

LA MIGRACIÓN LABORAL *DE PERSONAS GUATEMALTECAS* HACIA HONDURAS



DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene 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 las personas migrantes.

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de la Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos (PRM), bajo el marco del Programa Regional sobre Migración. No obstante, las opiniones expresadas en la misma no reflejan necesariamente las políticas oficiales del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Publicado por: **Organización Internacional para las Migraciones**

Dirección: Avenida Reforma, Edificio Reforma 10, 9-55, zona 10, nivel 11, ciudad de Guatemala

Teléfono: +502 23053000

Correo electrónico: iomguatemala@iom.int

Sitio Web: <https://nortedecentroamerica.iom.int/es/guatemala>

Esta publicación no ha sido editada oficialmente por la OIM.

© 2023 **Organización Internacional para las Migraciones**

Todos los derechos reservados.

Coordinador de Programa: Joaquim Torrinha

Coordinadora de investigación: Carolina López

Autores: Josue Pérez y Rosa Gómez

Revisión Técnica: Antonio Meoño, Fabian Solano, Edgardo García, Natalia Álvarez, Cristina González

Cita sugerida:

Organización Internacional para las Migraciones (2023). La migración laboral de personas guatemaltecas hacia Honduras. Disponible en: <https://nortedecentroamerica.iom.int/es/guatemala>

LA MIGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS GUATEMALTECAS HACIA HONDURAS



TABLA DE CONTENIDO

	Página
1. RESUMEN EJECUTIVO	8
2. INTRODUCCIÓN	9
3. ACERCA DEL ESTUDIO.....	10
4. METODOLOGÍA.....	10
4.1. Método de recolección.....	10
4.2. Alcances y limitaciones	11
5. CONTEXTO MIGRATORIO	12
5.1. Contexto.....	12
5.2. Flujo migratorio laboral.....	14
6. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	16
6.1. Motivaciones	17
7. PROCESO MIGRATORIO.....	19
7.1. Origen y destino	19
7.2. El proceso del viaje.....	20
7.2.1. Mecanismos de regulación migratoria.....	20
7.2.2. Medios de viaje y temporadas	22
7.3. Reclutamiento y Procesos de Contratación en la Migración Laboral a México	24
7.4. Proceso de contratación irregular.....	24
7.5. Proceso de contratación regular.....	25
8. CONDICIONES LABORALES.....	27
8.1. Jornada Laboral.....	28
8.2. Servicios y datos (registros, servicios antes, durante y al regreso)	29
8.2.1. Antes de cruzar	29
8.2.2. Durante el proceso migratorio	29
8.2.3. Al regreso del trabajo en México	30

	Página
9. RIESGOS DE VULNERABILIDADES DE LA MIGRACIÓN A MÉXICO	31
10. CONCLUSIONES	32
11. RECOMENDACIONES	33
12. REFERENCIAS	34

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
COCODES	Consejos Comunitarios de Desarrollo
GTQ	Quetzales Guatemaltecos
HNL	Lempiras Hondureños
IGM	Instituto Guatemalteco de Migración
IHCAFE	Instituto Hondureño del Café
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
INM	Instituto Nacional de Migración
MGI	Indicadores de Gobernanza de la Migración (siglas en inglés)
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
MINDEF	Ministerio de la Defensa Nacional
MINEX	Ministerio de Relaciones Exteriores
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
PDH	Procurador de los Derechos Humanos
SETRASS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras
UN DESA	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas
USCB	Oficina del Censo de los Estados Unidos de América

1. RESUMEN EJECUTIVO

La migración circular de personas guatemaltecas hacia Honduras es un fenómeno reciente que requiere de una comprensión más profunda de sus características. En este contexto, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) llevó a cabo un estudio exploratorio en el 2023 con el propósito de arrojar luz sobre esta dinámica.

A continuación, presentamos algunos hallazgos relevantes del estudio que brindan un contexto más sólido sobre este flujo migratorio:

- Se encontró que la migración laboral hacia Ocoatepeque y Copán es impulsada principalmente por la búsqueda de mejores oportunidades de empleo y condiciones laborales.
- La mayoría de las personas migrantes proviene de áreas rurales de Guatemala, especialmente de los departamentos de Baja Verapaz, Alta Verapaz y Chiquimula.
- Los trabajadores desempeñan principalmente labores agrícolas, con un enfoque destacado en el sector cafetalero, lo que contribuye significativamente a la economía hondureña.
- El proceso de contratación de las y los trabajadores migrantes presenta una división notable: aproximadamente el 50% cuenta con una situación de permanencia regular, mientras que el otro 50% se encuentra en condiciones irregulares sin documentación.
- El proceso de contratación de extranjeros en Honduras es complejo, requiere de múltiples pasos y toma tiempo, lo que puede desincentivar a las personas migrantes a regularizarse.
- Las condiciones laborales para las personas guatemaltecas difieren según la condición migratoria de permanencia en Honduras.
- Se encontró que las y los trabajadores migrantes reciben su salario de forma personal o independiente y que los contratos laborales, en muchos casos, se establecen de forma verbal.
- La jornada laboral varía, con el 79% de las personas laborando seis días a la semana y el 21% trabajando los siete días.
- Se identificaron riesgos durante el viaje migratorio, como transporte no seguro y carencia de comida en algunos casos.
- Este informe concluye con una serie de recomendaciones destinadas a mejorar las condiciones de las y los trabajadores migrantes y promover una migración laboral más segura y equitativa en la región de Ocoatepeque y Copán, Honduras.

2. INTRODUCCIÓN

La migración entre Guatemala y Honduras se ha construido sobre motivos económicos, políticos, sociales, culturales y familiares. En particular, la reciente migración laboral recurrente de las personas guatemaltecas refleja las condiciones y la falta de oportunidades que enfrentan las persona en Guatemala. Pero, también refleja los beneficios que obtienen de migrar a Honduras.

La protección de los derechos humanos y laborales de las personas migrantes es un deber de todos y todas, sin embargo, se dan mayores oportunidades para vulnerar los derechos de las personas mientras ellas no cuenten con la documentación legal adecuada que les permita permanecer y laborar en Honduras de forma regular. Es a través de las vías regulares de migración, que se salvaguarda la dignidad y el bienestar de las personas en movilidad. No obstante, dichos mecanismos de migración regular pueden conllevar costos y procesos complejos, al igual que no son infalibles en la protección de derechos, lo puede desincentivar a las personas a utilizar dichos mecanismos.

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en Guatemala a través de este estudio busca presentar, documentar y describir el contexto en el que la migración laboral hacia Honduras ocurre. Todo esto con la finalidad de contribuir al desarrollo e implementación de políticas públicas basadas en evidencia que fomenten la protección, la

regularización y que faciliten la contratación equitativa y ética de los nacionales guatemaltecos y, que con ello se asegure el trabajo decente de las personas migrantes, como dictan los objetivos uno, cinco y seis del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular.

Este estudio se lleva a cabo mediante un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos, y se basa en encuestas realizadas a personas migrantes laborales en la zona fronteriza entre Guatemala y Honduras, específicamente en Esquipulas, Chiquimula, y en entrevistas con funcionarios y con personas que migran a Ocotepeque o Copán con fines laborales. Además, se recopila información a partir de fuentes secundarias y datos oficiales de ambos países relacionados con la migración laboral.

A través de este análisis, se espera proporcionar una visión integral de la migración laboral desde Guatemala hacia Honduras, identificando sus principales características, desafíos y oportunidades. Estos hallazgos pueden contribuir a una comprensión más profunda de este fenómeno migratorio y orientar futuras acciones en términos de políticas y programas relacionados con la migración y el trabajo transfronterizo.

3. ACERCA DEL ESTUDIO

Objetivo General:

Elaborar un diagnóstico de acuerdo con las categorías de análisis definidas, que permita conocer las características del desplazamiento laboral de personas guatemaltecas mayores de edad, que migran a Ocotepeque y Copán, Honduras.

Objetivos Específicos:

1. Caracterizar el proceso de reclutamiento y las condiciones laborales de la población guatemalteca migrante que ha tenido experiencias laborales previas y/o actuales en Ocotepeque o Copán.
2. Identificar los departamentos y municipios de origen habituales de las personas trabajadoras guatemaltecas que emigran hacia Ocotepeque y Copán, Honduras.
3. Identificar las causas y motivaciones que llevan a las y los ciudadanos guatemaltecos a optar por la migración a Ocotepeque y Copán con fines laborales.
4. Caracterizar el flujo migratorio laboral de personas trabajadoras guatemaltecas hacia Ocotepeque y Copán por sectores de ocupación.
5. Identificar si la migración laboral de personas guatemaltecas a Honduras muestra características cíclicas en relación con los empleadores y lugares de trabajo; además de identificar sus principales necesidades.
6. Identificar las rutas migratorias predominantes utilizadas por las y los trabajadores guatemaltecos que se desplazan hacia Ocotepeque y Copán, haciendo hincapié en los puntos de partida y llegada.

4. METODOLOGÍA

Este estudio es de tipo descriptivo, de enfoque mixto. Se utilizó la técnica de muestreo por conveniencia que consistió en la identificación de las personas que cruzan la zona fronteriza con fines laborales sin distinción de sexo, edad o lugar de procedencia. La hipótesis de la que parte, es que existe una comunidad guatemalteca adulta que migra hacia Ocotepeque y Copán, Honduras por razones laborales, que tiene patrones cíclicos como empleos estacionales o relaciones laborales continuas con un mismo empleador, entre otros.

4.1 Método de recolección

La recopilación de información se realizó en tres ubicaciones: los departamentos de Ocotepeque y Copán en Honduras y en el departamento de Chiquimula, Guatemala. Para cumplir con los objetivos planteados, se implementó el componente de “Encuestas” de la Matriz de Seguimiento al Desplazamiento (DTM, por sus siglas en inglés). El presente estudio se fundamentó en el levantamiento de datos obtenido por medio de 45 encuestas con

pobladores e informantes clave de a pobladores de comunidades de Jocotán y Olopa, frontera de Agua Caliente y Esquipulas, Chiquimula llevado a cabo por la OIM en 2021 cuyo propósito fue comprender las características de la migración laboral hacia Honduras. Adicional a ello se realizó trabajo de campo en julio de 2023 a través de 20 encuestas a personas que movilizan hacia Honduras. Además, se realizaron entrevistas semiestructuradas con funcionarios que atienden a personas que migran a Honduras con fines laborales, entre quienes se cuenta: municipalidades de Jocotán, Olopa y Camotán en el departamento de Chiquimula, así como con los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) y alcaldes auxiliares de las comunidades. También se consultó a la Pastoral Social de la Iglesia Católica y a la Casa del Migrante San José.

