



MIGRACIÓN

LABORAL

**UN ESTUDIO DE CASOS
DE LA JUVENTUD
GUATEMALTECA EN MÉXICO**

2019



Organización
Internacional
del Trabajo



OIM
ONU MIGRACIÓN



A. SIGLAS // 5

1. INTRODUCCIÓN, METODOLOGÍA Y ANTECEDENTES // 6

2. ANTES DEL VIAJE // 12

3. DURANTE EL VIAJE // 16

4. DESPUÉS DEL VIAJE // 26

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES // 28

B. GLOSARIO // 32

C. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS // 33

D. ANEXOS // 34

CONTENIDO



MIGRACIÓN

LABORAL

**UN ESTUDIO DE CASOS
DE LA JUVENTUD
GUATEMALTECA EN MÉXICO**

2019



**Organización
Internacional
del Trabajo**



OIM
ONU MIGRACIÓN

Las conclusiones, las interpretaciones y los resultados expresados en el presente documento no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) ni de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o sus Estados miembros. Las designaciones empleadas y la presentación del material a lo largo del trabajo no implican la expresión de opinión alguna de ningún tipo por parte de la OIM u OIT sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona, ni de sus autoridades, sus fronteras o sus límites, ni tampoco sobre la condición jurídica de las personas participantes en este estudio.

Editor:

Organización Internacional para las Migraciones

Misión para Guatemala, Honduras y El Salvador

Sitio web: <https://mic.iom.int>

© 2019 Organización Internacional para las Migraciones y Organización Internacional del Trabajo

Todos los derechos reservados. No está autorizada la reproducción de ninguna parte de esta publicación, su almacenamiento en un sistema de recuperación o su transmisión de ninguna manera o por ningún medio, ya sea electrónico, mecánico, fotocopiado, grabado o de otro modo, sin el permiso previo por escrito del editor.

Esta edición está en proceso de revisión formal por OIM global.

CITA SUGERIDA: Organización Internacional del Trabajo & Organización Internacional para las Migraciones (2019). Migración Laboral: un estudio de casos de la juventud guatemalteca en México. <http://mic.iom.int/webntmi/Guatemala>

A | Siglas

CNR GT	Casa Nuestras Raíces Guatemala
CNR QT	Casa Nuestras Raíces Quetzaltenango
DPI	Documento personal de identificación
EHHM	Encuesta de Hogares y Movilidad Humana
IDH	Índice de Desarrollo Humano
IGM	Instituto Guatemalteco de Migración
INM	Instituto Nacional de Migración de México
NNA	Niñas, niños y adolescentes
MINEX	Ministerio de Relaciones Exteriores
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PDH	Procuraduría de los Derechos Humanos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SBS	Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia
SEGOB	Secretaría de Gobernación
TVR	Tarjeta de Visitante Regional
TVTTF	Tarjeta de visitante trabajador fronterizo



01

Introducción, metodología y antecedentes

01 | Introducción, metodología y antecedentes

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) trabajan en conjunto en la región del Norte de Centroamérica para comprender los vínculos entre las dinámicas laborales y la movilidad humana. Bajo este enfoque se incluyó un módulo sobre trabajo infantil a la Encuesta de Hogares de Movilidad Humana (EHMH) que realizó la OIM para desarrollar el estudio "Migración y Trabajo Infantil. Guatemala 2017" con el objetivo de generar información sobre la niñez migrante no acompañada retornada y sus familias y servir como apoyo en la gestión humanitaria y toma de decisiones basadas en el conocimiento.

En esa perspectiva y en el marco del proyecto "REFRAME: Acción global para mejorar el marco de la contratación de los trabajadores migrantes", iniciativa implementada por OIT y financiada por la Unión Europea en el corredor Guatemala – México, se busca conocer la experiencia migratoria de población joven, en edad de trabajar (comprendida entre los 15-25 años) y que buscan México como destino final o han decidido residir temporal o permanente en dicho país para insertarse en el mercado laboral y conocer sus dinámicas de contratación.

En este estudio se presentan elementos para conocer el proceso de reclutamiento y contratación. Además, se identifican los eventos de movilidad humana vinculado al trabajo juvenil y una evaluación de las condiciones de la juventud que migra para trabajar en México. A partir de las conversaciones con personas entre 15 y 25 años y los funcionarios que atienden a esta población se identificaron: dinámicas laborales, eventos de movilidad humana vinculados al trabajo juvenil, necesidades y limitaciones institucionales así como, condiciones que enfrentan antes y durante el evento migratorio.

Bajo el principio del interés superior de la niña y el niño, no se entrevistó a la juventud menor de 18 años, por lo que, se estudió su experiencia a través de los funcionarios que atienden esta población. La selección de los participantes se realizó por medio de las instituciones de gobierno que trabajan con juventud migrante en Guatemala.

La Agenda 2030, la declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, así como el Pacto Mundial para la Migración señalan las bondades de la migración, segura, ordenada y digna en el crecimiento equitativo de las ciudades. Sin embargo, los trabajadores migrantes a menudo enfrentan dificultades para acceder a trabajo decente, exposición a la explotación y abusos durante la etapa de reclutamiento. Por esta razón, se necesita contar con información cuantitativa y cualitativa que permita emprender acciones que promuevan y protejan los derechos humanos y laborales de esta población por medio de marcos normativos y política pública, fortalecimiento de las capacidades institucionales y la sensibilización a la sociedad sobre el vínculo entre migración y desarrollo.

01 | Introducción, metodología y antecedentes

Antecedentes

A partir de los resultados del estudio "Migración y Trabajo Infantil Guatemala 2017" se conocen los antecedentes sobre migración y trabajo infantil de la población migrante retornada menor a 18 años.

Los datos muestran que existe un grupo que representa el 28.9% que busca establecerse temporal o permanentemente en México. Todos los antecedentes que se muestran a continuación son exclusivamente de la población cuyo destino de viaje fue México.

País de destino de la niñez y adolescencia migrante retornada

28.9%
México

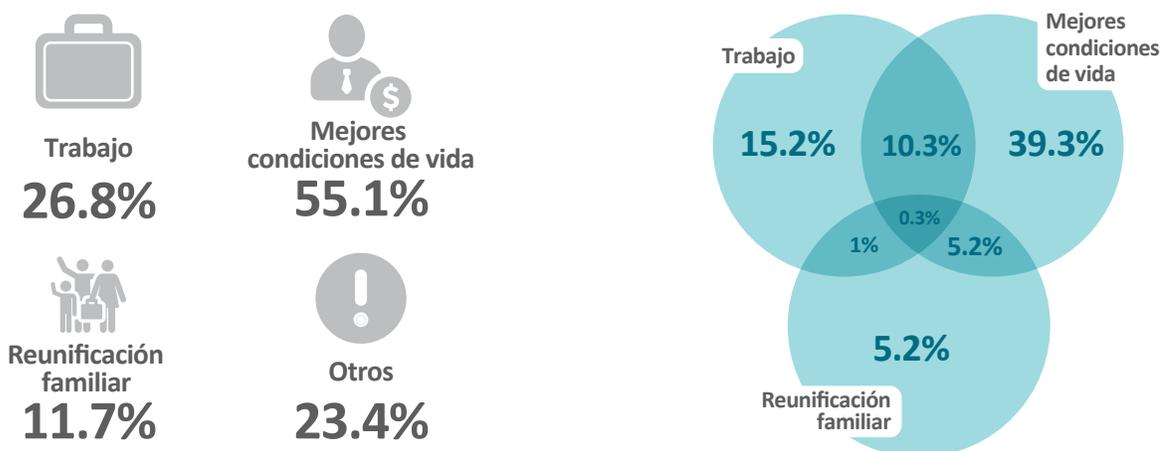
Este grupo viajó principalmente a Chiapas, Quintana Roo y Ciudad de México.

71.1%
Estados Unidos

Los principales estados a los que se dirigió este grupo son: California, Florida y Nueva York.

Motivos de migración de NNA con destino México

El diagrama de Venn considera únicamente las observaciones con motivos de mejores condiciones de vida, trabajo y reunificación familiar con el objetivo de mostrar la multicausalidad de la migración.



