



Guía de Inclusión Laboral

POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE MOVILIDAD HUMANA



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



CENTRARSE
en GUATEMALA



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)

La Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto No. 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, establece en su Artículo 40 "Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones: a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país. "b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores...", "f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo. g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

Así mismo, en el Artículo 274 del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece "que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias..."

Puede conocer más del MINTRAB, a través de su página:

<http://www.mintrabajo.gob.gt>

La Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR)

La Agencia de la ONU para los Refugiados, ACNUR, tiene el mandato de dirigir y coordinar la acción internacional para la protección de los refugiados a nivel mundial.

Su misión principal es garantizar los derechos y el bienestar de los refugiados, solicitantes de la condición de refugiado y apátridas. Realiza acciones para asegurarse de que aquellas personas que necesitan protección internacional puedan ejercer el derecho a solicitar asilo, encontrar un refugio seguro en otro país y regresar voluntariamente a su país de origen cuando las condiciones lo permitan.

Puede conocer más de ACNUR, a través de su página web:

<https://www.acnur.org/guatemala.html>

Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala (CENTRARSE)

El Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala, es una organización sin fines de lucro, que promueve la Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad. Acompaña a las empresas en el cumplimiento de las mejores prácticas para el desarrollo del país.

Su visión es que Guatemala sea un país con bienestar general, donde el desarrollo sostenible es generado por empresas basadas en una cultura de valores, con apego a la ley y visión de largo plazo. Su misión es apoyar a las empresas para que adopten y transmitan una cultura de responsabilidad social que garantice su sostenibilidad.

Puede conocer más de CENTRARSE, a través de su página web:

<https://centrarse.org>



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



CENTRARSE
en GUATEMALA



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

Acrónimos

ACNUR	La Agencia de la ONU para los Refugiados
CONARE	Comisión Nacional para Refugiados
CENTRARSE	Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala
CRG	Cruz Roja Guatemalteca
DGE	Dirección General de Empleo
DGPS	Dirección General de Previsión Social
DGT	Dirección General de Trabajo
DPI-E	Documento Personal de Identificación Especial
EPP	Estatuto de Permanencia Provisional
IGM	Instituto Guatemalteco de Migración
MINEDUC	Ministerio de Educación
MINEX	Ministerio de Relaciones Exteriores
MINECO	Ministerio de Economía
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
MIRPS	Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones
MIPYMES	Micro, pequeña y mediana empresa
NIT	Número de Identificación Tributaria
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional de Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEA	Población Económicamente Activa
PEX	Departamento de Permiso a Extranjeros
PNED	Política Nacional de Empleo Digno
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SAT	Superintendencia de Administración Tributaria
SNE	Sistema Nacional de Empleo
SSO	Salud y Seguridad Ocupacional
RENAP	Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala

Tabla de contenidos

- 1. Introducción 11
- 2. Caracterización de la población en situación de movilidad humana 15
 - 2.1 Caracterización de la población refugiada y solicitante de la condición de refugiado 16
 - 2.1 Caracterización de la población retornada guatemalteca 18
- 3. Beneficios de una empresa al contratar personas en situación de movilidad humana..... 20
- 4. Aspectos normativos para la contratación laboral de personas en situación de movilidad humana 23
 - 4.1 Población retornada guatemalteca 26
 - 4.2 Población refugiada y solicitante de la condición de refugiado 26
 - 4.2.1 Documentos habilitantes para que las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado puedan trabajar en Guatemala..... 28
 - 4.2.2 Requisitos para que la población refugiada y solicitante de la condición de refugiado pueda obtener el permiso de trabajo 31
- 5. Ruta para la contratación laboral de personas en situación de movilidad humana 32
- 6. La empresa inclusiva 37
- 7. Pasos claves para la contratación inclusiva de personas en situación de movilidad humana 42
 - 7.1 Crear un comité de inclusión laboral 43
 - 7.2 Definir enfoque de inclusión 43
 - 7.2.1 Análisis FODA 44
 - 7.2.2 Ajustes a la filosofía, políticas, estrategias o reglamentos 45
 - 7.3 Establecer ajustes razonables 45
 - 7.3.1 Prevención inclusiva 45
 - 7.3.2 Capacitación..... 46
 - 7.4 Implementar contrataciones inclusivas 48
 - 7.4.1 Acreditación de situación migratoria e identificación personal 48
 - 7.4.2 Acreditaciones de estudio o profesionales..... 49
 - 7.4.3 Lenguaje contextualizado 49
 - 7.5 Establecer el seguimiento de los casos de inclusión 49
- 8. MINTRAB 51
- 9. Anexos 55
 - Anexo 1. Definiciones 56