Para complementar la información, se realizó una detallada revisión documental para identificar datos e información relevante para el estudio. A continuación, se presenta el análisis de ese estudio en su fase documental y la realización de levantamiento de información de campo realizado en 2021 y su complemento realizado en 2023.

4.2 Alcances y limitaciones

Las limitaciones de este estudio derivan principalmente de su enfoque descriptivo y la selección de las tres localidades específicas para la recolección de información. La principal limitación del estudio es la representatividad limitada debido a que el muestreo por conveniencia no es representativo de la totalidad de las dinámicas migratorias entre Guatemala y Honduras.

Entre los alcances que se pueden mencionar están:

- El estudio permite identificar patrones y tendencias en la migración laboral desde Guatemala hacia Honduras en las áreas seleccionadas, lo que brinda una visión inicial de cómo opera este fenómeno.
- Se logra una caracterización de la población migrante, incluyendo aspectos sociodemográficos, motivaciones, destinos y sectores de empleo, proporcionando una comprensión más completa de quiénes son las personas migrantes laborales y por qué migran.
- El estudio brinda la oportunidad de analizar las condiciones laborales y los niveles de informalidad a los que se enfrentan las y los trabajadores migrantes guatemaltecos en Honduras, ofreciendo información valiosa sobre su bienestar y derechos laborales.
- Permite explorar las rutas y medios utilizados por las personas para trasladarse entre Guatemala y Honduras, lo que puede arrojar luz sobre las conexiones y redes de migración existentes.

El estudio permite obtener una visión inicial y detallada de la migración laboral entre Guatemala y Honduras, lo que contribuye a la comprensión de este fenómeno y puede orientar acciones futuras en términos de políticas y programas relacionados con la migración y el trabajo transfronterizo.

5. CONTEXTO MIGRATORIO

5.1 Contexto

En las últimas décadas, Honduras se ha caracterizado por ser un país de origen de personas migrantes. Según datos de la oficina de Censo de los Estados Unidos de América (USCB) al año 2022, aproximadamente 1.219.300 hondureños, viven en dicho país, representando cerca del 11,85 por ciento de la población. A pesar de ello, Honduras también figura como destino de personas migrantes, registrando alrededor de 39.200 personas migrantes en 2020, lo que representa el 0,38 por ciento de su población. En este contexto, los nacionales guatemaltecos emergen como un destacado grupo migrante en Honduras, representando el 12 por ciento de las personas migrantes internacionales, ocupando así el cuarto lugar, después de los salvadoreños, nicaragüenses y estadounidenses (UN DESA, 2020).

La entrada de personas guatemaltecas a Honduras se realiza a través tres puestos fronterizos integrados, como se observa en el Mapa 1, que comenzaron a operar como parte de la unión aduanera entre Guatemala y Honduras en el año 2017, estas son las delegaciones terrestres de:

- Corinto: Situado entre el municipio de Puerto Barrios en Izabal, Guatemala, y Cortés, Honduras.
- El Florido: Ubicado entre el municipio de Camotán, Chiquimula, y Copán, Honduras.
- Agua Caliente: En el municipio de Esquipulas, Chiquimula, y Ocotepeque, Honduras.

Además, existe una delegación migratoria marítima en Puerto Barrios, que permite la internación a Honduras a través de Puerto Cortés, en el departamento de Cortés.

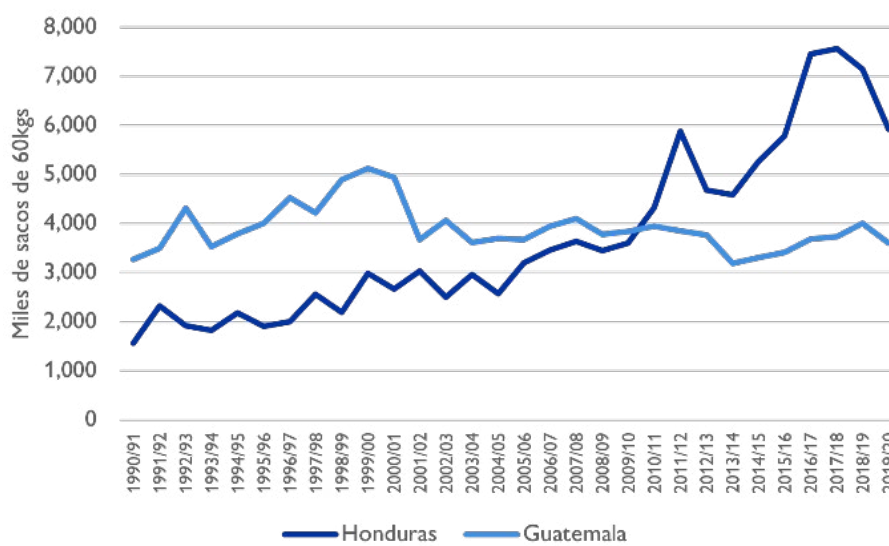
Estos puestos fronterizos unifican los servicios aduaneros, sanitarios y migratorios en una única instalación, facilitando así los procesos. Las delegaciones migratorias se encuentran administradas por el Instituto Guatemalteco de Migración (IGM) y el Instituto Nacional de Migración (INM) correspondientemente. A pesar de estos cruces oficiales, existen numerosos puntos fronterizos no oficializados a lo largo de la frontera entre los dos países.

El cultivo de café con fines de exportación es relativamente reciente en Honduras, hacia 1992 el gobierno hondureño, emitió una ley para la modernización y el desarrollo del sector agrícola, lo que tuvo efectos positivos en la producción y exportación de café hondureño, dicho resultado



no se vería finalmente materializado hacia inicios del nuevo milenio, Gráfico 1, cuando la producción de café en Honduras despegó, convirtiéndolo hoy en día en el cuarto productor de café a nivel mundial (Tucker, 2012). El occidente de Honduras se caracteriza por contener dentro de ella múltiples regiones de café, siendo colindantes con Guatemala las regiones de Copán¹ y Opalaca² (IHCAFE, 2023).

Gráfico 1. Producción de Café en Honduras, temporadas agrícolas 1990/91 – 2019/20



Datos: Organización Internacional de Café (ICO), 2021

Por otro lado, la caficultura en Guatemala tiene una larga historia que data de la década de 1850, esto se ha reflejado en que el café de Guatemala sea reconocido a nivel mundial por su calidad (World Coffee Research, 2023). Sin embargo, entre las temporadas 1990/91 y 2019/20 los niveles de producción han mantenido una tendencia estable para Guatemala, Gráfico 1. En Guatemala, las regiones cafetaleras se han caracterizado por encontrarse en las zonas altas del país, en especial en las cercanías de la Sierras Madre, de los Cuchumatanes y de las Minas.

Antes de los eventos migratorios, se identificó que la gran mayoría de las personas guatemaltecas que migra hacia Honduras, 90 por ciento, proviene de los departamentos de Baja Verapaz, Alta Verapaz y Chiquimula, que coinciden ser regiones cafetaleras en Guatemala. En menor proporción, se registra un flujo migratorio menor desde el occidente, específicamente de Quetzaltenango. Los departamentos de origen de las personas guatemaltecas que migran a Honduras se caracterizan por enfrentar problemas económicos y sociales significativos, lo que resulta en que una parte considerable de su población viva en condiciones de pobreza y carezca de oportunidades de empleo y fuentes de ingresos adecuadas (MIDES, OPHI, 2018), por tanto, el historial de trabajo que tienen en el lugar de origen está relacionado actividades agrícolas en un 85 por ciento.

¹ Esta región abarca los departamentos de Copán, Ocotepeque y Lempira

² Esta región abarca el departamento de Intibucá y Santa Barbara

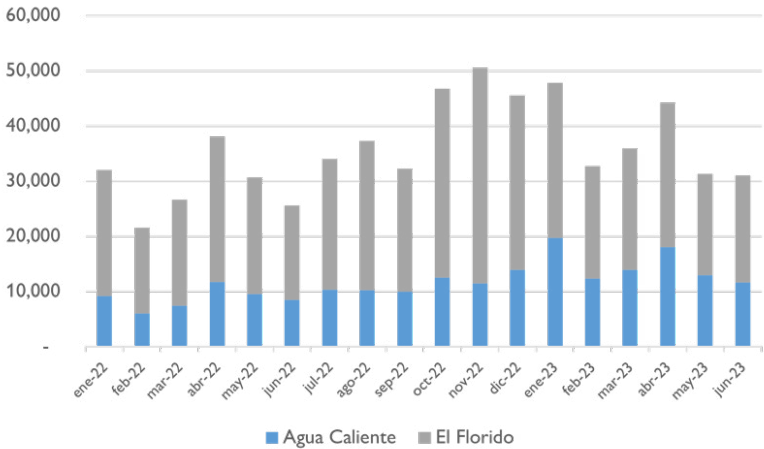
En el lado hondureño, funcionarios del Instituto Hondureño del Café (IHCAFE)³ mencionan que se ha observado un notable aumento en la migración de personas jóvenes, hondureñas, que migran a los Estados Unidos de América o España, lo que ha ocasionado una escasez de fuerza de trabajo, la cual ha obligado a buscar trabajadores no calificados en países vecinos como Guatemala, especialmente en aquellas zonas fronterizas. Este fenómeno ha generado un incremento significativo en los costos operativos para los agricultores, ya que deben contratar personal adicional para llevar a cabo tareas como la limpieza de fincas, la fertilización, la fumigación y, sobre todo, la cosecha de café.

Productores locales entrevistados mencionan que, a julio del año 2023, cerca de 4.000 personas guatemaltecas han ingresado para trabajar en el sector cafetalero hondureño como respuesta a la demanda de mano de obra. Según el IHCAFE en 2020⁴ al menos unas cien mil personas guatemaltecas llegaron a cortar café, al departamento de Copán, Lempira y Ocotepeque para cubrir la falta de mano de obra hondureña. Esta situación evidencia los desafíos que enfrenta la industria del café en Honduras dada la necesidad de encontrar soluciones para garantizar la continuidad de la cosecha y el mantenimiento de la calidad, puesto que el café sigue siendo la primera fuente de divisas para ese país centroamericano.