Departamentos de origen

Departamento	Porcentaje
San Marcos	56.5%
Huehuetenango	26.9%
El Quiché	5.2%
Quetzaltenango	3.1%
Otros	8.3%

Grupo étnico

Grupo étnico	Porcentaje
Maya	64.8%
Mestizo	33.4%
Otro	1.0%
NS/NR	0.7%

01 | Introducción, metodología y antecedentes

36.0% De la población NNA con destino México realizaba algún tipo de trabajo remunerado antes de migrar

20%
DE LAS NIÑAS

42%
DE LOS NIÑOS

2 DE CADA **5** NNA trabajan más de 42 horas por semana

14.0 Horas promedio trabajadas por semana

Actividades de trabajo de NNA con destino México



Agricultura

62.8%



Servicios y ventas

14.7%



Servicios domésticos

9.8%



Construcción

8.8%

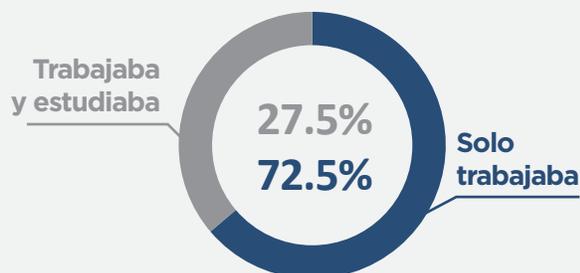


Otros

3.9%

Los resultados muestran que la niñez retornada que realizó algún tipo de trabajo remunerado antes de migrar tiene un alto porcentaje de incumplimiento escolar (72.5%). No se observan mayores diferencias entre la niñez que reporta motivo de migración laboral entre los que trabajaba (34.3%) y la que no trabajaban (23.2%).

Asistencia escolar y trabajo infantil



Migración y trabajo infantil

Cuando la niñez trabajaba

34.3%

Migró por motivo laboral

*El 23.2% migró por motivo laboral cuando no realizaba ningún trabajo previo.

Objetivo general

Generar información sobre la experiencia migratoria y laboral de jóvenes guatemaltecos/as comprendidos entre los 15 y 25 años con destino México, para un abordaje que garantice la observancia del trabajo decente, así como de los principios generales y directrices para la contratación equitativa.

Objetivos específicos

- Comprender las motivaciones y condiciones previas en los hogares de la juventud guatemalteca que decide migrar por motivo laboral a México.
- Entender la dinámica del proceso de contratación y las condiciones del trabajo de la juventud migrante guatemalteca que realizaron algún tipo de actividad remunerada, ya sea antes o durante su estadía en México.
- Descubrir mediante un estudio de casos si la población objetivo muestra características cíclicas en términos de empleadores, lugares de trabajo y rutas de llegada; así como sus principales necesidades durante su traslado y residencia en México.
- Conocer los roles y responsabilidades de los actores clave relacionados a temas laborales para desarrollar propuestas de seguimiento y atención que garanticen los derechos humanos y el trabajo decente bajo los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT (ver anexo A2).

01 | Introducción, metodología y antecedentes

Tema	Migración y trabajo juvenil
Método	Método cualitativo: estudio de casos exploratorio.
Población objetivo	Jóvenes entre 15-25 años que han tenido al menos un evento migratorio cuyo motivo era trabajar en México temporal o permanentemente.
Hipótesis	La juventud entre 15 y 25 años que migra a México por motivo laboral presenta características cíclicas (empleos de temporada y mismo empleador), condiciones de informalidad y de vulnerabilidad relacionadas a la contratación y el empleo.
Preguntas de investigación	¿Cómo son las condiciones previas a la migración por motivos laborales? ¿Cómo es el proceso migratorio de los jóvenes que migran a México por motivos laborales? ¿Cómo son las condiciones durante el trabajo juvenil en México?
Tipo de estudio	Estudio de casos: con un diseño holístico, a partir de la observación, las encuestas y grupos focales.
Tipo de muestreo	Muestreo no probabilístico (determinístico) por conveniencia: Se identificó a las personas a ser entrevistadas en reuniones con proveedores de servicio.
Instrumentos de recolección	Entrevistas semi estructuradas: 25 entrevistas a los funcionarios que atienden a la población objetivo y 45 entrevistas con juventud migrante ¹ . Grupos focales: 4 Grupos focales con funcionarios que atienden a la población objetivo. Guía de Observación: a partir de visitas a los lugares de trabajo.
Lugares de recolección de información	<p>Guatemala:</p> <p>Ciudad de Guatemala</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hogar Casa Nuestras Raíces Guatemala <p>Quetzaltenango</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hogar Casa Nuestras Raíces Quetzaltenango - Procuraduría de los Derechos Humanos, Quetzaltenango <p>Tecún Umán</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instituto Guatemalteco de Migración (IGM) - Oficinas de Movilidad Laboral en Tecún Umán y el Carmen del Ministerio de Trabajo y Previsión Social <p>México:</p> <p>Chiapas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consulado de Guatemala en Ciudad Hidalgo, Chiapas México - Consulado de Guatemala en Tapachula, Chiapas México <p>Tapachula</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instituto Nacional de Migración (INM) - Fincas en Tapachula, México
Fecha de recolección	Enero a mayo 2019

1. De las 45 entrevistas, 21 fueron completas con jóvenes previo a su llegada a México y 24 fueron a jóvenes en fincas en México y por el corto tiempo otorgado, sólo fue posible utilizar el formato de grupo focal para conocer sus realidades laborales y motivaciones de migrar.



02

Antes del viaje

02 | Características sociodemográficas de la juventud entrevistada



Por el corto tiempo otorgado durante las entrevistas en México sólo fue posible utilizar el formato de grupo focal para conocer sus realidades laborales y motivaciones de migrar. Las características sociodemográficas a continuación corresponden a las 21 entrevistas realizadas en Guatemala.



Trabajo remunerado: ocupación



No sabe / No responde: 10

2. Por las características de la población entrevistada se contó con un investigador maya hablante.

02 | Condiciones previas al evento migratorio

Condiciones en las comunidades

Condiciones familiares

Vivo con mis padres y un hermano, no cuento con trabajo por eso me voy a México, ayudo a mi padre en la agricultura

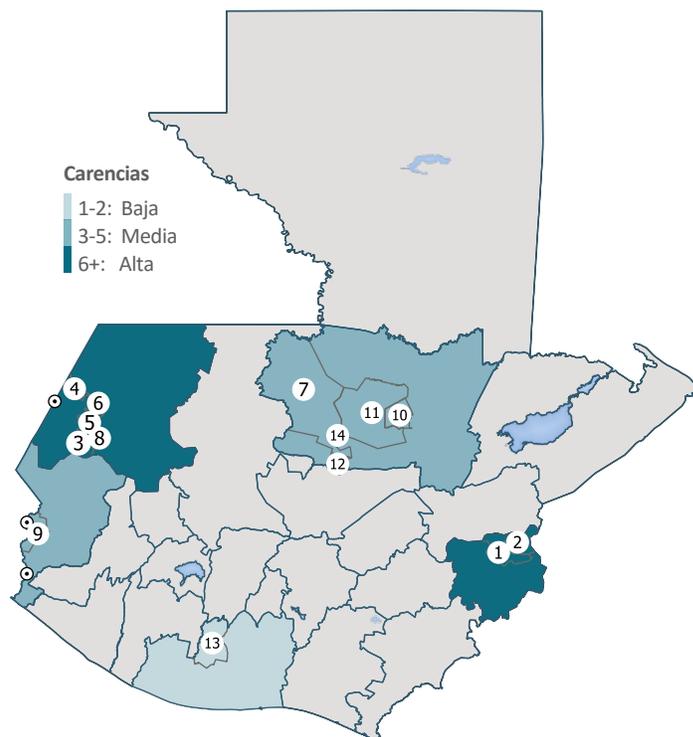
Hombre indígena de 21 años, Alta Verapaz

“Quiero ir a trabajar para el mantenimiento de mi familia porque tienen muy poco alimento

Mujer indígena de 22 años, Alta Verapaz

Estoy sin dinero, no tengo papá y mis hermanos están pequeños, no tenemos terreno para cultivar, me da tristeza porque miro a mi mamá pasar penas

Hombre indígena de 25 años, Huehuetenango



Las personas evidenciaron las carencias en:

