales

El proceso de reclutamiento y las prácticas asociadas a esta fase de la migración laboral en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México son complejos e implican a una serie de procesos formales e informales. La ratificación, creación y fortalecimiento de la gobernanza en este tema son cruciales para garantizar la protección de las personas trabajadoras migrantes y el aprovechamiento de los beneficios que puede generar la migración laboral para todos los actores involucrados.

A pesar de que los gobiernos de la región han emprendido procesos de capacitación y compromiso para garantizar el reclutamiento ético, las consultas con personas trabajadoras migrantes resaltaron la necesidad de doblar esfuerzos, en especial para abordar los altos niveles de informalidad y minimizar factores de riesgo asociados que se potencian de acuerdo con el sexo, la edad y la actividad económica de la persona migrante.

RECOMENDACIONES

Esta sección brinda recomendaciones para atender los principales desafíos identificados en el reclutamiento de personas migrantes en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México. La OIM en su calidad de coordinadora de la Red de Naciones Unidas sobre Migración, considera de especial importancia la revisión de estas recomendaciones que procuran responder al cumplimiento de los objetivos del *Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular*, especialmente el objetivo 6 en donde los Estados se comprometen a facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente.

POLÍTICAS Y NORMATIVAS

Regional:

- Incluir de manera transversal y específica la temática de reclutamiento en la propuesta de Estrategia Regional sobre Migración Laboral a ser desarrollada por la Conferencia Regional sobre Migración.
- Fomentar espacios de diálogo y de cooperación regional para el intercambio de experiencias, retos y buenas prácticas sobre el reclutamiento ético, mediante foros y plataformas regionales, tales como la Conferencia Regional sobre Migración, la Red Global de Políticas de Reclutamiento Ético y el Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana.

Bilateral:

- Establecer coordinaciones entre los países de origen y de destino para identificar prácticas informales de reclutamiento que pongan en riesgo a las personas migrantes.
- Fortalecer y promover las prácticas formales de contratación y reclutamiento.
- Elaborar mecanismos laborales entre los países de origen y de destino para asegurar el reclutamiento ético y el respeto de los derechos humanos y laborales en todo el ciclo migratorio de las personas trabajadoras migrantes.

Nacional:

- Valorar la ratificación de los convenios internacionales relativos a las agencias de empleo privadas, los servicios de empleo, y las actividades económicas consideradas en este estudio; especialmente el *Convenio sobre el Servicio de Empleo* (número 88), el *Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas* (número 181) y el *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos* (número 189) de la Organización Internacional del Trabajo.

- Crear disposiciones específicas en las normativas nacionales sobre el reclutamiento ético de personas inmigrantes.
- Desarrollar reglamentos para agencias de empleo que supervisen, centralicen y coordinen el funcionamiento de las agencias de reclutamiento en consonancia con los principios del Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS), el Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo y los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* de la OIT.
- Actualizar los reglamentos de agencias de reclutamiento en los países donde ya existe y alinearlos al *Estándar de IRIS, Las Recomendaciones de Montreal sobre la contratación y los Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* de la OIT particularmente considerando el establecimiento de una definición clara del proceso de reclutamiento, y disposiciones para la prohibición explícita del cobro de costos asociados al reclutamiento a las personas trabajadoras migrantes.
- Establecer mecanismos de inspección y control del cumplimiento que respondan a *Las Recomendaciones de Montreal* sobre la contratación y le den seguimiento a las formas en cómo se cumplen efectivamente las leyes y reglamentos sobre reclutamiento de personas trabajadoras migrantes.
- Identificar y analizar el rol de personas intermediarias/reclutadoras y considerarlas en las propuestas de políticas públicas orientadas a la regulación del reclutamiento.
- Incluir el reclutamiento de personas migrantes en las políticas de género de todos los países y en las políticas migratorias que se encuentran desarrollándose en Belice, El Salvador, Honduras y Guatemala.
- Realizar estudios prospectivos sobre la demanda y oferta nacional de fuerza laboral migrante que aporten a la toma de decisión en materia laboral.

PROCESOS

En la publicidad y difusión de las vacantes de empleo:

- Modernizar los portales de empleo de los ministerios de trabajo para que atiendan las necesidades de oferta y demanda de fuerza laboral migrante en el país.
- Orientar e informar a las personas migrantes que deseen insertarse en el mercado laboral sobre los requisitos y procedimientos para obtener una condición migratoria regular desde las Ventanillas Informativas que apoya la OIM. Con especial atención a aquellas personas migrantes que no saben leer y/o escribir.