5.2 Flujo migratorio

Entre el año 2022 y primer semestre del 2023, se contabilizaron un total de 644.140 movimientos migratorios⁵ entre las dos delegaciones aledañas a los departamentos de Ocotepeque y Copán, sin importar la razón de la migración. Destaca significativamente la delegación terrestre de El Florido, colindante con Copán, que representó aproximadamente el 67 por ciento del total de movimientos. Entre enero y junio de 2023, según los registros del IGM, se produjeron 862.247 entradas desde Honduras y 662.543 salidas hacia Honduras como destino.

Gráfico 2. Flujos migratorios totales entre Guatemala y Honduras desagregado por delegación migratoria



Datos: Instituto Guatemalteco de Migración (IGM), 2022-2023

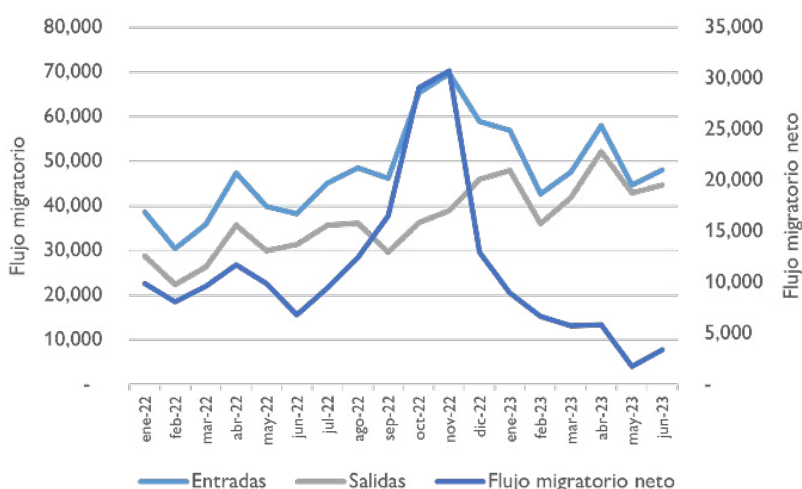
³Aumentar mano de obra, reto de Honduras al iniciar cosecha de café 2022-2023. <https://www.teleprogreso.tv/aumentar-mano-de-obra-reto-de-honduras-al-iniciar-cosecha-de-cafe-2022-2023/>

⁴ Monec (2020) Cien mil guatemaltecos cortan café en fincas de Honduras. <https://copades.com/monec/?p=40922>

⁵ Un movimiento migratorio no diferencia entre entradas y salidas, únicamente cuenta el número de personas que pasaron por la delegación migratoria.

De la Gráfica 2, se percibe una marcada estacionalidad entre los meses de octubre y diciembre. Al analizar los desplazamientos entre Guatemala y Honduras durante los años 2022 y 2023, tanto en términos de salidas como de entradas, el Gráfico 3 muestra una constante predominancia de las entradas hacia Guatemala en comparación con las salidas hacia Honduras. Esto se traduce en un flujo migratorio neto positivo, evidenciando una emigración sostenida de hondureños al extranjero. No obstante, es importante destacar que el aumento sustancial del flujo en diciembre.

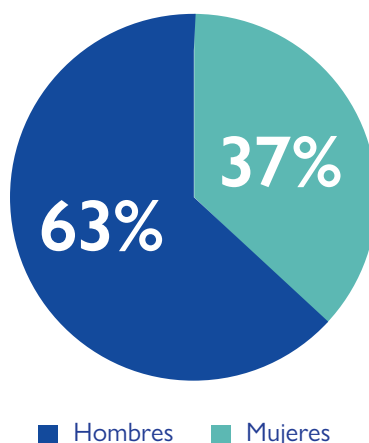
Gráfico 3. Flujos migratorios entre Guatemala y Honduras, desagregados por tipo de movimiento



Datos: Instituto Guatemalteco de Migración (IGM), 2022-2023

En última instancia, al analizar la desagregación de los flujos migratorios por género, evidenciada en el Gráfico 4, que el flujo migratorio exhibe una proporción mayoritariamente masculina.

Gráfico 4. Flujos migratorios totales entre Guatemala y Honduras, desagregado por género

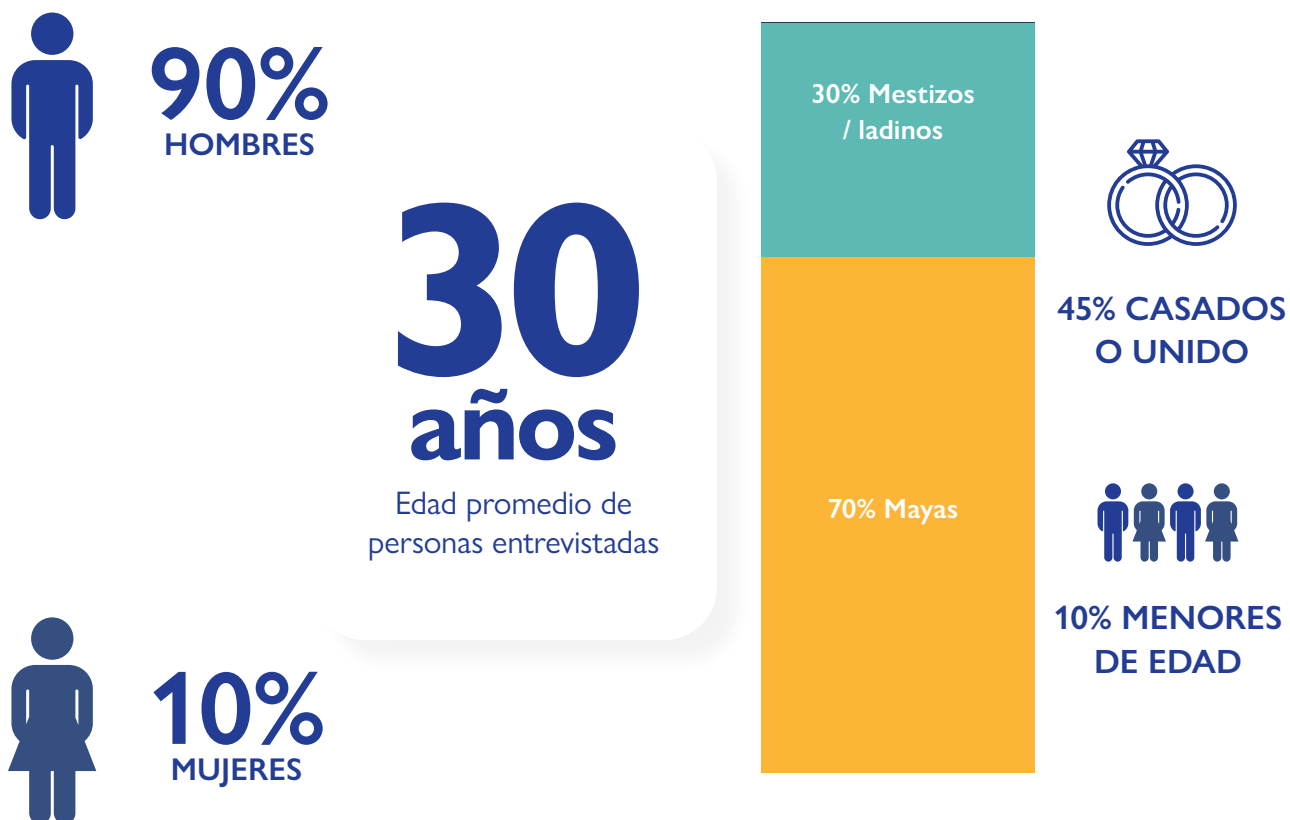


Datos: Instituto Guatemalteco de Migración (IGM), 2022-2023

6. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

En el trabajo de campo realizado en 2021, se identificó que la edad de las personas que migran a Honduras por motivos laborales se concentra principalmente en el rango de 18 a 42 años. Sin embargo, el estudio llevado a cabo en julio de 2023 reveló que este rango de edad es más amplio, abarcando desde los 17 hasta los 61 años. Aunque en la primera fase del estudio no se entrevistaron a personas menores de edad en la segunda sí, debido a que al preguntar el motivo de su viaje fue laboral, lo cual demuestra que también se da el trabajo infantil de nacionales guatemaltecos en Honduras.

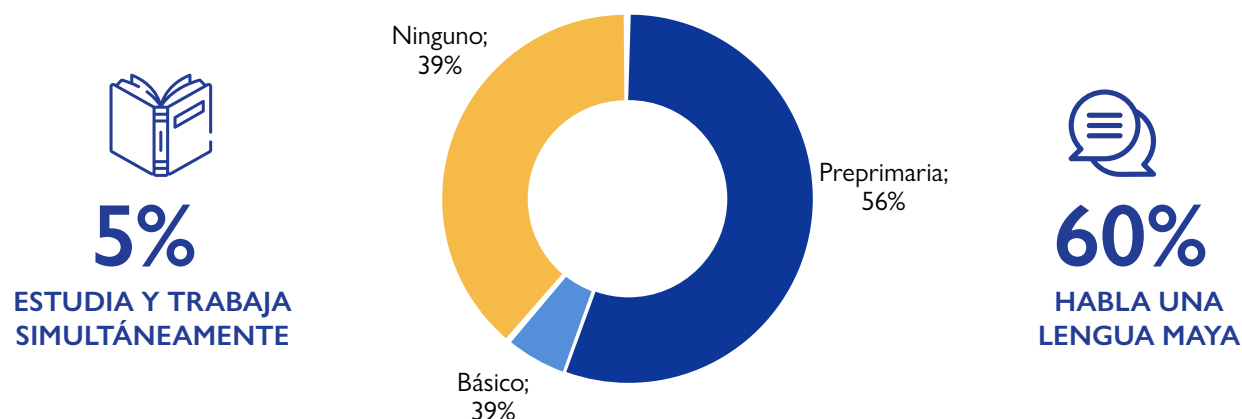
Figura 1. Características sociodemográficas de las personas entrevistadas⁶



En su mayoría, las personas que migran se encuentran en estado civil soltero, mientras que el resto están casadas o viven en pareja, aunque no se especifica si son cabezas de familia.

⁶ Al ser mayormente hombres los entrevistados genera un sesgo en los resultados del flujo migratorio y no representa la situación de las mujeres, puesto que los flujos migratorios de hombre y mujeres entre Guatemala y Honduras en proporciones más equitativas. Los datos de los menores de edad no fueron usados para este reporte.