No.	Departamento	Municipio	Carencias	Falta de agua potable	Falta de acceso a electricidad	Carreteras rústicas o de terracería	Falta de fuente de trabajo/ingreso	Casas de abode y tierra	Falta de alimentos	Falta de acceso a servicios de salud / medicamentos	Falta de acceso a educación
1.	Chiquimula	Jocotán	6	✗		✗	✗	✗		✗	✗
2.	Chiquimula	Camotán	6		✗	✗	✗	✗	✗	✗	
3.	Huehuetenango	San Idefonso Ixtahuacán	5			✗	✗		✗	✗	✗
4.	Huehuetenango	Santa Ana Huista	4		✗	✗		✗		✗	
5.	Huehuetenango	San Pedro Necta	4			✗	✗		✗		
6.	Huehuetenango	Petatán	4			✗	✗			✗	✗
7.	Alta Verapaz	Cobán	3	✗		✗				✗	
8.	Huehuetenango	Unión Cantinil	3		✗				✗	✗	
9.	San Marcos	Malacatán	3		✗		✗	✗			
10.	Alta Verapaz	Lanquín	2		✗		✗				
11.	Alta Verapaz	San Pedro Carchá	1	✗							
12.	Alta Verapaz	Tactic	1				✗				
13.	Escuintla	Santa Lucía Cotzumalguapa	1				✗				
14.	Huehuetenango	Colotenango	1		✗	✗	✗			✗	

02 | Motivos reportados para migrar

Flujo migratorio con fines laborales

En las fincas en México hay trabajo

Quiero Dinero **FALTA OPORTUNIDADES DE TRABAJO** Necesidad de Trabajo

Apoyo Económico a sus padres

En la región, numerosos estudios caracterizan la migración como multicausal, siendo sus principales motivos: factores económicos, violencia/inseguridad y reunificación familiar. Sin embargo, al analizar específicamente a la población guatemalteca entre 15-29 años de edad que migra a México se observa que su motivación es una migración laboral.

Intención de migrar a Estados Unidos

Estados Unidos como destino final



de la juventud entrevistada antes de migrar a México han considerado migrar a Estados Unidos

*Más adelante, lo haré con amigos que tengo de Honduras porque ganaría mejor y saldré adelante”,
Hombre indígena de 21 años, Alta Verapaz*

*Por la misma situación que no hay trabajo y a la vez tengo miedo de irme a Estados Unidos”
Mujer indígena de 25 años, Huehuetenango*

*Porque se gana más”.
Hombre indígena de 25 años, Alta Verapaz*

Expectativas de trabajo en México

*Trabajar para comprar abono, esperando encontrar un buen puesto de trabajo”
Hombre indígena de 21 años, Huehuetenango*

*Trabajar y ganar el sustento de mi familia”
Hombre indígena de 25 años, Chiquimula*

*Quiero juntar dinero para comprar casa”
Mujer indígena de 24 años, Huehuetenango*

La juventud que migra a México ve oportunidades de trabajo que le permitirán generar un mayor ingreso para mantener a su familia y adquirir bienes en su país de origen.

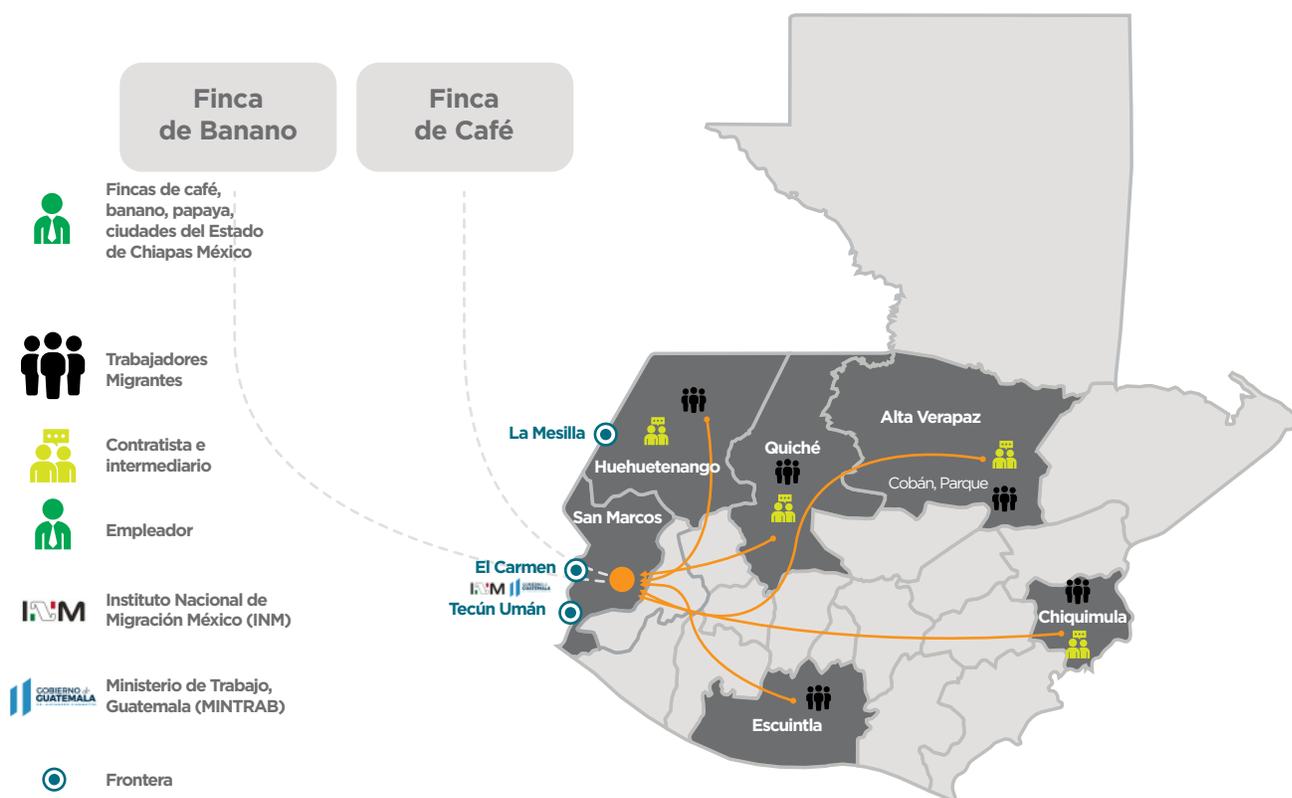


03

Durante el viaje

El camino hacia el trabajo en México: proceso migratorio regular

El mapa muestra las principales comunidades de origen de la juventud migrante guatemalteca, las siete entidades federativas de Chiapas, Quintana Roo y Tabasco donde se puede emitir la Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF) y el principal punto de reunión que utilizan las personas intermediarias para convocar a los/as jóvenes que quieren trabajar en México.



Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF)