- Difundir las vacantes de empleo en varios idiomas (incluyendo idiomas indígenas) y priorizando el idioma natal de las personas trabajadoras migrantes de acuerdo con los principios de no discriminación antes descritos y la *Ley Marco Regional en materia de migraciones con enfoque de Derechos Humanos*.
- Fomentar campañas en redes sociales sobre los riesgos de ofertas fraudulentas de empleo y la importancia de utilizar medios oficiales de reclutamiento.

En la selección de candidatos:

- Promover la creación de reglamentos a lo interno de las agencias de empleo privadas para prohibir cualquier tipo de discriminación garantizando la igualdad de oportunidades según lo cual el reclutamiento debe vivirse con dignidad, respeto, libre de acoso o discriminación.
- Capacitar a las personas involucradas en el proceso de selección de candidatos a que se garantice la confidencialidad y la protección de los datos de las personas trabajadoras migrantes.
- Promover en el sector privado la importancia de que antes de que las personas trabajadoras migrantes sean colocadas en sus empleos cuenten con contratos escritos en un idioma que puedan entender y donde se establezcan con claridad los términos y condiciones de las labores que realizarán.

Durante el transporte al país de destino:

- Establecer multas a aquellas personas intermediarias o agencias de empleo que soliciten pagos de contratación a las personas migrantes.
- Brindar información a las personas migrantes sobre los gastos asociados al reclutamiento.

En la colocación en el empleo:

- Establecer inspecciones periódicas de las condiciones en las que laboran las personas trabajadoras migrantes de manera a que sean concordantes con lo anunciado en el momento del ofrecimiento del empleo.
- Garantizar que las prácticas de reclutamiento consideren y promuevan el respeto por la libertad de movimiento de personas trabajadoras migrantes.
- Considerar, por parte del sector privado, los lineamientos para empleadores y empresas para mejorar la protección de personas trabajadoras migrantes durante la pandemia ocasionada por la COVID-19.

PRÁCTICAS INSTITUCIONALES

- Fortalecer los servicios de empleo gubernamentales de forma que se consoliden como los centros de asistencia de preferencia de personas empleadoras y trabajadoras para el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes. Como por ejemplo la inclusión de consejeros laborales en línea como los que posee la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Simplificar los requisitos y procesos para la obtención de documentos para laborar en la agricultura, servicio doméstico y turismo, de acuerdo con los compromisos asumidos en el *Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular*, especialmente en cuanto a los objetivos 5 y 7 sobre la ampliación y simplificación de canales de migración regular.
- Crear alianzas público-privadas para facilitar el reclutamiento ético mediante la digitalización de los procesos migratorios.
- Incrementar el personal a cargo de realizar inspecciones laborales a nivel nacional de la mano de una formación constante en la identificación y asistencia de personas en condición de vulnerabilidad.
- Promover el registro de las agencias de empleo privadas en los ministerios de trabajo para establecer lineamientos sobre el reclutamiento ético.
- Capacitar periódicamente a representantes gubernamentales y oficiales fronterizos para identificar prácticas informales de reclutamiento.

PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Generar investigaciones orientadas a identificar las prácticas de reclutamiento de personas migrantes en otras actividades económicas y los impactos que estas prácticas generan en las economías de los países de origen y destino.
- Documentar las prácticas de reclutamiento de mujeres y niños, niñas y adolescentes migrantes en todos los sectores de la economía y su relación con la trata de personas, el trabajo forzoso y la explotación laboral.
- Promover campañas de sensibilización sobre la importancia de reducir la brecha salarial entre las personas trabajadoras nacionales y migrantes y en particular de las mujeres trabajadoras migrantes.
- Concientizar a las personas trabajadoras migrantes sobre el deber de las personas intermediarias y contratistas de respetar sus documentos de viaje, sueldos o pertenencias personales y que no sean retenidos, destruidos o confiscados.
- Asegurar que exista un impedimento explícito para reclutar personas menores de edad y establecer sanciones a quienes omitan esta prohibición.