Figura 2. Nivel educativo de la población entrevistada



Las personas guatemaltecas encuestadas que migran a Honduras presentan un bajo nivel educativo, ya que cuatro de cada diez no cuentan con ningún grado escolar, mientras que 56 por ciento han cursado algún grado del nivel primario. Tan solo el seis por ciento ha completado algún grado de nivel básico. Esto se traduce en que las oportunidades laborales disponibles son limitadas y su calidad suele ser inferior.

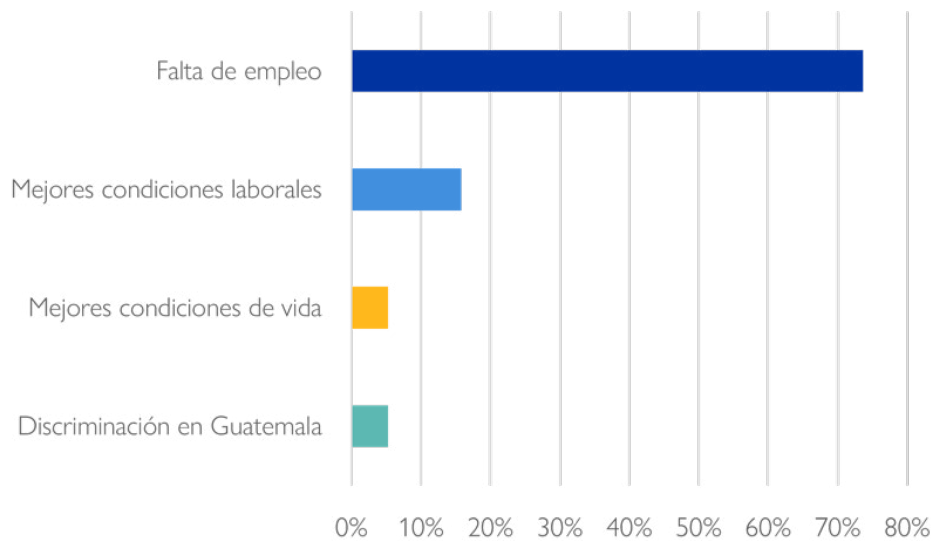
De las personas que hablan español y una lengua maya, se logró identificar que la comunidad lingüística más recurrente es la Q'eqchi' con 44 por ciento, seguido de aquellos que únicamente hablan español (33%), K'ich'e (17%) y Ch'orti' (6%).

Previo al evento migratorio el 90 por ciento de las personas se dedicaba a la agricultura, en actividades como la siembra, limpieza, abono y cosecha de maíz, café y cardamomo. Otros se dedicaban a servicios domésticos (5%) y servicios a empresas privadas (5%) como agentes de seguridad.

6.1 Motivaciones

Es posible identificar varias motivaciones clave que impulsan a las personas guatemaltecas a migrar a Honduras por motivos laborales, según las personas encuestadas, señalan que el principal motivo es la falta de empleo en su lugar de origen, Gráfico 5, seguido de mejores condiciones laborales, como lo pueden ser una mejor paga, seguido de mejores condiciones de vida y finalmente discriminación en Guatemala.

Gráfico 5. Motivos de migración mencionados



Datos: elaboración propia (2023)

- **Falta de empleo:** Un factor recurrente en los lugares de origen de las personas migrantes, es la falta de oportunidades de empleo, lo cual puede deberse a diferentes causales algunas de ellas son, la falta de empresas que demanden el trabajo de los nacionales guatemaltecos y la falta de opciones de autoempleo, como lo pueden ser las actividades agrícolas de subsistencia. El 80 por ciento de los entrevistados se dedicaban a la agricultura previo a iniciar el evento migratorio, especialmente al cultivo del maíz. La mayoría de estos cultivos se dan por temporadas agrícolas, lo que deja sin opciones de generación de ingreso a los hogares guatemaltecos por ciertas temporadas. En su necesidad de encontrar empleo y obtener ingresos que les permitan mantener a sus familias, las personas pueden optar por migrar de manera temporal.
- **Mejores condiciones laborales:** Una de las principales motivaciones para las y los trabajadores migrantes es la búsqueda de mejores salarios y condiciones laborales en los países de destino. Particularmente en las fincas de café en Honduras, los trabajadores son alojados en galpones y reciben tres comidas al día, así como sus herramientas de trabajo. Además, se destaca que los empleadores son amables y valoran el trabajo realizado por las personas migrantes, en cuanto su presencia les permite cosechar el café. Aunque la situación puede variar de patrono a patrono y según la condición de permanencia en Honduras. Existe una percepción de que en Honduras pueden encontrar condiciones de trabajo más favorables en comparación con su lugar de origen. Esto puede incluir aspectos como salarios más justos o una mayor estabilidad en el empleo. Muchos de los encuestados hacen hincapié en que en Guatemala no pueden acceder a salarios que les proporcionen un sustento adecuado para sus hogares, lo que los motiva a buscar oportunidades laborales en el sector agrícola de Honduras. En Honduras, las personas por el corte del café se les paga alrededor de los 45 HNL por galón cosechado, por lo que el salario que obtienen depende de su capacidad de corte de café. En algunas fincas, se les ofrece servicios médicos y educación a los hijos.

- **Mejores condiciones de vida:** En menor medida las personas mencionan que las mejores condiciones de vida, como lo puede ser mejorar las condiciones de su lugar de origen, les motiva a migrar. Es importante destacar que, si bien solo el 20% de los encuestados envía remesas a Guatemala, la mayoría guarda un ahorro y al volver a su hogar hace uso de este dinero. Adicional a ello, aunque sencillo, puede deberse a que las condiciones de vida en las fincas que les reciben sean mejores que aquellas de sus hogares.
- **Discriminación en Guatemala:** Desafortunadamente Guatemala se caracteriza por contar con dinámicas históricas, estructurales e institucionales que han generado racismo, discriminación y desigualdad horizontal, particularmente contra los pueblos originarios. Lo cual se agrava para aquellos que no hablan y entienden español (Ramiro, Orantes, 2018). Esto ha conllevado brechas salariales, brechas de acceso a la tierra, la falta de oportunidades económicas, sociales y culturales para las personas autoidentificadas como mayas, garífunas o xincas. Mucho de ello ha generado que las personas dejen de autoidentificarse con alguno de estos pueblos.

7. PROCESO MIGRATORIO

El proceso migratorio entre Guatemala y Honduras revela una serie de rutas definidas que conectan estos dos países. Estas rutas, visualizadas en el Mapa 2, señalan la convergencia principal en las delegaciones migratorias de El Florido y Agua Caliente, la cuales son próximas a los poblados de Copán Ruinas, en el departamento de Copán y al municipio de Santa Fe, en el departamento de Ocotepeque.

7.1 Origen y destino

El análisis de los lugares de origen y destino resalta características importantes en este flujo migratorio. Se distingue que el punto de salida de la población migrante dependerá de la cercanía que exista entre la delegación migratoria y la finca donde la persona laborará.

De acuerdo con la información recopilada, los principales lugares de origen de la población migrante son en Chiquimula los municipios de Camotán, Jocotán, Olopa y San Juan La Ermita. También se hace referencia a los departamentos de Alta Verapaz, con los municipios Cobán, Chisec, Senahú, San Juan Chamelco y San Miguel Tucurú, del departamento de Baja Verapaz con los municipios de Salamá, y en Quetzaltenango el municipio de Salcajá.

Gráfico 6. Lugares de residencia en Guatemala de la fuerza laboral migrante



Datos: elaboración propia (2023)

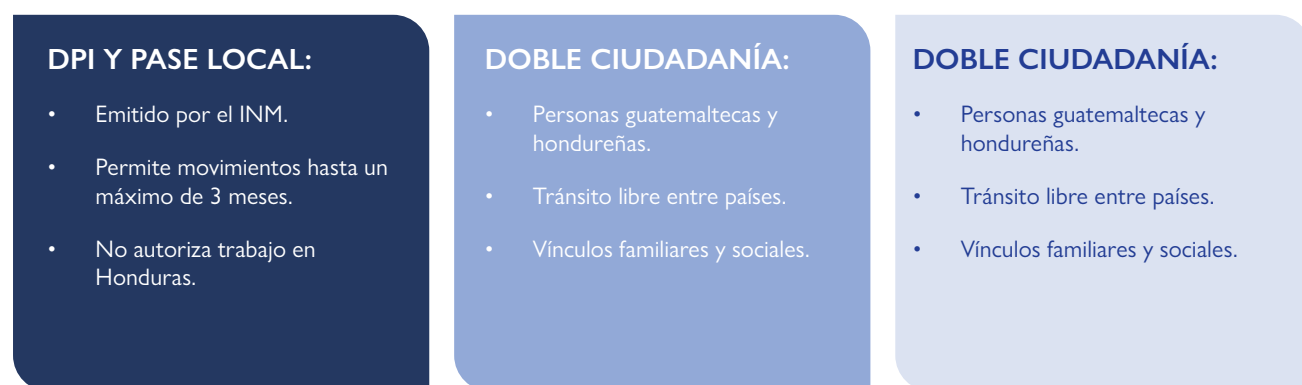
Las personas guatemaltecas que migran a trabajar mayoritariamente llegan destinos en Honduras que están cerca de la frontera, como los departamentos de Copán y Ocotepeque. En Copán, los municipios más destacados son Corquín y Copán Ruinas. Por otro lado, en Ocotepeque, el municipio de San Marcos de Ocotepeque, Ocotepeque, Sinuapa y La Labor son de los destinos más comunes. Dentro de este escenario, las experiencias previas juegan un papel importante en la elección de los destinos. Estos factores en su conjunto moldean el mapa migratorio, generando una dinámica compleja y diversa entre los lugares de origen y destino.

7.2 El proceso del viaje

7.2.1 Mecanismos de regulación migratoria

Los mecanismos de migración utilizados por las personas guatemaltecas para viajar a Honduras por motivos laborales suelen ser los que se mencionan en el siguiente esquema:

Figura 3. Requisitos que personas guatemaltecas cumplen al cruzar por las fronteras unificadas de El Florido y Agua Caliente



DPI y Pase Local:

Las personas guatemaltecas mayores de edad que viajan entre los países de Honduras, El Salvador y Nicaragua, pueden transitar libremente por ellos únicamente con su Documento Personal de Identificación (DPI) , esto gracias al Convenio Centroamericano de Libre Movilidad (CA-4) firmado en el año 2006.