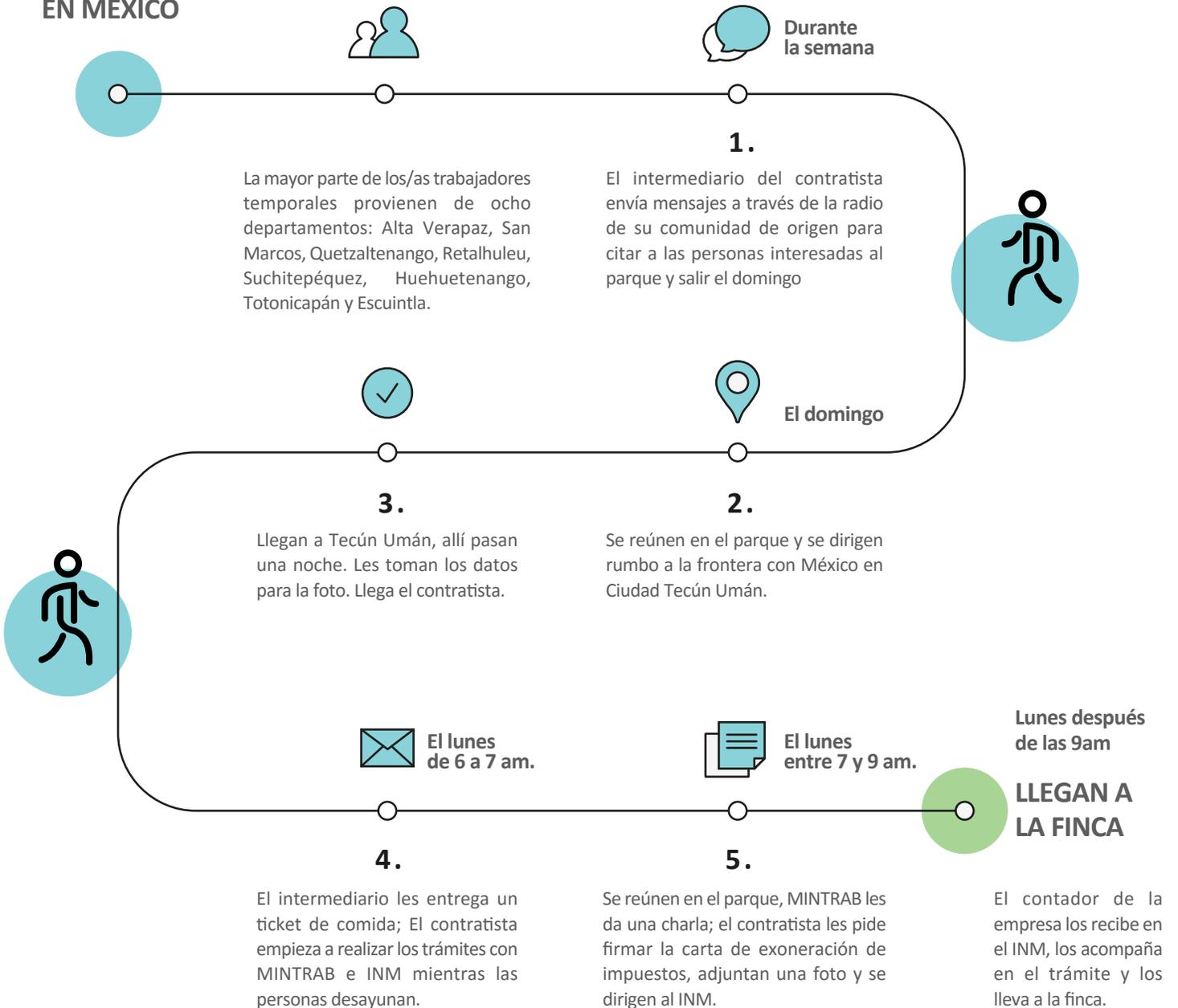
La TVTF otorga permiso de trabajo en los estados de Chiapas, Campeche, Tabasco y Quintana Roo en México a las personas nacionales de Guatemala y Belice que tienen 16 años o más y que cuentan con una oferta de empleo realizada por una persona física o moral registrada en el Instituto Nacional de Migración y soliciten la condición de estancia de visitante trabajador fronterizo³. El respaldo legal de esta calidad migratoria se encuentra en el numeral IV del artículo 52 de la Ley de Migración de México.

El trámite de la TVTF es de resolución inmediata y se presenta en el lugar destinado al tránsito internacional terrestre de personas, en las entidades federativas de Chiapas, Quintana Roo y Tabasco. Cuando se obtiene una resolución positiva a este trámite se emite un documento con una validez de un año (consultar en el Anexo D3 el número de TVTF emitidas en 2019).

³ Instituto Nacional de Migración (INM). (Diciembre de 2019). Tarjeta de visitante trabajador fronterizo. Obtenido de <https://www.gob.mx/tramites/ficha/tarjeta-de-visitante-trabajador-fronterizo/INM275>

Relato del proceso de reclutamiento y contratación

EL CAMINO HACIA EL TRABAJO EN MÉXICO



Para conocer más detalles sobre la carta de exoneración de impuestos, consultar en la página 20.

Características del viaje: ciudad de Tecún Umán

La juventud migrante sale de sus comunidades con rumbo a la ciudad de Tecún Umán, frontera con México, para pasar la noche. Los/as intermediarios identifican los lugares para que las personas pernocten. Se observó en las visitas de campo que los gastos de hospedaje, así como el desayuno los cubre el intermediario. Sin embargo, el costo por uso de los servicios sanitarios, servicios de duchas y la cena corren por cuenta del trabajador migrante.

“La cena ellos la deben de comprar porque por parte del contratista cubre únicamente el desayuno.” Funcionario de gobierno en Guatemala

¿DÓNDE
DUERMEN?



Hay un salón grande y vacío salvo por lo pedazos de cartón y nylon sobre los que se acuestan las personas migrantes. No se observan colchones ni camas. Hombres, mujeres, niños, niñas, familias buscan un espacio donde ubicarse para pasar la noche.

En una de las paredes de la entrada hay un rótulo escrito a mano que dice “Prohibido el uso de ventiladores”.

¿QUÉ
COMEN?



Eran las seis de la mañana se escuchaba una voz llamando a cada una de las personas en el alojamiento por su nombre y apellido. Uno a uno se acercaba para que les entregarán un boleto para canjearlo por alimentos.

Tres personas repartían el desayuno: arroz, frijol blanco, tres tortillas y una bolsa de agua pura. Al terminar de comer, cada persona lava sus platos para que otras los puedan reutilizar.

¿CUÁLES SON
LOS SERVICIOS
DISPONIBLES?



En las instalaciones se observan ocho servicios sanitarios, pero solo hay dos asignados para los/as viajeros/as. En los relatos, cuentan que para usarlos debían pagar Q. 2.00. Hay duchas disponibles a cambio de un pago adicional.

Costo del viaje

“250 quetzales y me devuelven la mitad...eran mis ahorros” Hombre ladino/mestizo de 23 años, Chiquimula

“100 quetzales me prestaron el dinero” Hombre indígena de 24 años, Huehuetenango

“100 quetzales me los regaló mi hermano mayor” Hombre indígena de 24 años, Escuintla

“40 quetzales me prestó un amigo, no los devuelve el contratista” Hombre indígena de 21 años, Huehuetenango

“25 quetzales porque del rancho pagaron ya los contratistas los transportes y en comida 100 quetzales” Hombre ladino/mestizo de 25 años, Chiquimula

Trámites para ingresar a México

01

Un/a contratista les llama conforme a una lista y les entrega dos copias de su DPI (este es un requisito indispensable), la oferta de empleo firmada por su empleador y una carta de exoneración del pago del impuesto de 332 pesos mexicanos.

02

El expediente debe ir acompañado por fotografías de la persona migrante. A la plaza llega un joven que les hace entrega de una fotografía ya revelada a cambio de un pago que corre por cuenta del trabajador/a.

03

Una vez las autoridades migratorias mexicanas reciben el expediente cada persona debe firmarlo o en su defecto colocar su huella dactilar.

04

Cuando ya se tiene el expediente completo y debidamente firmado, Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala brinda una charla a los trabajadores minutos antes de que se dirijan al Instituto Nacional de Migración en México.

05

Previo a la llegada de los trabajadores a Ciudad Hidalgo, la empresa debidamente registrada ante las autoridades migratorias solicita audiencia al INM para solicitar que extiendan la tarjeta de visitante trabajador fronterizo a las personas que se documentan en un listado.

Sobre la tarjeta de trabajador fronterizo:

“La tarjeta de trabajador fronterizo tiene vigencia de 1 año, luego de vencerse lo deben renovar porque queda sin vigencia y tienen problemas con migración si son detenidos.”

“La vigencia de la tarjeta no está asociada a la duración del contrato. Las personas suelen ofrecer sus servicios en otras fincas cuando se les vence su contrato laboral, pero su TVTF está vigente”

Sobre la carta de exoneración de impuesto:

La carta de exoneración del impuesto contiene el siguiente texto “El (a) que suscribe__ de nacionalidad guatemalteca, bajo protesta de decir verdad manifesté a usted que trabajaré como jornalero agrícola, prestando mis servicios en la finca o rancho denominado__, percibiendo un sueldo igual al salario mínimo laboral vigente en territorio mexicano, recursos apenas suficientes para mis gastos básicos y los de mi familia, pero en mi país no hay trabajo, por lo que tengo la necesidad de hacerlo en México. Solicito su amable apoyo para la aplicación del artículo 16 de la Ley Federal de derechos vigentes.”

Proceso migratorio irregular

En las entrevistas la mayoría de las/los jóvenes comentaron que no tener la TVTF no les impide conseguir trabajo en México ni tampoco les dificulta para cruzar la frontera.