- Continuar incrementando la capacidad de las personas migrantes para reconocer información falsa y ofertas de trabajo relacionadas con la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes por medio de las campañas informativas como por ejemplo “Piénsalo 2 veces”.
- Sistematizar buenas prácticas de reclutamiento ético de personas migrantes, para compartir experiencias y lecciones aprendidas en los países de Centroamérica y México.
- Impulsar la incorporación de los gobiernos a la *Global Policy Network to Promote Ethical Recruitment* y así abordar de manera conjunta los desafíos que incluyen las prácticas informales de reclutamiento.
- Fomentar las campañas de concientización de los empleadores nacionales y extranjeros y las personas trabajadoras sobre sus derechos laborales en el trabajo y en el proceso de migración laboral.
- Elaborar material informativo sobre reclutamiento ético para el sector empleador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS*

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y Grupo Mundial sobre Migración

2018 *Principles and Guidelines, supported by practical guidance on the human rights protection of migrants in vulnerable situations*. Disponible en: www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/PrinciplesAndGuidelines.pdf.

Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM)

s.f. *Situación de las mujeres trabajadoras domésticas, maquila y del campo, en Guatemala*. Disponible en: www.tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/GTM/INT_CCPR_CSS_GTM_30245_S.pdf.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

2017 *Analysis of Agricultural Policies in Belize*. Disponible en: www.publications.iadb.org/publications/english/document/Analysis-of-Agricultural-Policies-in-Belize.pdf.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo (WAPES) y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD)

2016 *The World of Public Employment Services*. Disponible en: www.publications.iadb.org/en/world-public-employment-services.

Center for Global Development

2020 *Migrant Workers in the Tourism Industry: How Has COVID-19 Affected Them, and What Does the Future Hold?* CDD Policy Paper 173. May 2020. Disponible en: www.cgdev.org/sites/default/files/migrant-workers-tourism-industry-how-has-covid-19-affected-them-and-what-does-future.pdf.

Centro de Derechos del Migrante, Inc. (CDM) y Contratados

2019 *Trabajos falsos a la venta: analizando el fraude y avanzando la transparencia en el reclutamiento para empleos en los Estados Unidos*. Disponible en: www.cdmigrante.org/wp-content/uploads/2019/04/Trabajos-Falsos-a-la-Venta-Informe.pdf.

* Al momento de la publicación de este informe todos los enlaces funcionaban.

Consejo Centroamericano de Turismo (CCT)

s.f. Guía para invertir en el sector turístico centroamericano. Disponible en: www.sica.int/busqueda/busqueda_archivo.aspx?Archivo=odoc_2588_2_29082005.htm.

Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL)

2019 *Desarrollo y migración. Desafíos y oportunidades en los países del norte de Centroamérica*. Disponible en: www.repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44649/1/S1000454_es.pdf.

2020 *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo domésticos remunerado en América Latina*. Disponible en: www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46537/S2000799_es.pdf.

Colegio de la Frontera Norte (COLEF)

2020 *Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México. Informe Anual de Resultados 2019*. Disponible en: www.colef.mx/emif/datasets/informes/sur/2019/Emif%20Sur%20Informe%20Anual%202019.pdf.

Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR) y Centro de Estudios Gilberto Bosques (CEIGB)

2019 *Realidades de la Frontera Sur*. Disponible en: www.ecosur.mx/wp-content/uploads/2019/09/Compendio_ECOSUR.pdf.

Coria, M.

2018 *Análisis comparativo de la inmigración femenina guatemalteca en la región fronteriza de Chiapas y en Quintana Roo, 2015 – 2018*. Disponible en: www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2018/10/TESIS-Coria-Ortega-Mar%C3%ADa-Azucena.pdf.

Corporate Responsibility in Eliminating Slavery and Trafficking (CREST)

2020a *Addressing women migrant worker vulnerabilities in international supply chain*. Disponible en: www.crest.iom.int/addressing-women-migrant-worker-vulnerabilities-international-supply-chain#:~:text=The%20brief%20%22Addressing%20women%20migrant,migrant%20workers%20in%20international%20supply.

2020b *Gender-specific risks and vulnerabilities in supply chains*. Disponible en: www.crest.iom.int/sites/crest/files/document/1-pager_gender_brief_final.pdf.

Diario de Centroamérica

2019 Turismo genera importante aporte a la economía. Disponible en: www.dca.gob.gt/noticias-guatemala-diario-centro-america/promoveran-la-gastronomia-en-la-industria-turistica/.

El Economista

2019 Entorno mundial y nacional del café (I). Disponible en: www.economista.com.mx/opinion/Entorno-mundial-y-nacional-del-cafe-I-20190916-0037.html.