Con él las personas pueden permanecer un máximo de tres meses en el país, sin la necesidad de un pasaporte para poder ingresar el país. Sin embargo, este mecanismo no autoriza el trabajo en Honduras.

⁷ Los menores de edad requieren de pasaporte para poder transitar dichos países.

Mapa 2. Lugares de origen y destino



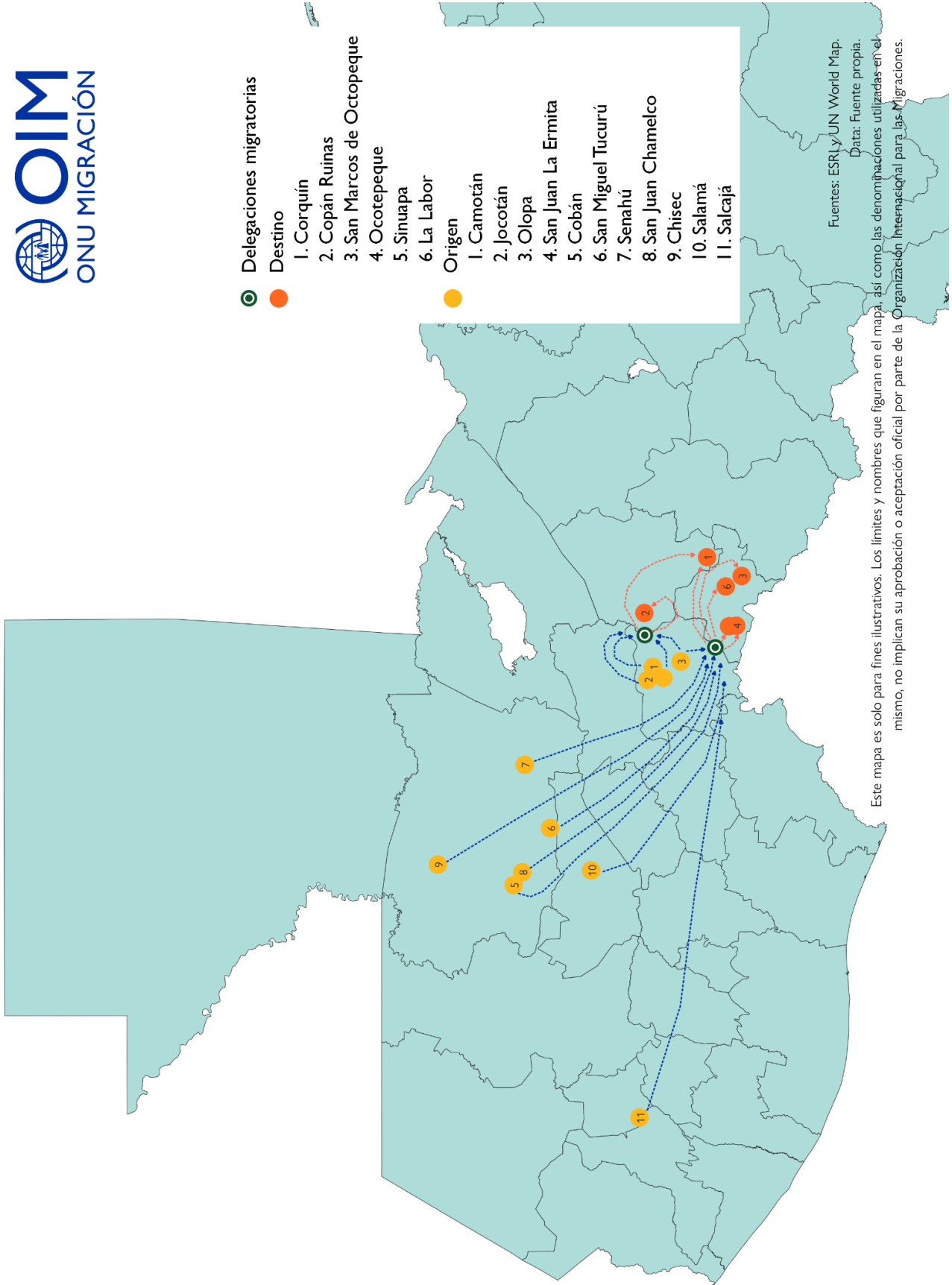
● Delegaciones migratorias

● Destino

- 1. Corquín
- 2. Copán Ruinas
- 3. San Marcos de Ocotepeque
- 4. Ocotepeque
- 5. Sinuapa
- 6. La Labor

● Origen

- 1. Camotán
- 2. Jocotán
- 3. Olopa
- 4. San Juan La Ermita
- 5. Cobán
- 6. San Miguel Tucurú
- 7. Senahú
- 8. San Juan Chamelco
- 9. Chisec
- 10. Salamá
- 11. Salcajá



Fuentes: ESRLy UN World Map.
Data: Fuente propia.

Este mapa es solo para fines ilustrativos. Los límites y nombres que figuran en el 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.

Doble Ciudadanía:

Aquellas personas que tienen doble nacionalidad, guatemalteca y hondureña, pueden cruzar la frontera con mayor facilidad. Esta doble nacionalidad les otorga la capacidad de transitar, habitar y trabajar libremente entre ambos países sin requerir permisos especiales. Esto es particularmente útil para aquellos que tienen vínculos familiares y sociales en ambos lados de la frontera. Esta puede ser obtenida por nacimiento en territorio hondureño por parte de padres nacidos en Guatemala o por naturalización al contraer matrimonio con un hombre o con una mujer hondureña, así como aquellas personas guatemaltecas que llevan residiendo un año en Honduras (Artículos 23 al 29 Constitución Política de la República, 1982).

DPI y Carné de Trabajo

Independiente de la nacionalidad, las personas migrantes para poder laborar en Honduras requieren de un permiso de trabajo emitido por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), el cual se materializa en la emisión de un carné que les habilita. El proceso de emisión puede solicitarse de dos maneras, el primero de ellos es por parte de la empresa en favor del trabajador, siendo este quien realiza los trámites administrativos para gestionarlo, y la segunda es el trabajador con residencia regular quien solicita el permiso de trabajo. Los requisitos varían dependiendo de quien inicie el proceso de regularización laboral.

7.2.2 Medios de viaje y temporadas

El proceso de viaje es similar independiente del punto de entrada a Honduras. Se destaca que las personas migran de manera temporal hacia Honduras con el propósito de desempeñar labores agrícolas principalmente del sector cafetalero, esto a través de un proceso circular en el que migran a Honduras por temporada y al finalizar su labor o su contrato, regresan a Guatemala, lo que hace de ellos trabajadores transfronterizos. Las tareas que realizan en fincas son relacionadas con la limpieza del terreno, la fertilización, la fumigación y, principalmente la cosecha de café. Además, algunas otras actividades económicas como vendedores ambulantes en el territorio hondureño.

El factor temporal se revela como un aspecto crucial en el proceso migratorio de los nacionales guatemaltecos hacia Honduras por motivos laborales. Las temporadas y los tipos de trabajo influyen en la dinámica de la migración, resultando en diferentes patrones y características migratorias según se presenta en la tabla.

Tabla 1. Temporadas de Migración según actividad económica

Tipo de cruce	Actividad económica	Temporada
Cruce terrestre	Limpieza, fertilización y siembra de café	Mayo a noviembre
	Poda y cosecha de café	Noviembre a marzo

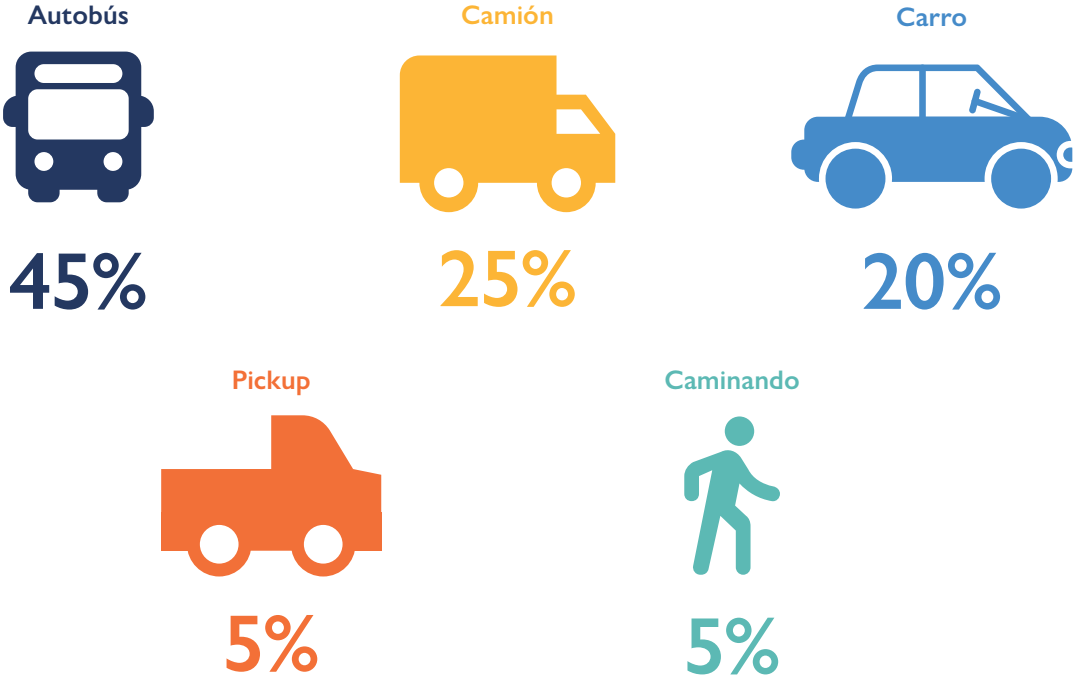
La migración en grupos es común. Los grupos se destacan en actividades agrícolas, en las cuales muchos provienen de municipios no fronterizos. La presencia de contratistas es evidente en estos casos, ya que coordinan flujos migratorios que suelen aumentar durante ciertas temporadas. Esto resalta cómo la migración laboral sigue ciclos marcados por la demanda de trabajo en Honduras. La mayoría, 80 por ciento de los encuestados, van por temporadas mayores a un mes o más, 15 por ciento se moviliza todos los días y cinco por ciento va por una semana.