“No porque si no me le dan paso por el río y trabajaría en lo doméstico”. Mujer indígena de 22 años, Alta Verapaz

Condiciones de trabajo en México

La mayoría de las y los jóvenes entrevistados en Tecún Umán (18 de 21 jóvenes entrevistados/as) no conoce el trabajo de las autoridades vinculadas con su proceso laboral en México. Las personas que manifestaron conocerlo se referían al proceso de entrega del pase para el ingreso a México que se gestiona con el INM. El único contacto que tienen es con el intermediario quienes les tramitan la Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF).

Durante las entrevistas se evidenció el desconocimiento de las características del trabajo que van a realizar. Además, las personas entrevistadas evidenciaron desconocimiento de recursos y canales de comunicación para poner denuncias o hacer consultas durante el proceso. En algunos casos, las y los trabajadores migrantes no hablan el español y su contacto con la finca es el intermediario y el contratista.

Las principales formas en las que los trabajadores llegan a las fincas son: 1) con una oferta de trabajo y su respectiva tarjeta TVTF, 2) con tarjeta TVTF en condición de “voluntario” y 3) sin oferta de trabajo y sin tarjeta TVTF.

Se presenta un esquema con la lista de derechos laborales de acuerdo con la condición en la que el trabajador ingresa a la finca:

	1. Con TVTF y oferta de trabajo	2. Con TVTF y sin oferta de trabajo (voluntario/a)	3. Sin oferta de trabajo y sin TVTF
Estatus migratorio	Regular: TVTF vigente	Regular: TVTF vigente	Irregular: TVTF vencida, denegada o no tramitada
Descripción	Todas las personas guatemaltecas que ingresan a México con una TVTF y que desempeñan sus funciones con el empleador estipulado en la oferta de trabajo ofrecida en Guatemala.	Popularmente se utiliza el término de trabajador voluntario refiriendo a aquellas personas con TVTF vigente que no tienen una oferta formal, generalmente porque venció su contrato de trabajo, si no que ofrecen sus servicios a otros empleadores en México.	Todas las personas guatemaltecas que no cuentan con oferta de trabajo en México, ya sea porque se les venció o porque nunca tuvieron, y que tampoco tienen una TVTF vigente.
Condiciones laborales:			
Alimentación	El empleador cubre dos tiempo de comida	Corre por cuenta del trabajador	
Alojamiento	El empleador brinda un espacio para dormir durante la estancia	Corre por cuenta del trabajador	
Salario	Determinado mediante contrato laboral, equivalente al salario mínimo en México.	Determinado por mutuo acuerdo, puede estar por debajo del salario mínimo en México. Generalmente, no hay contrato de trabajo.	
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> En algunos casos se contrata al trabajador/a migrante sin necesidad de una oferta de trabajo y los aceptan solo con la copia de su documento de identificación (DPI). En algunas fincas les cobran 100 pesos mexicanos por dormir en la galera y 20 pesos mexicanos por la comida que se descuentan del pago. 		

4. Popularmente se utiliza el termino de trabajador voluntario refiriendo a aquel que no tiene una oferta formal, si no que ofrece sus servicios para ser contratado.



SALARIO O PAGO RECIBIDO

- Como se describe en el cuadro comparativo de la página 21, el salario varía para los y las trabajadores/as que cuentan con contrato laboral es, por lo general, igual o mayor al salario mínimo en México, mientras que las personas sin contrato salarial pactan una remuneración inferior al salario mínimo.
- De los y las jóvenes entrevistadas en Tecún Umán y con experiencia previa de trabajo en las fincas en México, nueve indicaron que el pago recibido no fue el mismo que el ofrecido.
- En relación con las brechas salariales entre las personas guatemaltecas y las mexicanas trabajando en México, algunas personas entrevistadas indicaron que los nacionales reciben mejor pago que las personas guatemaltecas “Los guatemaltecos ganan 140 y los mexicanos de 200 a 300 pesos”.



JORNADA LABORAL

- Generalmente, hay dos jornadas de trabajo, en la mañana y por la tarde.
- En varias fincas se trabajan seis días a la semana y se descansa un día.
- El horario de trabajo en algunas fincas inicia a las 6.00 am con una hora de almuerzo, entre las 12:00 y la 1:00pm y los sábados se trabaja medio día.
- En el caso de los/as trabajadores migrantes sin contrato laboral se observa que las jornadas de trabajo pueden ser más extensas.

En una conversación con un trabajador guatemalteco en una de las fincas visitadas, nos compartió su punto de vista respecto al tipo y condiciones de trabajo que realiza la juventud guatemalteca:

Tengo 20 años de trabajar en la finca y la mayoría de las personas son guatemaltecas; hay mexicanos también, pero los ponen a realizar tareas distintas, pero el trato y la paga son los mismos. Acá en la finca nos permiten tener y traer familia, a los niños pequeños les tienen una guardería y cerca hay escuelas.

La mayoría de las personas son contactadas por medio de un contratista y el patrón envía la carta de contrato, pero en la finca se ve que siempre son las mismas familias las que vienen a trabajar y se les va conociendo desde chiquitos hasta que son ya grandes para venir y trabajar también, algunos se han casado acá y otros han tenido hijos estando en la finca.

Hay reglas en la finca y quien no las cumpla lo ponen en la “lista negra” y ya no los contratan. Muchas personas no saben leer ni escribir y no les dan su contrato en papel sino es de palabra. Algunos buscan irse a otra finca o a los Estados Unidos, pero a veces no les pagan y si lo hacen es una mínima parte. Este año hubo un muchacho que se había ido en la caravana, pero regresó.

En la finca estamos bien tratados, pero lo único es la alimentación, que solo hay dos veces y es la misma comida casi siempre y creo que deberían pagar un poco más, porque sigo ganando lo mismo y vengo desde hace muchos años a trabajar acá.

Antes de cruzar la frontera con México

A continuación se muestran las funciones institucionales, así como las recomendaciones que manifestaron los funcionarios/as durante las entrevistas y grupo focales.

Institución	Funciones/actividades institucionales	Recomendaciones
Reclutador	<ul style="list-style-type: none"> • Poner spots publicitarios en la radio comunitaria. • Brindar una charla informativa sobre las condiciones laborales. • Responsable del traslado y alimentación de las personas hasta su llegada a México. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informar a las personas en todo su ciclo sobre las condiciones del trabajo y del alojamiento en frontera. • Mejorar las condiciones de alimentación y alojamiento en Guatemala.
Contratista	<ul style="list-style-type: none"> • Entregar la carta de oferta laboral y acompañar durante los trámites ante el INM. • Comunicarse con MINTRAB para el registro de las personas trabajadoras guatemaltecas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar su trabajo con las autoridades nacionales. • Explicar las condiciones de trabajo y garantizar su cumplimiento. • Entregar una copia de los contratos, no solo oferta laboral.
Alojamiento en frontera	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer a los contratistas un espacio para alojar a los trabajadores antes de irse a México. • Facilitar el uso de sanitarios y duchas por un costo adicional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar seguridad a quienes se albergan. • Mejorar las instalaciones de los servicios sanitarios y las áreas para pernoctar.
Ministerio de Trabajo y Previsión Social	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar un control de las personas que tienen carta de oferta laboral. • Asistir y dar acompañamiento a denuncias. • Dar charlas informativas a los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinarse con PDH y consulados de Guatemala en México y con el MP de Guatemala. • Poner instalaciones más visibles y amplias con material informativo. • Brindar formaciones continuas al personal encargado.
Ministerio de Relaciones Exteriores	<ul style="list-style-type: none"> • Apostillar las partidas de nacimiento de los/as NNA cuando sus padres lo solicitan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener una mejor coordinación con consulados, INM y PDH • Lograr que el apostillado para los/as NNA sea más factible para prevenir la migración irregular.
Procuraduría de los Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar y orientar en caso de denuncias. • Tener campañas de sensibilización sobre la importancia de la denuncia y sobre los riesgos de la migración irregular. • Promover los Derechos Humanos de los/as trabajadores/as. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la coordinación interinstitucional. • Dar seguimiento a las denuncias. • Coordinar con MINTRAB actividades de promoción sobre derechos laborales. • Realizar monitoreos en instituciones a cargo de NNA migrante no acompañada.