Factor Capital Humano

2020 Del Suchiate al Bravo, ruta de la explotación laboral infantil migrante en México. Disponible en: www.factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/del-suchiate-al-bravo-ruta-de-la-explotacion-laboral-infantil-migrante-en-mexico/2020/02/.

Global Commission on International Migration (GCIM)

2005 Global Migration Perspectives. No. 33. Regularization programmes: an effective instrument of migration policy?

Gobierno de Belice

2000 *Labour Act. Revised Edition*. Disponible en: www.belizelaw.org/web/lawadmin/PDF%20files/cap297.pdf.

2020 *Belize Labour force survey. Report. September 2020*. Disponible en: www.sib.org.bz/wp-content/uploads/LFS_Report_2020-09.pdf.

s.f. Infographics. Statistics about Belize. Disponible en: www.sib.org.bz/infographics/.

Gobierno de México

2006 *Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores*. Disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n261.pdf.

2015 *Encuesta Intercensal 2015*. INEGI. Disponible en: www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/.

2019a *Encuesta Nacional Agropecuaria (ENA) 2019*. INEGI. Disponible en: www.inegi.org.mx/programas/ena/2019/.

2019b *Indicadores Trimestrales Octubre-Diciembre 2020*. EMIF Sur. Disponible en: www.colef.mx/emif/datasets/indicadores/Emif%20Sur%20Indicadores%20Trimestrales%20Octubre-Diciembre%202020.pdf.

2020a *Boletín Mensual de ESTADÍSTICAS MIGRATORIAS 2020*. UPMRI. Disponible en: www.politicamigratoria.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CEM/Estadisticas/Boletines_Estadisticos/2020/Boletin_2020.pdf.

- 2020b *Compendio estadístico del turismo en México*. DATATUR. Disponible en: www.datatur.sectur.gob.mx/SitePages/CompendioEstadistico.aspx.
- 2020c Comunicado de prensa. Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico (22 de julio). Datos nacionales. INEGI. Disponible en: www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP_Trabdom2020.docx.
- 2020d *Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI) 2019*. Disponible en: www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enti/2019/doc/enti_2019_presentacion_resultados.pdf.
- 2020e *Síntesis 2019. Estadísticas Migratorias. Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de personas*. Disponible en: www.portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CEM/Estadisticas/Sintesis_Graficas/Sintesis_2019.pdf.
- 2020f *Situación del sector agropecuario en México*. Cámara de diputados y Centro de Estudios para el Desarrollo Rural y la Soberanía Alimentaria. Disponible en: www.cedrssa.gob.mx/files/b/13/22Situacion_Sector_Agropecuario_Me%CC%81xico.pdf.
- 2021a Caña de azúcar un cultivo de importancia para México. Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural. Disponible en: www.gob.mx/agricultura/articulos/cana-de-azucar-un-cultivo-de-importancia-para-mexico?idiom=es.
- 2021b *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. INEGI. Disponible en: www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/.
- s.f.a. Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar 30 de marzo. CONAPRED. Disponible en: www.conapred.org.mx/userfiles/files/DI_TdelHogar_INACC.pdf.
- s.f.b. Tarjeta de visitante trabajador fronterizo. Consultado 29 de junio. Disponible en: www.gob.mx/tramites/ficha/tarjeta-de-visitante-trabajador-fronterizo/INM275.
- s.f.c. *Ruta de protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes en situación de migración. Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes*. Disponible en: www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/577003/Ruta_versio_n_final_editada_definitiva_II__1_.pdf.

Gobierno de la República de El Salvador

- 2010 *Código de Trabajo de la República de El Salvador*. Disponible en: www.ilo.org/dyn/travail/docs/1737/Cod_Trab_ElSalv.pdf.

Gobierno de la República de Guatemala

- 1995 *Código de Trabajo*. Disponible en: www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29402/73185/S95GTM01.htm.

2016 Logros 2016 – 2019. Instituto Guatemalteco de Turismo (INGUAT). Disponible en: www.inguat.gob.gt/gestion-turistica/planes-de-desarrollo-turistico/category/70-logros-2016-2019.

2018 *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos de Guatemala 2018*. Disponible en: www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion_ENEI_2_2018.pdf.

2020 *Boletín estadístico de turismo anual 2020*. Instituto Guatemalteco de Turismo. Disponible en: www.inguat.gob.gt/informacion-estadistica/estadisticas/category/82-boletines-2020?download=573:estadisticas-turismo-anual-2020.