Es relevante notar que la movilidad laboral de personas guatemaltecas hacia Honduras es un fenómeno relativamente reciente. Esto se refleja en las encuestas, donde se observa que el 25 por ciento de los encuestados ha estado viajando durante un año, otro 25 por ciento ha acumulado entre 2 a 5 años de experiencia en este tipo de movilidad laboral, mientras que el 50 por ciento restante está realizando su primer viaje a Honduras para trabajar.

El medio de transporte más utilizado por las personas guatemaltecas para ir a trabajar a Honduras son las camionetas, u otro tipo de automotor, en mínima proporción las personas van a pie. Algunas personas emprenden su viaje en las primeras horas de la madrugada, alrededor de las 2:00 a.m., estos viajes suelen ser largos y que requieren de alimentación en el camino. El viaje es directo, desde su lugar de origen hacia la finca de destino donde trabajarán. Es común que cada persona financie su pasaje y en algunas ocasiones es financiado por el empresario que los contrata a través de un intermediario.

En algunos casos, las condiciones de viaje son incómodas e inadecuadas, en cuanto las personas son transportadas de pie en camiones, en horario de la madrugada. Además, a pesar de la larga distancia ellos no reciben alimentación durante el trayecto, lo que destaca las condiciones difíciles que enfrentaron en su camino hacia Honduras. Algunas personas mencionan que destinan un día completo para llegar a su lugar de trabajo, y que al día siguiente no laboran.

Figura 3. Medios de transporte utilizados para la migración laboral hacia Honduras

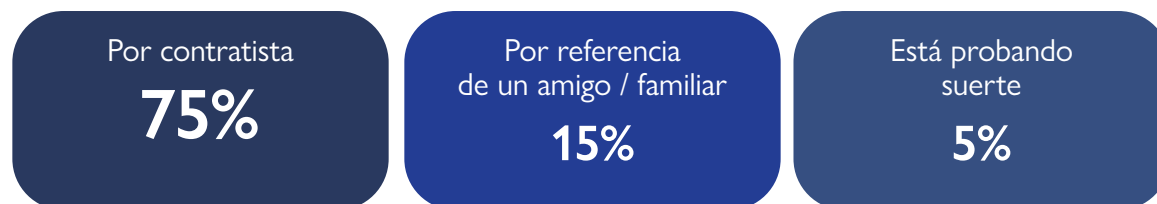


Datos: elaboración propia (2023)

7.3 Reclutamiento y Procesos de Contratación en la Migración Laboral a Honduras

La búsqueda que realizan las personas guatemaltecas para encontrar empleos en Honduras se da principalmente por medio de contratistas, seguidamente se enteran por amigos y familiares y en menor porcentaje son aquellas personas que van por cuenta propia a buscar directamente la oportunidad sin referencia alguna.

Gráfico 7. Medios de búsqueda de empleo



Datos: elaboración propia (2023)

Quienes van por medio un contratista quien generalmente es un intermediario del patrono, también llamado líder de grupo contacta a las personas interesadas en trabajar, se encarga del proceso de reclutamiento e incluso ve por lograr mejores acuerdos de contratación. Realiza el viaje hacia Honduras con el grupo y permanece comúnmente algún periodo corto con los trabajadores.

7.4 Proceso de contratación irregular

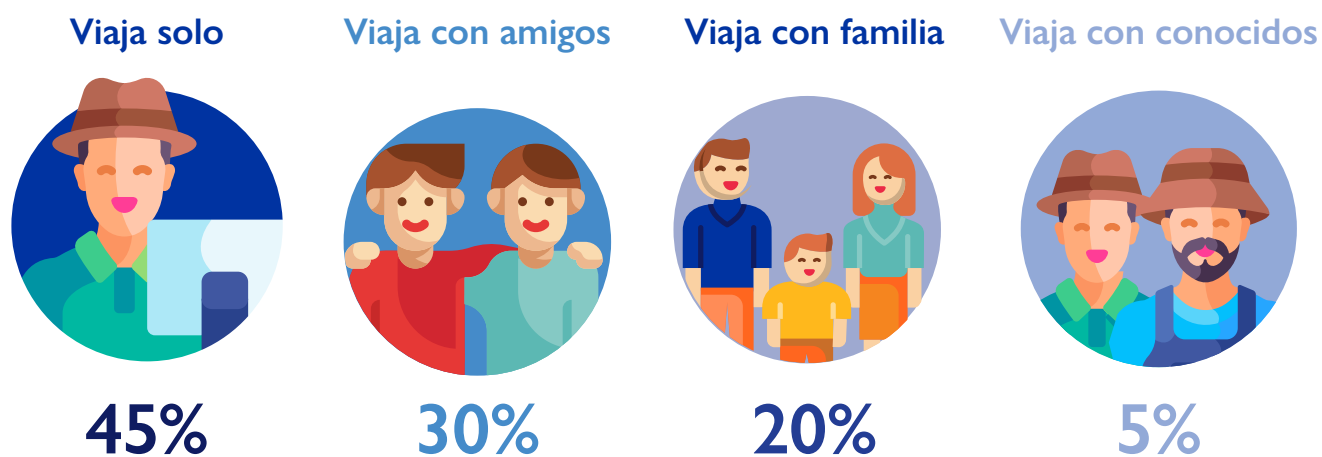
En la migración laboral hacia Honduras, el proceso irregular de ingreso terrestre para trabajar en Honduras implica varios pasos:

1. El intermediario o líder de grupo busca oportunidades de empleo para las personas de su comunidad, comúnmente en fincas previamente visitadas y donde las condiciones laborales fueron las adecuadas. De manera equivalente el patrono se comunica con el intermediario en busca del personal necesario y realiza la negociación con el intermediario.
2. En algunos casos, el contratista los reúne en el parque, les paga el pasaje del viaje a los trabajadores y costea la alimentación en nombre del patrono. Las personas migrantes guatemaltecas inician su ruta migratoria desde sus comunidades de origen, lo que suele ocurrir los días domingo. Este primer paso implica que se están trasladando desde sus lugares de residencia hacia el punto de partida de su viaje.
3. Una vez en movimiento, las personas son movilizadas por transportistas hacia el Puesto Fronterizo entre Guatemala y Honduras. Dependiendo de la cercanía con la finca optan por cruzar por Agua Caliente o El Florido, en caso ninguna de las opciones se encuentre cercana a la finca optan por pasos fronterizos no autorizados. Si transitan por los pasos fronterizos autorizados obtienen su Pase Local.

4. El mismo día de su salida desde Guatemala, las personas cruzan la frontera y entran a Honduras. En este punto, otro transportista los espera para llevarlos a sus respectivos puestos de trabajo en las regiones de Ocotepeque o Copán. Esta última etapa es fundamental, ya que implica que las personas son conducidas directamente a sus destinos laborales una vez que llegan a Honduras.

La mayoría de las personas que migran a Honduras por motivos laborales viajan solos, seguido de aquellos que viajan con amigos y en menor porcentaje están quienes viajan con algún familiar y quienes migran con conocidos. Es importante notar que en los ejercicios de observación en fincas se lograron identificar menores de edad laborando lo cual puede implicar vulneraciones de derechos a los infantes.

Figura 4. Personas con las que viajan las personas migrantes laborales guatemaltecas a Honduras



Datos: elaboración propia (2023)

De las personas que viajan con contratistas o van en grupos, por la cantidad de encuestados no se puede visibilizar la tendencia, sin embargo, se observan grupos entre dos y veinte personas por viaje.

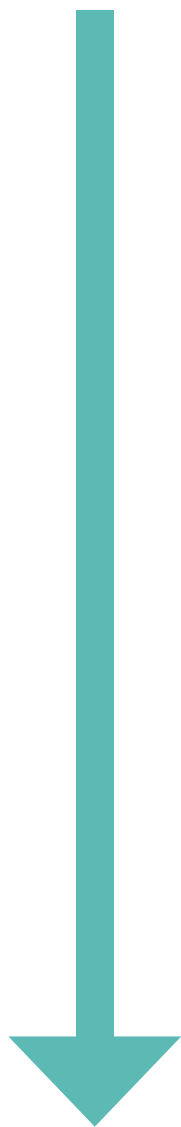
7.5 Proceso de contratación regular

El proceso migratorio regular hacia Honduras es complejo y engloba múltiples etapas, lo cual puede desincentivar la regularización de las personas migrantes, tanto para los empresarios como para los trabajadores. Iniciando con el ingreso a Honduras, de los encuestados únicamente el 50% de ellos se encontraba con permanencia regular en el país.

Es importante destacar que no todas las personas migrantes laborales disponen de un permiso de trabajo. Al año 2020 la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) de Honduras, había emitido únicamente 328 carnés de autorización laboral para personas guatemaltecas de origen entre los años 2007 y 2020 y, en menor medida 177 constancias de trabajo para nacionales guatemaltecos en el período comprendido entre 2014 y 2020. Lo que subraya la falta de regularización de las y los trabajadores guatemaltecos que laboran en Honduras.

El carné de trabajo emitido por la SETRASS está destinado exclusivamente a personas residentes en Honduras. Cuando empresas contratan extranjeros, son ellas las responsables de llevar a cabo el trámite de solicitud de residencia temporal y de carnetización. Por otro lado, si el trabajador aún no está empleado este puede iniciar el trámite de carnetización por su cuenta con una oferta de trabajo.

El proceso regular para obtener un permiso de trabajo temporal en Honduras cuenta con varios pasos para su obtención, a la fecha de publicación del estudio los pasos eran los siguientes (SETRASS, 2023).



1. Origen de las personas trabajadoras
2. Contacto con contratistas o intermediarios: Muchas personas son contactados por contratistas o empleadores en sus lugares de origen.
3. Obtención del Pase Local: Tramitan personalmente su ingreso a Honduras, donde se les extiende su pase local por un máximo de 90 días.
4. Solicitud del Permiso Especial de Permanencia extendido por el INM
5. Solicitud de inscripción del extranjero por el Instituto Nacional de Migración
6. Solicitud de carné de identificación como extranjero al Instituto Nacional de Migración
7. Contar con constancia u oferta de trabajo extendida por el patrono que le tiene empleado o le proporcionará trabajo
8. Contar con el Certificado de Registro Tributario (RTN) para el pago de impuestos en el país.
9. Solicitud de carnetización a la Secretaría de Trabajo
10. Aprobación y Costo
 - Sin tiempo definido de aprobación
 - 25 HNL
11. Duración del Permiso: emitido por un año.
12. Tarjeta del Seguro Social: emitida por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)

Nota: Este proceso se refiere a empleos regulares en Honduras

El procedimiento es largo y requiere de múltiples pasos, lo que puede desincentivar a los trabajadores y a los empresarios a implementar los procesos de regularización, en especial para aquellos que no hablan o leen español. Por otro lado, al estar la información dispersa dificulta su comprensión, en especial para aquellos que no disponen de dispositivos electrónicos para informarse; mecanismos de regularización más simplificados y claros podrían incentivar la regularización de las personas, en especial para aquellos que migran a Honduras por periodos cortos de tiempo.