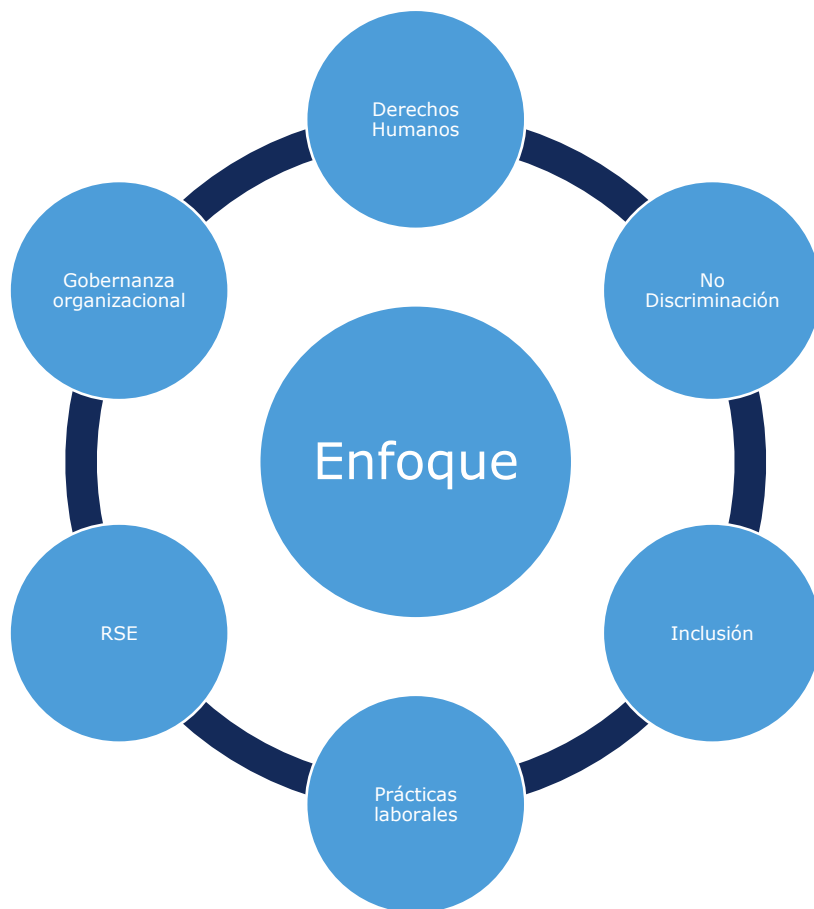
Anexo 2. Normativa internacional y nacional asociada a la población en situación de movilidad humana	58
Anexo 3. Entidades que realizan acciones a favor de personas en situación de movilidad humana: refugiados, solicitantes de la condición de refugiado, retornados guatemaltecos. 61	
Anexo 4. Buenas prácticas	63
Referencias	65

¿De qué se trata esta guía?

El MINTRAB, a través de esta guía, presenta al sector privado, información adecuada para el proceso de contratación laboral de personas en situación de movilidad humana (refugiados, solicitantes de la condición de refugiado y retornados guatemaltecos) en Guatemala. También busca esbozar los elementos básicos que permitirían a las empresas ajustar y/o fortalecer sus procesos de contratación para que sean más inclusivos.

El presente documento permite tener una lectura del contexto actual de las personas en situación de movilidad humana en Guatemala y cuáles son las consideraciones que se deben tener en cuenta para vincular laboralmente estas, exponiendo las buenas prácticas de empresas guatemaltecas que ya han contratado a personas de este grupo poblacional como sus trabajadoras y trabajadores.

El enfoque de esta guía se desarrolla dentro del marco de los Derechos Humanos, la gobernanza organizacional y la no discriminación, además, integra temas medulares como la inclusión, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y se enfoca en el ambiente laboral; este enfoque permite establecer acciones integrales a favor de ese grupo de población vulnerable de frente a la vinculación laboral.



La estructura de esta guía ha sido desarrollada para presentar la información clave sobre las personas en situación de movilidad humana y las acciones sugeridas a las empresas para que puedan incorporarlas en los procesos de vinculación y contratación laboral. La estructura de la guía es la siguiente:

- 1 Introducción
- 2 Caracterización de la población en situación de movilidad humana
- 3 Beneficios de una empresa al contratar personas en situación de movilidad humana
- 4 Aspectos normativos para la contratación laboral de personas en situación de movilidad humana
- 5 La empresa inclusiva
- 6 Pasos claves para la contratación inclusiva de personas con situación de movilidad humana
- 7 MINTRAB
- 8 Anexos



1. Introducción



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



CENTRARSE
en GUATEMALA



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

La movilidad humana es un término que se refiere a los movimientos realizados por las personas en ejercicio de su libre derecho al movimiento o circulación. La movilidad humana engloba varias dinámicas, incluyendo los movimientos voluntarios y forzados, aquellos que se realizan de forma regular o irregular (en un Estado diferente al de su origen o residencia previa, o internamente), para buscar mejores condiciones de vida o para encontrar protección internacional.