2021 *Plan estratégico institucional 2021 – 2026*. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación. Disponible en: www.maga.gob.gt/download/pei21.pdf.

s.f. *Descripción del sector*. Instituto Guatemalteco de Turismo. Disponible en: www.inguat.gob.gt/gestion-turistica/descripcion-del-sector.

Gobierno de la República de Guatemala, Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Organización Internacional del Trabajo (OIT)

2017 *Migración y trabajo infantil*. Disponible en: www.mic.iom.int/webntmi/descargas/informes2017/Migraci%C3%B3n_y_Trabajo_Infantil_GT2017.pdf.

Gobierno de la República de Honduras

1959 *Código del Trabajo y sus reformas*. Disponible en: www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm.

2008 *Reglamento para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños para el extranjero*. Acuerdo No. STSS-252-08. Disponible en: www.programamesocaribe.iom.int/sites/default/files/doc_reclutamiento02_acuerdo._no._252-2008_reglamento_para_trabajo_en_el_extranjero.pdf.

2017 *Reglamento para el funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas, Servicios Conexos y sus reformas*. Disponible en: www.programamesocaribe.iom.int/sites/default/files/doc_reclutamiento09_reglamento_aep_5x7_op_7462_final_h.pdf.

Informérides

2019 *A propósito del día mundial contra el trabajo infantil. El trabajo infantil en México*. Disponible en: www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/Info_trabajoInfantil.pdf.

Institute for Human Rights and Business

s.f.a. Fees and IDs: Tackling recruitment fees and confiscation of workers' Passports. Disponible en: www.ihrb.org/pdf/2013-09-06_IHRB_Fees-and-IDs-Report.pdf.

s.f.b. The employer pays principle. Disponible en: www.ihrb.org/uploads/news-uploads/Employer_Pays_Principle_-_Leadership_Group_for_Responsible_Recruitment_updated2.pdf.

s.f.c. The GFRR. Disponible en: www.ihrb.org/employerpays/global-forum-for-responsible-recruitment?utm_source=ilo&utm_medium=SugarCRM ICTS&utm_campaign=SPGT%20Global%20Forum%20Responsible%20Recruitment.

Madera, J., J. Marín y D. Hernández

2016 *El trabajo infantil migrante en los cultivos de tabaco y caña de azúcar en Nayarit, México*. Disponible en: www.redalyc.org/journal/153/15351156005/html/.

Nájera, J.

2020 *Mercado de trabajo transfronterizo México-Guatemala: una construcción desde la experiencia de los trabajadores*. *Estudios Fronterizos*, 21, e055. Disponible en: www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612020000100113.

Navarrete, J., y J., Stein

2018 *Migración laboral*. Disponible en: www.librosoa.unam.mx/handle/123456789/1569.

ONU Mujeres y Colegio de México

2015 *Las trabajadoras migrantes en la Frontera Sur de México. Hacia una agenda de investigación*. Disponible en: www.ohchr.org/Documents/Issues/SRMigrants/submissions/Mexico_HRC-DF_Annex20_Submission_GA-Report.pdf.

ONU Mujeres, Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Comisión Económica para América Latina (CEPAL)

2020 *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. Disponible en: www.cepal.org/es/publicaciones/45724-trabajadoras-remuneradas-hogar-america-latina-caribe-frente-la-crisis-covid-19.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

2015 *Nueva guía para prevenir el trabajo infantil en la agricultura*. Disponible en: www.fao.org/americas/noticias/ver/es/c/294065/.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

1958 *Convenio sobre las plantaciones (número 110)*. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312255.

1999 *Informe III (Parte 1B). Estudio general sobre los trabajadores migrantes. Capítulo 3*. Disponible en: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b.htm.

2003 *Estudio de condiciones y medio ambiente del trabajo infantil en la agricultura: café, Costa Rica*. Disponible en: www.white.lim.ilo.org/ipec/documentos/cafe.pdf.

2012 *Migrant workers in the international hotel industry*. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_180596.pdf.

2015 *Regulating labor recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: models, challenges and opportunities*. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_377813.pdf.

2016 *Decent work for migrant domestic workers: moving the agenda forward*. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_535596.pdf.

2017a *Análisis comparativo del marco jurídico de contratación de los trabajadores migrantes guatemaltecos en México*. Disponible en: www.politicamigratoria.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/archivosBibliotecaDigital/4593/DRL04593.PDF.