8. CONDICIONES LABORALES

Las condiciones laborales de los trabajadores en Honduras están reguladas por el Código de Trabajo de Honduras (Decreto 189 y sus reformas), que establece los detalles de los contratos, salarios, días de descanso, seguridad, salud y alojamiento. También se ocupan de la protección contra el trabajo forzado y de grupos vulnerables como niños o mujeres embarazadas. Además, el permiso de trabajo está regulado por la Ley del Carnet de Trabajo para Extranjero y su Reglamento (Decreto Ley No. 110).

En cuanto a las condiciones laborales de las y los trabajadores migrantes en Honduras, es importante destacar que la mayoría de las y los trabajadores reciben su salario de forma independiente. Existe una distinción entre aquellos que llegan por cuenta propia y los que llegan mediante un contratista.

Tabla 3. Condiciones laborales, desagregado por tenencia de permiso de trabajo

	Sin permiso de trabajo temporal	Sin permiso de trabajo temporal
Estatus Migratorio	Irregular	Regular
Descripción	Personas guatemaltecas que entran a Honduras con su DPI y que desempeñan sus funciones en el puesto de trabajo acordado con su empleador.	Personas guatemaltecas que cuentan con residencia temporal en Honduras y con un permiso de trabajo.
Condiciones contractuales		
Contrato	Verbal	Escrito
Instrucciones	Español	Español
Alimentación	El empleador les cubre dos tiempos de comida.	El empleador cubre dos tiempos de comida.
Alojamiento	Corre por cuenta del trabajador, aunque algunos empleadores lo ofrecen.	El empleador brinda un espacio para alojarse durante su estancia.
Salario	Determinado por mutuo acuerdo, puede ser inferior al salario mínimo en Honduras.	Determinado mediante contrato laboral, equivalente o mayor al salario mínimo ⁶
Observaciones	Las condiciones de trabajo son heterogéneas, dependiendo del sector económico y de la ciudad donde se realizará la actividad.	

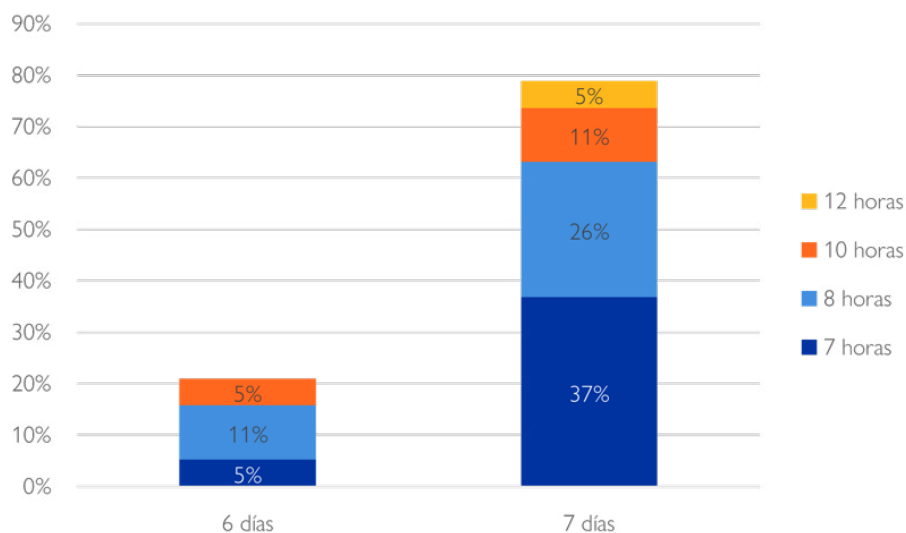
⁶El salario mínimo mensual en Honduras, para actividades agrícolas, silvicultura, caza y pesca, depende del número de trabajadores que cuente la empresa, y se encuentra entre los 8.134 HNL y los 10.080 HNL equivalente a 328 USD y los 407 USD respectivamente o en quetzales a 2573 GTQ y 3189 GTQ a la fecha de publicación de este estudio.

El contrato laboral, en muchos casos, se establece de forma verbal y suele incluir elementos como el salario, la alimentación, el alojamiento, el acceso a herramientas de trabajo, y en algunos casos, atención médica. Según los encuestados, el salario lo reciben en lempiras y depende de la cosecha de café.

8.1 Jornada Laboral

En cuanto a la jornada laboral, el 79% de las personas laboran seis días a la semana, cada jornada con jornadas entre siete y diez horas de duración. Por otro lado, el 21% restante trabaja los siete días de la semana, con jornadas que también promedian ocho horas al día, totalizando 56 horas de trabajo a la semana. Es relevante señalar que, en el caso del último grupo, generalmente, suelen desempeñar medio día de trabajo en el séptimo día, aunque los datos presentados representan un promedio.

Gráfico 8. Número de días laborados, desagregado por número de horas laboradas



Datos: elaboración propia (2023)

Estos datos indican la variedad de condiciones laborales que experimentan las y los trabajadores migrantes en Honduras y resaltan la importancia de considerar aspectos como las horas de trabajo y los beneficios ofrecidos en sus contratos para comprender mejor su situación laboral y bienestar.

8.2 Servicios y datos (registros, servicios antes, durante y al regreso)

8.2.1 Antes de cruzar

Desde una perspectiva institucional, el proceso regular de migración laboral en Guatemala sigue un protocolo definido y formal que involucra a diversas entidades. Sin embargo, es relevante destacar que estas instituciones no tienen una presencia permanente en Esquipulas o Camotán. En su lugar, operan a nivel central en Ciudad de Guatemala o en la cabecera departamental en Chiquimula, Chiquimula. Esta ubicación limitada disuade a la población de involucrarse en procesos legales para trabajar en el extranjero o para presentar denuncias en casos de vulneraciones a sus derechos humanos.

Figura 5. Funciones de las personas e instituciones involucradas en el proceso regulatorio previo a migrar por razones laborales


Empleador	Reclutador	Ministerio de Relaciones Exteriores MINEX	Procurador de los derechos humanos (PDH)	Ministerio de Trabajo (MINTRAB) - Departamento de Movilidad Laboral
<ul style="list-style-type: none"> a) Tendedor del contrato. b) Paga al reclutador. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Anuncia las oportunidades laborales. b) Brinda el traslado hacia el puesto de trabajo en Honduras. c) Realiza el papel de intermediación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Apostilla documentos legales para quienes lo requieran en Honduras. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Apoya y orienta en caso de denuncias. b) Implementa campañas de sensibilización sobre la importancia de denunciar y sobre los riesgos de la migración irregular. c) Promover los derechos humanos de los y las trabajadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Lleva el control de las personas guatemaltecas con contrato en el extranjero. b) Asiste y da acompañamiento a denuncias.

Fuente: elaboración propia (2023)

8.2.2 Durante el proceso migratorio

A lo largo del proceso de regularización migratoria, tanto instituciones guatemaltecas como hondureñas se comprometen en garantizar los derechos humanos y laborales de las personas en todo momento, como se muestra en la siguiente figura.

Figura 6. Funciones de las instituciones involucradas en el proceso regulatorio durante el evento migratorio

Honduras 	Guatemala 
<p>Instituto Nacional de Migración (NM)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Registra las entradas a Honduras. b) Emite el carné de residencia para extranjeros y los certificados de inscripción en el registro de extranjeros. c) Emite los permisos de permanencia extendida. 	<p>Instituto Guatemalteco de Migración (IGM)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Registra las salidas de Guatemala a Honduras.
<p>Secretaría de Trabajo y Previsión Social (SETRASS)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Recibe, aprueba / rechaza las solicitudes de permiso de trabajo temporal. b) Emite el permiso de trabajo y su respectivo carné. 	<p>Ministerio de trabajo y Previsión Social (MINTRAB)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Lleva un control de las personas con contratos laborales. b) Asistencia y acompañamiento a denuncias.
<p>Instituto Hondureño de Seguridad Social (HSS)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Registra a los trabajadores en el seguro social hondureño. b) Brinda asistencia médica en el destino. 	<p>Ministerio de Relaciones Exteriores (MINEX)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Provee asistencia a los nacionales guatemaltecos a través de sus consulados en Honduras, en especial a través de los consulados General de Guatemala a San Pedro Sula.

8.2.3 Al regreso del trabajo en Honduras

La mayoría de las personas que se desplazan a Honduras por razones laborales retornan a sus comunidades una vez que concluyen sus empleos. La duración de su estadía varía en función del tipo de trabajo que desempeñen. Las distintas temporalidades de retorno y permanencia requieren un análisis más profundo para comprender sus necesidades, características y patrones.

Por otra parte, es relevante mencionar que la mayoría de las y los trabajadores migrantes entrevistados no conocen cómo buscar otro empleo en Honduras. En este sentido, el 85% de ellos respondió negativamente a la pregunta sobre si saben cómo encontrar otro trabajo. Aquellos que manifestaron algún conocimiento al respecto mencionaron que se acercarían o buscarían a contratistas. Esta falta de información sobre cómo buscar empleo alternativo puede indicar una vulnerabilidad de las y los trabajadores migrantes en el mercado laboral hondureño y resalta la necesidad de brindarles orientación y recursos para mejorar su situación laboral y su conocimiento

sobre sus derechos y oportunidades en el país. Finalmente, ocho de cada diez personas mencionan que no tienen deseo de migrar a los Estados Unidos de América después de finalizar su trabajo en Honduras.

En su mayoría estas personas eran población adulta, con edad promedio de 32 años, autoidentificados en principalmente como indígenas (69%), provenientes principalmente de los departamentos de Alta Verapaz (56%) y Chiquimula (31%). De ellos únicamente, ninguno ha tenido experiencia previa en migrar a los Estados Unidos de América. El 31% de ellos señala tener familiares en dicho país.