Durante el proceso migratorio y en México

A continuación se muestran las funciones institucionales, así como las recomendaciones que manifestaron los funcionarios/as durante las entrevistas y grupo focales.

Institución	Funciones/actividades institucionales	Recomendaciones
Instituto Nacional de Migración (INM)	<ul style="list-style-type: none"> Orientar el trámite de TVTF y expedirlas. Verificar las partidas de nacimiento de los/as NNA con su apostillado (vigencia de 6 meses) con presencia de sus padres o verificar carta poder o denuncia. 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinar con instituciones en Guatemala (IGM y MINTRAB) y en México con el MINEX. Garantizar la impresión de las tarjetas. En caso que las lleven a las fincas, confirmar y verificar que todas las personas en la finca estén documentadas.
Instituto Guatemalteco de Migración (IGM)	<ul style="list-style-type: none"> Registrar y verificar la cantidad personas que salen y entran al país. 	<ul style="list-style-type: none"> Registrar el ingreso y egreso de todas las personas nacionales y extranjeros del territorio nacional (los trabajadores transfronterizos no son registrados por Migración de Guatemala).
Representante de empleador	<ul style="list-style-type: none"> Acompañar el proceso de traslado de los/as trabajadores/as desde la frontera hasta la finca. 	<ul style="list-style-type: none"> Tener una coordinación con las autoridades guatemaltecas en caso de vulneración de derechos.
Empleador	<ul style="list-style-type: none"> Equilibrar el trabajo de acuerdo con las capacidades físicas de las personas. Garantizar un ambiente laboral adecuado. Contratar en igualdad de condiciones a personas guatemaltecas y mexicanas. 	<ul style="list-style-type: none"> Entregar copia del contrato a los/as trabajadores/as. Garantizar un trato equitativo hacia los trabajadores guatemaltecos, particularmente de parte de los caporales. Garantizar que se trabaje las horas acordadas en la carta laboral o contrato y que el paso sea acorde al puesto y no a la nacionalidad.
Consulados de Guatemala en México	<ul style="list-style-type: none"> Mediar y asistir todo tipo de casos. Sostener diálogos binacionales entre Guatemala y México para atender casos donde se identifiquen vulneración de derechos. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar visitas periódicas a las fincas y contar con una base de datos para verificar las condiciones de los trabajadores "voluntarios". Tener seguimiento con instituciones mexicanas sobre los contratos de palabra.
Secretaría de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Realizar visitas periódicas para observar las condiciones físicas de los lugares de trabajo y verificar que los trabajadores cuenten con un contrato laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinar visitas conjuntas con los consulados guatemaltecos relacionadas con las condiciones laborales y de vida de los trabajadores guatemaltecos en México.

03 | Denuncias

Los mecanismos establecidos para verificar el cumplimiento de las condiciones laborales de los y las trabajadores migrantes en México se basan en un sistema de denuncias. Sin embargo, en las entrevistas y grupos focales se identificó que las personas evitan interponer denuncias por temor a perder su empleo o a que no los vuelvan a contratar.



DESDE LA MIRADA DE LOS Y LAS FUNCIONARIOS

- En el consulado de Guatemala en Ciudad Hidalgo, de enero a abril 2019 se han registrado 30 casos de denuncias, 18 concluyeron mediante un convenio de pago, por un total de \$98,384.54 (pesos mexicanos) y 4 procesos de "inactivo" por falta de seguimiento por parte de los denunciados.
- En Tapachula hay más denuncias por falta de pago hacia los trabajadores, pero también hay incumplimiento de contratos por parte de las y los trabajadores.
- El consulado de Guatemala en Ciudad Hidalgo atiende hasta 15 denuncias a la semana por incumplimiento de pago, pero se ha ganado la reinstalación en el trabajo y logrado el pago no percibido.



DESDE LA MIRADA DE LOS Y LAS TRABAJADORAS/AS

Sobre las denuncias:

- No pueden hacer reclamos o denuncias de ninguna clase a los caporales.
- Los castigan por denunciar, hasta por un año nos pueden dejar sin darnos la tarjeta de trabajador o no nos contratan si denunciamos.

Sobre las condiciones laborales:

- La frase por parte de los caporales es "¡Si quieres lo haces, si no te retiras!", lo que es en si una amenaza para que dejen el trabajo.
- A veces, el contratista es el mismo caporal en las fincas donde trabajan y eso los expone a condiciones de explotación laboral "no tienen piedad de nosotros".
- Eligen más jóvenes que mayores de 35 años. Cuando se llevan niños, las condiciones no son adecuadas para ellos.
- No nos dan los tres tiempos de comida y las camas no son adecuadas y muchas horas extras no son pagadas.
- Muchas mujeres a menudo son obligadas a venir a México a trabajar por sus padres.

Comenta que con las mujeres que no hablan el español les va mucho peor "una vez a dos mujeres, por no hacer el trabajo que les pidieron les dijeron que no les pagarían y les echaron agua fría encerrándolas en un cuarto frío". A otros, cuenta, "los levantan temprano y no les dan alimentos y los hacen dormir en cartones, pero cuando llega el ingeniero, todo camina bien y no les tratan mal"



04

Después del viaje

Retorno y expectativas

¿REGRESAN A SUS COMUNIDADES AL CONCLUIR SU CONTRATO EN MÉXICO?

Los jóvenes con quienes conversamos en la de Ciudad Tecun Umán, coinciden en su deseo de retornar a sus comunidades al concluir su contrato de trabajo en México. A continuación, algunas de las frases con las que respondieron a la pregunta:

LOS QUE SÍ

“tenemos que regresar” y “tengo que regresar”

“siempre regreso después del mes de trabajo”

“debo regresar a casa para ayudar a mi padre”

“Siempre regreso a casa, no me gustaría quedarme en México o Estados Unidos”

LOS QUE NO

Joven mujer de 23 años, tiene 8 años de estar trabajando; es originaria de San Marcos, es mamá soltera y además su mamá depende económicamente de ella. En Guatemala, antes de migrar, trabajó como empleada doméstica pero no ganaba mucho decidió migrar a México. Visita a su familia una vez al mes pero el mismo día que llega debe regresar para presentarse a su trabajo al día siguiente. En México está trabajando sin permiso de Migración y lo único que les ha dado a los patrones es una copia de su DPI y una copia del certificado de nacimiento. En México gana \$3000 (pesos mexicanos) al mes, pero puede variar si logra hacer horas extras. Esta joven ha considerado irse a Los Estados Unidos pero aún no tiene lo del "pollero"

¿REGRESARÁN A TRABAJAR A MÉXICO EN LA PRÓXIMA JORNADA/ AÑO?

El regresar a la misma finca para la siguiente temporada dependerá del empleador, quien es, quien determina cuántas personas necesita para la actividad correspondiente según el ciclo. Algunas personas regresan a sus comunidades y regresan a la siguiente jornada; otras no regresan y si su tarjeta está vigente se llegan a ofrecer como “voluntarios” a otras fincas. Muchas de las personas entrevistadas indicaron que, si son requeridos, sí volverían a trabajar a México, ya sea en la misma finca o en otra. Diez de las 21 personas expresaron algún tipo de explicación sobre porqué regresarían a trabajar a México, y nueve indicaron que intentarán buscar trabajo en Guatemala.

“Quisiera trabajar en Guatemala, pero no hay oportunidad, quiera que no, tengo que regresar para comprar medicina y para apoyar con la comida de mis hermanos”



05

Conclusiones y recomendaciones

CONCLUSIONES

La información estadística disponible sugiere que un 30% de la niñez migrante no acompañada tiene como destino final México, lo cual sugiere que hay grupo poblacional que emprende este trayecto. Este primer estudio de casos provee insumos sobre una población silenciada en la agenda nacional para garantizar sus derechos y libertades fundamentales. La información que se recopila en este documento muestra que la juventud que migra hacia México proviene de comunidades con altas carencias en servicios esenciales, oportunidades laborales y en su red vial. Además, se evidencia que las personas tienen una baja escolaridad y se ocupan principalmente en labores agrícolas.