2017b *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso*. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_651915.pdf.

2017c *Panorama del turismo*. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_544242.pdf.

2018a *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes*. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652030.pdf.

2018b Proyecto REFRAAME de OIT/UE. Disponible en: www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/reframe/WCMS_616741/lang--es/index.htm.

- 2019 *Principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa y la definición de las comisiones de contratación y gastos conexos.* Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf.
- 2020a *Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos.* Disponible en: www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/videos/WCMS_743687/lang-es/index.htm.
- 2020b *El impacto de la COVID-19 en el sector del turismo.* Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_748876.pdf.
- 2020c *Modulo sobre costos de contratación en la EMIF Sur y prueba del indicador 10.7.1 de los ODS. Reporte de resultados.* Disponible en: www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_763482/lang-es/index.htm.
- 2020d *Regional study on defining recruitment fees and related costs: The Americas.* Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_744521.pdf.
- 2020e *Study on the recruitment and placement of migrant fishers from Indonesia.* Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_752111.pdf.
- 2020f *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals.* Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf.
- 2021a *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y trabajadoras migrantes Resultados y Metodología.* Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_808941.pdf.
- 2021b *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número 189).* Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802556.pdf.
- 2021c *Mujeres migrantes centroamericanas en México: informalidad en la contratación y el empleo.* Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_768856.pdf.
- 2021d *World Employment and Social Outlook: Trends 2021.* Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf.
- s.f.a. *Buenas Prácticas de Contratación Equitativa Proceso de Reclutamiento Ético de CIERTO.* Disponible en: www.ciertoglobal.org/wp-content/uploads/2020/12/10_Practicas_Esp_digital.pdf.

- s.f.b. Details of indicator for labour exploitation. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105035.pdf.
- s.f.c. *La medición del subempleo*. Disponible: www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/16thicls/report1.pdf.
- s.f.d. Migración laboral. Disponible en: www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/migration/lang-es/index.htm.
- s.f.e. Trabajadores domésticos. Disponible en: www.ilo.org/global/topics/care-economy/domestic-workers/lang-es/index.htm.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Fondo de las Naciones Unidas para la Niñez y la Adolescencia (UNICEF)

- 2020 *Resumen ejecutivo. Trabajo Infantil. Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir*. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_800301.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE), Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

- 2019 *Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro*. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_716932.pdf.

Organización Mundial del Turismo (OMT)

- 2010 *Tourism and Migration – Exploring the Relationship between Two Global Phenomena*. Disponible en: www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284413140.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

- 2013a *Diagnostic on Belizean Migration Trends and Migration Management Regulation*. Disponible en: www.caribbeanmigration.org/sites/default/files/repository/diagnostic_on_belizean_migration_trends_migration_management_regulations.pdf.

- 2013b *La experiencia de los países Suramericanos en materia de regularización migratoria*.

- 2016 *Standing committee on programmes and finance. Nineteenth Session. Promoting the ethical recruitment of migrant workers*. Disponible en: www.governingbodies.iom.int/19th-standing-committee-programmes-and-finance-2-3-november-2016.

- 2017 *The public-private partnership in the fight against human trafficking*. Disponible en: www.osce.org/files/f/documents/9/3/336236.pdf.
- 2018a *Data Bulletin. Informing the implementation of the Global Compact for Migration*. Disponible en: www.publications.iom.int/system/files/pdf/issue_09_recruitment_final.pdf.
- 2018b Más allá de cifras: DTM Caravanas Migrantes. Disponible en: www.mic.iom.int/webntmi/masalladelascifras/.
- 2019a Can data help improve migrant domestic workers' lives? Disponible en: www.migrationdataportal.org/blog/can-data-help-improve-migrant-domestic-workers-lives.
- 2019b *Estudio sociolaboral de personas extranjeras y sus familias. Municipios de La Unión, Pasaquina y Santa Rosa de Lima. Julio – Septiembre 2019*. Disponible en: www.programamesoamerica.iom.int/sites/default/files/estudio_sociolaboral_poblacion_migrante.pdf.
- 2019c *Glosario de la OIM sobre Migración*. Disponible en: www.publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf.
- 2019d *IOM Handbook ON PROTECTION AND ASSISTANCE FOR MIGRANTS VULNERABLE TO VIOLENCE, EXPLOITATION AND ABUSE*. Disponible en: www.publications.iom.int/system/files/pdf/avm_handbook.pdf.
- 2019e La OIM lanza el Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS) en Bangladesh. Disponible en: www.iom.int/es/news/la-oim-lanza-el-sistema-internacional-de-integridad-en-el-reclutamiento-iris-en-bangladesh.
- 2019f *Migrants and their vulnerability to human trafficking, modern slavery and forced labour*. Disponible en: www.crest.iom.int/sites/crest/files/document/migrants_and_their_vulnerability.pdf.
- 2019g *Theory of change. Working Together to End Migrant Worker Exploitation in Business Operations and Supply Chains. Vietnam, Croportate Responsibility in Eliminating Slavery and Trafficking Initiative (CREST)*. Disponible en: www.crest.iom.int/sites/default/files/document/iom2019_crest_theory_of_change.pdf.
- 2020a *COVID-19 places migrant workers in highly vulnerable situations*. Disponible en: www.crest.iom.int/news/covid-19-places-migrant-workers-highly-vulnerable-situations%C2%A0.
- 2020b *Effects of COVID-19 on Migrants Main Findings*. Disponible en: www.kmhub.iom.int/sites/default/files/publicaciones/surveyeffects_of_covid-19_june_2020_final.pdf.