9. RIESGOS DE VULNERABILIDADES DE LA MIGRACIÓN A HONDURAS

En ocasiones, los trabajadores son transportados en grupos hacia zonas de trabajo específicas. Este método aglomera a trabajadores bajo casetas improvisadas durante la madrugada, lo que plantea preocupaciones en términos de condiciones de alojamiento y seguridad.

Para aquellos que regresan, la experiencia también es desafiante. A menudo, los trabajadores son abandonados a su suerte al volver a sus comunidades, careciendo de apoyo en su reintegración.

La falta de contratos laborales escritos expone a las personas migrantes guatemaltecos a la vulneración de sus derechos laborales. Durante el viaje migratorio de las personas guatemaltecas hacia Honduras, se pueden identificar varios riesgos y desafíos que enfrentan estos trabajadores temporales:

- **Riesgos de transporte no seguro:** Varios encuestados informaron que viajaron en camiones durante la madrugada, y en algunos casos, iban de pie. Este tipo de transporte presenta un riesgo evidente para la seguridad de las personas, ya que pueden estar expuestos a accidentes de tránsito debido a las condiciones precarias de viaje.
- **Carencia de comida:** En algunos casos, las personas mencionaron que no se les proporcionó comida durante el trayecto. Esto puede poner en peligro su salud y bienestar, ya que enfrentan largas horas de viaje sin acceso a alimentos adecuados.
- **Costos de transporte:** Se observa que cada persona migrante paga su propio viaje. Esta carga financiera puede ser significativa, especialmente para aquellos con recursos limitados. Los altos costos de transporte pueden afectar su capacidad para ahorrar dinero durante su empleo temporal en Honduras.
- **Falta de documentos de identificación:** En varios testimonios, no se menciona la posesión de identificación o documentación adecuada como trabajadores temporales. Esto podría exponerlos a problemas legales o dificultades para acceder a ciertos servicios y derechos en Honduras.
- **Horarios extenuantes:** Muchas personas migrantes salen en la madrugada o muy temprano en la mañana y llegan a sus destinos el mismo día. Asimismo, alguno de ellos labora todos los días de la semana, lo que implica jornadas laborales largas y agotadoras, lo que podría afectar su salud y bienestar general.
- **Incertidumbre en el proceso:** En algunos casos, las personas migrantes no proporcionaron detalles específicos sobre su viaje, lo que sugiere que pueden no estar completamente informados sobre el proceso o pueden estar en manos de intermediarios poco transparentes.

10. CONCLUSIONES

En este estudio sobre el desplazamiento laboral de personas guatemaltecas hacia Ocotepeque y Copán, Honduras, se han explorado diversas facetas de la migración laboral, desde las motivaciones iniciales hasta las condiciones laborales y los riesgos a los que se enfrentan las y los trabajadores migrantes. Los resultados obtenidos permiten extraer conclusiones importantes que arrojan luz sobre este fenómeno migratorio particular y brindan información valiosa para la formulación de políticas y programas que aborden las necesidades y desafíos de esta población. A continuación, se presentan las principales conclusiones de este estudio de investigación en migración.

Motivaciones y perfil de las personas migrantes: El estudio revela que la migración laboral de nacionales guatemaltecos hacia Honduras, específicamente en los departamentos de Ocotepeque y Copán, se debe principalmente a la búsqueda de mejores salarios y condiciones laborales. Las personas migrantes suelen ser adultos jóvenes, en su mayoría entre los 30 y 34 años, aunque el rango de edad es amplio, desde los 17 hasta los 60 años.

Origen y Destino: La mayoría de las y los trabajadores migrantes provienen de departamentos del nororiente de Guatemala, como Baja Verapaz, Alta Verapaz y Chiquimula, que enfrentan desafíos económicos y sociales. Sus destinos principales en Honduras son los municipios de Corquín y Copán Ruinas en Copán, así como San Marcos de Ocotepeque en Ocotepeque.

Proceso Migratorio: Las personas cruzan la frontera de Guatemala a Honduras a través de puestos fronterizos unificados, como El Florido y Agua Caliente. Por lo general, realizan este viaje el domingo, ingresando a Honduras el mismo día y siendo transportados directamente a sus lugares de trabajo. Muchos viajan solos, aunque algunos lo hacen con amigos o familiares.

Proceso de Contratación: Aproximadamente la mitad de las y los trabajadores migrantes cuentan con una situación de permanencia regular en Honduras, mientras que la otra mitad se encuentra en condiciones irregulares. El proceso de contratación suele ser llevado a cabo por contratistas, intermediarios que contactan y movilizan a las personas hacia sus destinos laborales. No se proporcionan detalles específicos sobre el proceso de contratación de extranjeros en Honduras.

Condiciones Laborales: Las y los trabajadores migrantes reciben su salario de forma independiente y, en muchos casos, los contratos laborales se establecen de forma verbal. Las jornadas laborales varían, con un 79% de las personas migrantes trabajando seis días a la semana y un 21% trabajando los siete días, aunque este último grupo suele trabajar medio día en el séptimo día.

11. RECOMENDACIONES

Basado en las conclusiones extraídas de este estudio sobre la migración laboral de personas guatemaltecas hacia Ocotepeque y Copán, Honduras, se derivan una serie de recomendaciones cruciales. Las siguientes recomendaciones están diseñadas para abordar los desafíos identificados y mejorar las condiciones de las y los trabajadores migrantes, así como promover una migración laboral más segura y beneficiosa para todas las partes involucradas.

Información y Orientación: Se debe proporcionar a las y los trabajadores migrantes información clara y orientación sobre sus derechos laborales, regulaciones migratorias y cómo buscar empleo alternativo en Honduras. Esto ayudará a empoderar a las personas y proteger sus derechos.

Transparencia en el Proceso de Contratación: Es fundamental que el proceso de contratación y reclutamiento de las y los trabajadores migrantes, sea transparente, ético y bien regulado. Esto ayudará a prevenir abusos, garantizar condiciones laborales justas y asegurar los derechos humanos y laborales de las personas. De manera que se hace crucial la adopción y cumplimiento del Reglamento para el Registro de Reclutadores de Personas Trabajadoras Guatemaltecas para la Prestación de Servicios o Ejecución de Obras Fuera del Territorio de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo 50-2022, por parte de los intermediarios laborales. Así como la adopción de principios internacionales de reclutamiento por parte de los contratistas como lo son el respeto a las leyes y los principios laborales, el respeto a la conducta profesional y ética, la prohibición del cobro a las personas migrantes por ser reclutados, el respeto a la libertad de movilidad, la transparencia en los términos y condiciones de los empleos, el respeto y protección a la confidencialidad de la información así como el respeto por el acceso a la reparación, consagrados en el Estándar IRIS de la OIM.

Esto implica llevar a cabo campañas de concientización dirigidas tanto a los trabajadores, empleadores y reclutadores sobre los derechos laborales y la corresponsabilidad, así como la adopción por parte de los reclutadores el estándar IRIS.

Condiciones Laborales: Se debe inspeccionar y monitorear de cerca las condiciones laborales de las y los trabajadores migrantes para asegurarse de que reciban un salario justo y tengan acceso a alimentación, , alojamiento y herramientas de trabajo en condiciones seguras.

Transporte Seguro: Se deben establecer medidas para garantizar que el transporte de las personas migrantes hacia sus lugares de trabajo sea seguro y cumpla con estándares de seguridad adecuados, especialmente en el caso de viajes largos en camiones.

Regularización Migratoria: Se debería considerar la implementación de mecanismos de regularización migratoria para los trabajadores migrantes que deseen permanecer en Honduras de manera más permanente, lo que podría contribuir a una mayor estabilidad y seguridad para ellos y sus empleadores. A la vez que se trabaja en un mecanismo de migración para aquellas personas que de forma temporal desean laborar en Honduras, un mecanismo que simplifique los requisitos y los procesos para la obtención del permiso de trabajo, todo ello en una única oficina de atención, pudiendo ser esto en las delegaciones de internación migratoria. Estableciendo a través de este mecanismo requisitos claros para la obtención de la documentación.

Monitoreo Continuo: Se recomienda llevar a cabo un monitoreo constante de la migración laboral entre Guatemala y Honduras para comprender mejor las tendencias, identificar áreas de mejora y desarrollar políticas y programas efectivos relacionados con la migración y el trabajo transfronterizo.

12. REFERENCIAS

- IHCAFE (2023). Conozca las Regiones Cafetaleras de Honduras y sus características. Recuperado de: <https://www.ihcafe.hn/regiones-cafetaleras/>
- MIDES, OPHI (2019). Índice de Pobreza Multidimensional. Multidimensional Poverty Peer Network. Recuperado de: https://www.mppn.org/wp-content/uploads/2019/10/Guatemala-Report-IPM-gt_29jul19-v1.1.pdf
- Monec (2020). Cien mil guatemaltecos cortan café en fincas de Honduras. Recuperado de: <https://copades.com/monec/?p=40922>
- Ramiro W., Orantes A. (2018). Estudio sobre racismo, discriminación y brechas de desigualdad en Guatemala. CEPAL. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44244-estudio-racismo-discriminacion-brechas-desigualdad-guatemala>
- SETRASS (2023). Requisitos para Trámites de la Dirección General de Empleo. Recuperado de: <https://www.trabajo.gob.hn/inicio/organizacion/direcciones-generales/direccion-general-de-empleo/requisitos-dge/>
- TeleProgreso (2022). Aumentar mano de obra, reto de Honduras al iniciar cosecha de café 2022-2023. Recuperado de: <https://www.teleprogreso.tv/aumentar-mano-de-obra-reto-de-honduras-al-iniciar-cosecha-de-cafe-2022-2023/>
- Tucker (2012). Smallholder Coffee Farmers, the Coffee Crisis and Neoliberal Policy: Disjunctures in Knowledge and Conundrums for Development. Central America in the New Millennium: Living Transition and Rethinking Democracy. Berghahn Books
- UN DESA (2020). International Migrant Stock. Recuperado de: <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>
- USCB (2022). Hondureans in United States. Recuperado de: <https://data.census.gov/table/ACSDT1Y2022.B03001?q=B03001:%20HISPANIC%20OR%20LATINO%20ORIGIN%20BY%20SPECIFIC%20ORIGIN&g=&lastDisplayedRow=30&table=B03001&hidePreview=true>
- World Coffee Research (2023), Guatemala. Recuperado de: <https://worldcoffeeresearch.org/es/focus-countries/guatemala>