Asimismo, las personas entrevistadas indicaron que emigran regularmente a México, una ruta conocida, y algunos de ellos lo realizan porque no cuentan con las posibilidades económicas suficientes para ir hacia Estados Unidos. Para estos jóvenes la agricultura constituye la única experiencia laboral que poseen, razón por la cual emigran hacia este destino y porque en sus comunidades de origen no hay suficientes posibilidades de emplearse o auto-emplearse en este sector. Es importante mencionar que algunas personas van por primera vez, desconociendo el proceso y las características del trabajo que realizarán, algunos no saben leer o escribir, no hablan español, únicamente conocen generalidades del trabajo a desempeñar van al “corte de papaya” o a la “siembra de café”.

Las entrevistas y visitas a fincas permitieron contar con elementos para comprender los procesos administrativos formales existentes en materia de contratación, la función de los contratistas e intermediarios, identificar las coordinaciones interinstitucionales existentes y ausentes (contratos), el proceso de salida y retorno, los tiempos, entre otros. Con respecto al proceso de salida, se muestra que para ir a trabajar a México no se requiere pagar a un particular (coyote) para cruzar la frontera, ya sea porque el viaje se organiza a través de los intermediarios quienes anuncian a través de mensajes radiales en las comunidades las ofertas y fechas de trabajo en México indicando el día de salida. Así como hay un porcentaje de población cruza irregularmente por puntos ciegos. Los jóvenes reportan que salen de sus hogares con aproximadamente Q.300.00 o menos dinero destinado a cubrir gastos por alimentación o servicios previo a llegar a su lugar de destino, en algunos el dinero es prestado.

En cuanto a las coordinaciones interinstitucionales y binacionales, se evidenció que los gobiernos de México y Guatemala tienen acuerdos que facilitan la movilidad laboral de trabajadores temporales guatemaltecos para apoyar las labores agrícolas de los estados del sur de México. Este acuerdo promueve la migración regular de las personas, sin embargo, llegar a México por motivos laborales implica una serie de retos a nivel institucional para ambos países y en cada uno de los momentos del ciclo de trabajo, desde la preparación del viaje, el traslado y antesala en la frontera y en el lugar de destino, para que las condiciones de trabajo sean las idóneas para las personas guatemaltecas, quienes buscan oportunidades fuera del territorio nacional.

En Guatemala, se observó que las personas que viajan con intermediario no se les realiza control migratorio fronterizo de salida por el IGM, únicamente los trámites correspondientes a la emisión de la Tarjeta de Visitante de Trabajador Fronterizo TVTF. De tal forma que las autoridades guatemaltecas no cuentan con un registro estadístico propio, la información relacionada a la cantidad de personas trabajadoras migrantes transfronterizas la genera México con base en el número de emisión de TVTF.

La Tarjeta de Visitante de Trabajador Fronterizo TVTF tiene vigencia por un año, las cartas de oferta laboral para los trabajadores guatemaltecos oscilan entre los 28 y 32 días aproximadamente. Las personas registran su salida con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuando necesitan renovar la vigencia de sus TVTF. Al concluir su contrato, la persona puede ir por su cuenta a ofrecer sus servicios a otros lugares o a otras fincas, ya que la vigencia de la tarjeta permite la movilidad por México.¹ Así también en México se contrata a guatemaltecos que presenten su Documento Único de Identidad –DUI– y los contratos son verbales. El término “voluntario” es un concepto acuñado a la forma en la cual las y los trabajadores se acercan a las fincas a ofrecer su trabajo, de tal forma que las condiciones laborales puedan ser diferentes para ellos, el salario puede ser menor o incluso deban pagar por sus alimentos y por pernoctar en la finca o en los alrededores de ésta.

RECOMENDACIONES

La contratación equitativa de trabajadores migrantes debería efectuarse de manera que se respeten, protejan y hagan realidad los derechos humanos y laborales, que responda a las necesidades establecidas del mercado de trabajo y que garanticen prácticas que promuevan la protección de los derechos laborales de las y los trabajadores. En ese sentido, es preciso reducir o eliminar prácticas informales en el proceso de reclutamiento y contratación para evitar cobros indebidos a los trabajadores, brindar información precisa de las condiciones de su contratación y empleo, informar de la libertad de poner término a una relación de trabajo y promover el acceso gratuito a mecanismos de presentación de reclamaciones o quejas garantizando el acceso a la justicia.

De tal forma, se requiere que este fenómeno de migración laboral regular que ocurre continuamente en dicho punto fronterizo sea un tema de agenda por las autoridades nacionales y binacionales tanto en orientaciones de política pública como de legislación. En este sentido, se recomienda crear mecanismos de cooperación para formalizar programas y proyectos de promoción de empleo digno decente y productivo de trabajadores migrantes temporales, dando así cumplimiento del Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral entre el Gobierno de la República de Guatemala y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos.

1. La TVTF permite entradas y salidas múltiples en los estados de la frontera sur (Campeche, Chiapas, Tabasco y Quintana Roo), se puede realizar actividades remuneradas en los Estados mencionados y tiene 1 año de vigencia.

05 | Conclusiones y Recomendaciones

Para superar los retos a nivel de coordinación interinstitucional en Guatemala, se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus oficinas de Movilidad Laboral ubicadas en frontera, promueva la coordinación entre el Instituto Guatemalteco de Migración, el Ministerio de Relaciones Exteriores a través de sus consulados en México y la Procuraduría de los Derechos Humanos, así como también con la autoridad local (municipalidades). Esto permitirá garantizar el registro de los connacionales en su salida y posterior ingreso al país, acompañar u orientar desde su competencia casos y denuncias en materia laboral o migratoria. Así mismo, contar con una mejor base de datos en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que se cuente con el registro de los contratos laborales además de las ofertas de trabajo, fortaleciendo así la gobernanza de la migración laboral con un enfoque de gobierno integrado.

Adicionalmente, es importante fortalecer los mecanismos de comunicación y coordinación binacionales. En Guatemala por medio de: Ministerio de Trabajo y Previsión Social MINTRAB, Instituto Guatemalteco de Migración INM, Ministerio de Relaciones Exteriores a través de sus consulados ubicados en México, y la Procuraduría de los Derechos Humanos, entre otros; en el caso de instituciones mexicanas: el Instituto Nacional de Migración INM y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. De tal forma que se garantice que los derechos y obligaciones laborales y migratorias sean cumplidos y respetados. También se recomienda que los gobiernos y empleadores velen porque las leyes y reglamentos pertinentes abarquen todos los aspectos de la contratación, en particular para velar por las personas que se encuentran en una situación vulnerable.

Por otro lado, se recomiendan acciones en Guatemala tal como la creación y difusión de campañas informativas para que los trabajadores migrantes conozcan sus derechos y obligaciones laborales, los requisitos para trabajar en México a través de la TVTF, los puntos fronterizos autorizados y evitar ser víctimas de estafas y engaños por personas inescrupulosas, reduciendo así la vulnerabilidad al migrar y laborar de manera irregular.

Asimismo, a través de las instituciones guatemaltecas competentes se recomienda verificar que las condiciones de alojamiento, alimentación y servicios que el empleador debe garantizar al trabajador migrante sean dignas y obedezcan a criterios de contratación equitativa.