- 2020c *Guidelines for labor recruiters on ethical recruitment, decent work and access to remedy for migrant domestic workers*. Disponible en: www.publications.iom.int/books/guidelines-labour-recruiters-ethical-recruitment-decent-work-and-access-remedy-migrant.
- 2020d *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2020*. Disponible en: www.publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020_es.pdf.
- 2020e IOM Launches Global Policy Network to Promote Ethical Recruitment. Disponible en: www.iom.int/news/iom-launches-global-policy-network-promote-ethical-recruitment.
- 2020f *Manual Básico para contratar personas migrantes en México*. Disponible en: www.publications.iom.int/books/manual-basico-para-contratar-personas-migrantes-en-mexico.
- 2020g *Mapping of labour migration recruitment practices in Bangladesh*. Disponible en: www.crest.iom.int/sites/crest/files/document/report_mapping_of_recruitment_practices_in_bangladesh_iom_jan_2020.pdf.
- 2020h *Recomendaciones de Montreal sobre la contratación: una hoja de ruta para fomentar una mejor regulación*. Disponible en: www.publications.iom.int/books/las-recomendaciones-de-montreal-sobre-la-contratacion-una-hoja-de-ruta-para-fomentar-una.
- 2020i Webinar: Migración y Trabajo Infantil. Disponible en: www.youtube.com/watch?v=92EZvuZMSSs&t=47s.
- 2021a *Mecanismos sobre migración laboral en Mesoamérica*. Disponible en: www.publications.iom.int/books/mecanismos-sobre-migracion-laboral-en-mesoamerica?language=es.
- 2021b ¿Qué es el reclutamiento ético? Disponible en: www.youtube.com/watch?v=Pcs3QSakBog.
- 2021c *Estudio regional: Programas y procesos de regularización migratoria*. San José, Costa Rica: OIM.
- s.f.a. *Coco el trabajo infantil y la niñez migrante (sin spoilers)*. Disponible en: www.rosanjose.iom.int/site/es/blog/coco-el-trabajo-infantil-y-la-ninez-migrante-sin-spoilers.
- s.f.b. *COVID-19 Mobility Impacts*. Disponible en: www.migration.iom.int/countries/belize.
- s.f.c. *COVID-19 Analytical Snapshot #41: Implications for tourism Understanding the migration & mobility implications of COVID-19*. Disponible en: www.iom.int/sites/default/files/documents/covid-19_analytical_snapshot_41_-_implications_for_tourism.pdf.
- s.f.d. *Global Policy Network to promote ethical recruitment*. Disponible en: www.ihrb.org/uploads/responsible-recruitment/Policy_Network-Infosheet-Final.pdf.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Gobierno de México y Colegio de la Frontera Norte (COLEF)

2020 *Personas trabajadoras temporales guatemaltecas en Chiapas, México. Un diagnóstico a partir de la documentación para desempeñar actividades remuneradas.* Disponible en: www.reliefweb.int/report/mexico/personas-trabajadoras-temporales-guatemaltecas-en-chiapas-mexico-un-diagnostico-partir.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Sistema de Integración Centroamericana (SICA) y Gobierno de Belice

2012 *Intraregional Labour Migration Flows: Current situation, challenges and opportunities in Central America and the Dominican Republic. Belize report.* Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_230313.pdf.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Organización Internacional del Trabajo (OIT)

2019a *Migración Laboral. Un estudio de casos de la juventud guatemalteca en México.* Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763867.pdf.

2019b *Sistemas de Información sobre Mercados Laborales en México, Guatemala, El Salvador y Honduras: Hacia una mayor integración de la migración laboral. Informe México.* Disponible en: www.kmhub.iom.int/sites/default/files/publicaciones/informe_mexico_final.pdf.

Portal de Datos Mundiales sobre la Migración

2021 Datos. Disponible en: www.migrationdataportal.org/es/data?i=stock_abs_&t=2020.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

2020 Socio-economic impact assessment. Disponible en: www.undp.org/coronavirus/socio-economic-impact-covid-19.

Sáenz, E.

2013 *Algunas lecciones del refugio guatemalteco: 1980-1996.* XIV Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia de la Facultad de Filosofía y Letras. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza. Disponible en: www.cdsa.academica.org/000-010/960.pdf.

Sistema de Integración Centroamericana (SICA)

s.f. El Convenio Centroamericano de Libre Movilidad (CA-4). Disponible en: www.sica.int/ocam/ca4.

Sistema de Integración Centroamericana (SICA), Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Alto Comisionado de las Naciones Unidas para las Migraciones (ACNUR)

2019 *Hallazgos del estudio de línea base sobre migración y desplazamiento en la región del SICA*. Disponible en: www.rosanjose.iom.int/site/sites/default/files/estudio_sica_-_actualizado_al_25._sept_2019_-_digital_compressed.pdf.

Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS)

2019 *Iniciativa de la OIM sobre el reclutamiento ético: IRIS - Sistema de Integridad en la contratación*. Disponible en: www.programamesoamerica.iom.int/sites/default/files/ficha_2_iris_digital.pdf.

2020a *COVID-19: Documento de Orientación destinado a empleadores y empresas, para mejorar la protección de los trabajadores migrantes durante la actual crisis de salud*. Disponible en: www.iris.iom.int/sites/iris/files/documents/IOM-COVID19_Employers-Guide_V2_Sp.pdf.

2020b *Promoting safe and orderly labour migration and the rights of migrant workers in global supply chains*.

s.f.a International recruitment integrity system. Disponible en: www.ohchr.org/Documents/Issues/SRMigrants/ConsultationRecruitment/IRISBrochureMarch5th2014.pdf.

s.f.b.

Trabajo forzado, reclutamiento ético, y responsabilidad gubernamental y corporativa. Disponible en: www.programamesoamerica.iom.int/sites/default/files/ficha_1_iris_digital.pdf.

Solano, A., y W. Ochoa

(2019) *Agricultura y seguridad alimentaria*. En E. J. Castellanos, A. Paiz-Estévez, J. Escribá, M. Rosales-Alconero, & A. Santizo (Eds.), *Primer reporte de evaluación del conocimiento sobre cambio climático en Guatemala*. (pp. 108–141). Guatemala: Editorial Universitaria UVG. Disponible en: www.sgccc.org.gt/wp-content/uploads/2019/06/1erRepCCGuaCap6.pdf.

Statistical Institute of Belize (SIB)

2019 *Abstract of Statistics 2019*. Disponible en: www.sib.org.bz/wp-content/uploads/2019_Abstract_of_Statistics.pdf.

2020 *Belize Labour Force Survey Report. September 2020*. Disponible en: www.sib.org.bz/wp-content/uploads/LFS_Report_2020-09.pdf.

s.f. Posters. Statistics. Disponible en : www.sib.org.bz/infographics/posters/.

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC)

2015 *The role of recruitment fees and abusive and fraudulent recruitment practices of recruitment agencies in trafficking in persons*. Disponible en: www.unodc.org/documents/human-trafficking/2015/15-05035_ebook-_Recruitment_Fees.Agencies.pdf.

Torre, E.

2020 *Destino y asentamiento en México de los migrantes y refugiados centroamericanos*. Disponible en: www.journals.openedition.org/trace/5136#ftn2.

Verité

2017 *Risk Analysis of Labor Violations Among Farmworkers in the Guatemalan Sugar Sector. A Report on Findings from Rapid Appraisal Research*. Disponible en: www.verite.org/wp-content/uploads/2017/07/Verite_Guatemala_Sugar_Report_July_2017.pdf.