B | Glosario

- **Contratación:** el término contratación incluye la publicación de anuncios, la difusión de información, la selección, el transporte, la colocación en el empleo y -en el caso de los trabajadores migrantes- el retorno al país de origen cuando proceda. Esto se aplica tanto a los solicitantes de empleo como a los que ya tienen una relación de trabajo. Por lo general, el término 'reclutamiento' se puede usar como sinónimo de 'contratación', sin embargo, se refiere más a los procesos que siguen después de haber formalizado la relación de trabajo, cuando la oferta de trabajo se hace un empleo concreto
- **Contratista:** persona de confianza del empleador que utiliza a su vez intermediarios a nivel local para la identificación de personas para el trabajo. El contratista es la persona que garantiza el transporte y alojamiento previo a llegar a México.
- **Derechos Humanos:** se trata de derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos sin discriminación alguna. Estos derechos guardan relación entre sí, son interdependientes, indivisibles, universales, inalienables, irrenunciables e imprescriptibles.
- **Emigración:** acto de salir de un Estado con el propósito de asentarse en otro. Las normas internacionales de derechos humanos establecen el derecho de toda persona de salir de cualquier país, incluido el suyo. Sólo en determinadas circunstancias, el Estado puede imponer restricciones a este derecho. Las prohibiciones de salida del país reposan, por lo general, en mandatos judiciales.
- **Empleador:** persona o empresa que contrata los servicios de los connacionales en México.
- **Intermediario:** persona que trabaja con el contratista, es quien realiza la selección de las personas en los territorios y las traslada a frontera para los trámites necesarios para llegar a México.
- **Migración:** movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos.
- **Migración irregular:** movimiento de personas que se desplazan al margen de las normas reglamentarias de los países de origen, tránsito y destino. Migración regular: Migración que se produce a través de canales regulares y legales.
- **País de destino:** país al que se dirigen flujos migratorios (regulares o irregulares).
- **Residencia:** lugar en que se habita por un tiempo determinado. La residencia se distingue del domicilio que es el lugar de morada fija y permanente. Usualmente residencia significa sólo la presencia física como habitante en un sitio determinado, mientras que domicilio de hecho requiere, además de la presencia física, la intención de hacer de él, la sede de sus negocios e intereses. Una persona puede tener al mismo tiempo más de una residencia, pero sólo un domicilio.
- **Retorno:** en sentido amplio, acto o proceso de regresar. El retorno puede ser dentro de los límites territoriales de un país como, por ejemplo, los desplazados internos que regresan y los combatientes desmovilizados; o, desde el país receptor (tránsito o destino) al país de origen, como por ejemplo los refugiados, los solicitantes de asilo y nacionales calificados. Hay subcategorías de retorno que describen la forma en que se organiza: voluntario, forzoso, asistido y espontáneo; y otras subcategorías que describen las personas objeto del retorno como, por ejemplo, repatriación (de refugiados).
- **Reunificación familiar:** proceso por el cual miembros de un grupo familiar, familiar separados forzosamente o por migración voluntaria, se reagrupan en un país distinto al del origen. La admisión es discrecional del Estado receptor.
- **Tránsito:** escala, de duración variada, en el viaje de una persona entre dos o más países o cuando se trata de una cuestión inesperada o a causa de cambio de aviones u otro medio de transporte por motivos de conexión.
- **Voluntario:** trabajador que llega por sus medios a ofrecer su trabajo aceptando las condiciones laborales que les ofrecen los empleadores.

C | Referencias bibliográficas

Espinoza Tamez et al., (2018) Muestreo de bola de nieve. Departamento de Probabilidad y estadística. Disponible en: http://www.dpye.iimas.unam.mx/patricia/muestreo/datos/trabajos%20alumnos/Proyectofinal_Bola%20de%20Nieve.pdf

Unidad de Política Migratoria. Subsecretaría de Población, Migración y Asuntos Religiosos / SEGOB. (2018). II Documentación y condición de estancia en México, 2018. Disponible en: <http://www.politicamigratoria.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/-CuadrosBOLETIN?Anual=2018&Secc=2>

OIT (2019). Principio Generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos.

OIT (2019). Glosario para periodistas sobre contratación equitativa en el marco de la migración laboral.



D

Anexos

Recolección de información en campo: Funcionarios/as en Guatemala y México

Guatemala

Ciudad de Guatemala

- Secretaría de Bienestar Social -Albergue Casa Nuestras Raíces- (CNR GT)
- Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH)
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Departamento de Movilidad Laboral (MINTRAB)
- Ministerio de Relaciones Exteriores (MINEX)

Quetzaltenango

- Secretaría de Bienestar Social -Albergue Casa Nuestras Raíces-
- Procuraduría de los Derechos Humanos

San Marcos

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina de Movilidad Laboral en Tecún Umán y en El Carmen
- Instituto Guatemalteco de Migración, Tecún Umán
- Procuraduría de los Derechos Humanos de Coatepeque
- Con contratistas e intermediarios de la contratación de jóvenes guatemaltecos a México, previo a su salida hacia México

México

Frontera Guatemala – México: Ciudad Hidalgo

- Instituto Nacional de Migración en México delegación Ciudad Hidalgo

Ciudad Hidalgo

- Consulado de Guatemala en Ciudad Hidalgo

Ciudad Tapachula

- Consulado de Guatemala en Tapachula
- Instituto Nacional de Migración en México delegación Ciudad Hidalgo y El Talismán
- Delegación Federal del Trabajo en Chiapas
- Con personal administrativo de la de las fincas visitadas

Jóvenes entre 18 y 29 años en Guatemala y México

Guatemala

San Marcos

- Con jóvenes previo a migrar por motivos laborales durante su estadía localizados cerca del parque de Ayutla

México

Ciudad Tapachula

- Con trabajadores guatemaltecos de las que están trabajando en fincas de banano y café

Contratación justa y equitativa

Por contratación equitativa se entiende los procesos de contratación y colocación de trabajadores, en los planos tanto nacional como internacional, de manera que se respeten sus derechos humanos y laborales al tiempo que se satisfacen las necesidades del mercado de trabajo y de los empleadores. Si la contratación es justa para todos los implicados, se reduce el peligro de exposición a situaciones de trabajo que no son decentes o dignas, por ejemplo, de explotación y de trabajo forzoso, y es más probable satisfacer las necesidades del mercado.

Para que se configure la contratación equitativa:

1. La contratación debería efectuarse de manera que se respeten los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo, en particular, el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo.
2. La contratación debería responder a las necesidades establecidas del mercado de trabajo sin menoscabar las normas del trabajo, los salarios, las condiciones de trabajo y sin socavar el trabajo decente.
3. Las leyes y políticas deberían aplicarse a todas las personas trabajadoras, reclutadores de mano de obra y empleadores.
4. Se deberían tener en cuenta las políticas y prácticas que promuevan la eficiencia, la transparencia y la protección de las personas trabajadoras en el proceso.
5. La regulación del empleo y de las actividades de contratación debería ser clara y transparente. Debería destacarse la función de la inspección del trabajo. Las autoridades competentes deberían adoptar medidas específicas contra prácticas de contratación abusivas y fraudulentas.
6. La contratación transnacional debería realizarse de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales aplicables, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables a los países de origen, de tránsito y de destino, respetando los derechos humanos.
7. No debería cobrarse ni imponerse a las personas trabajadoras solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo.
8. Las condiciones de empleo de un trabajador deberían especificarse de una manera adecuada, verificable y fácil de comprender y preferiblemente a través de contratos escritos. En el caso de las personas trabajadoras migrantes, los contratos escritos deberían estar redactados en un idioma que el trabajador pueda entender.
9. El acuerdo de los trabajadores con las condiciones de contratación y de trabajo debería ser voluntario y libre de engaño o coacción.
10. Las personas trabajadoras deberían tener acceso a información gratuita, exhaustiva y exacta sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.
11. Debería respetarse la libertad de las personas trabajadoras de desplazarse dentro de un país o de dejar un país. No se deberían confiscar, destruir o retener los documentos de identidad ni los contratos de las personas trabajadoras.
12. Las personas trabajadoras deberían ser libres de poner término a una relación de trabajo y, en el caso de personas trabajadoras migrantes, de regresar a su país.
13. Las personas trabajadoras, sea cual fuere su presencia o su condición jurídica en un Estado, deberían tener acceso gratuito o asequible a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos.

En el 2018, según datos del SEGOB (2018) el Instituto Nacional de Migración de México (INM) entregó 10,706 Tarjetas de Visitante Trabajador Fronterizo:

Cantidad de TVTF emitidas según departamento de residencia y sexo en 2018

DEPARTAMENTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Verapaz	2 705	122	2 827
San Marcos	2 155	500	2 655
Huehuetenango	2 337	246	2 583
Quetzaltenango	558	112	670
Suchitepéquez	353	43	396
Retalhuleu	255	52	307
Quiché	216	14	230
Izabal	207	8	215
Escuintla	172	14	186
Guatemala	153	20	173
Chiquimula	133	1	134
Baja Verapaz	108	3	111
Petén	58	6	64
Sololá	33	7	40
Chimaltenango	20	1	21
Jalapa	18	2	20
Jutiapa	15	3	18
Totonicapán	16	2	18
Santa Rosa	15	1	16
Zacapa	10	-	10
Sacatepéquez	6	1	7
El Progreso	4	1	5
Total	9,547	1,159	10,706

■ Departamentos de procedencia de las personas entrevistadas.

© 2020 Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
Organización Internacional del Trabajo (OIT)



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



**Organización
Internacional
del Trabajo**