Guatemala tiene un papel significativo en las dinámicas de movilidad humana en la región centroamericana. Se caracteriza por ser un país de origen, tránsito, destino y retorno para personas refugiadas y migrantes.

En los últimos años Guatemala ha adoptado un papel importante como país de destino para un número pequeño, pero creciente, de personas solicitantes de la condición de refugiado y refugiadas. Ellas huyen de la violencia, las amenazas, la extorsión, el reclutamiento de las pandillas, carteles de droga, así como de la violencia basada en género (VBG), agravados por la inestabilidad social, política, económica y la pobreza en sus países de origen. Además, personas LGBTIQ+ también están huyendo de persecución, al igual que defensoras de derechos humanos.

El año 2023 fue marcado por varios cambios en las políticas migratorias regionales, especialmente estadounidenses, impactando la dinámica de movilidad humana. Se puso en marcha el programa de permisos de permanencia temporal por razones humanitarias destinado a personas de Cuba, Haití, Nicaragua y Venezuela (CHNV). Asimismo, se comenzó a implementar “Movilidad Segura”, un programa por el que las personas en movilidad humana pueden ser consideradas para su admisión como refugiadas u otras vías de admisión legal a los EE. UU. En este programa se implementan, además, nuevos procesos de permisos de permanencia temporal de reunificación familiar (FRP).

En menor cantidad, también es un país de destino para las personas que dejaron sus países de origen de manera forzada (por violencia, amenazas, violación de derechos humanos) y encuentran en Guatemala un país de vida. En la actualidad en el país hay 2,293 personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado.

El término movilidad humana abarca diferentes situaciones en que una persona se puede encontrar; a continuación, se describen cada una de las situaciones para referirse adecuadamente a cada persona que forma parte del grupo objetivo de esta guía.



En los casos de las personas que tengan más de una nacionalidad, se entenderá que la expresión “del país de su nacionalidad” se refiere a cualquiera de los países cuya nacionalidad posean; y no se considerará carente de la protección del país de su nacionalidad a la persona que, sin razón válida derivada de un fundado temor, no se haya acogido a la protección de uno de los países cuya nacionalidad posea (Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951).

De estos cuatro grupos poblacionales, a excepción de las personas en tránsito, los demás grupos (retornadas guatemaltecas, personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado), en su mayoría, buscan la oportunidad para insertarse laboralmente en Guatemala. De acuerdo con el informe sobre personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado en Guatemala, publicado por la Dirección de Estadísticas Laborales del MINTRAB (2022), el 74% de estos grupos poblacionales son población económicamente activa (PEA).

En otro orden de ideas, el sector privado en Guatemala es importante para la generación de empleo a nivel nacional, por esta razón, a través de esta guía, se comparten datos relevantes a tomar en cuenta al momento de realizar procesos de contratación de personas en situación de movilidad humana, algunos de estos son:

- Caracterización de las personas en situación de movilidad humana.
- Información asociada a la normativa nacional e internacional en relación con las personas en situación de movilidad humana.
- Beneficios de la empresa al contratar personas en situación de movilidad humana.

El MINTRAB, se encuentra comprometido con el desarrollo de estrategias de apoyo a la promoción de la inclusión en los procesos de contratación laboral. Para ello busca desarrollar herramientas que faciliten los procesos, tanto a los usuarios de sus servicios como al personal que los presta dentro de la institución, estableciendo acciones coordinadas en asocio, en este caso, con CENTRARSE y con la Agencia de la ONU para los Refugiados, ACNUR en Guatemala, para presentar esta guía dirigida a los actores del sector privado guatemalteco, como una herramienta para fortalecer sus procesos de contratación en el marco de la inclusión laboral.



2. Caracterización de la población en situación de movilidad humana



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



CENTRARSE
en GUATEMALA



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

Se desarrollará el perfil o caracterización de las personas en movilidad humana, entre ellas: personas retornadas guatemaltecas, refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado en Guatemala que le permitirán al empresario conocer las características, capacidades y competencias laborales de las personas retornadas guatemaltecas, refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado.

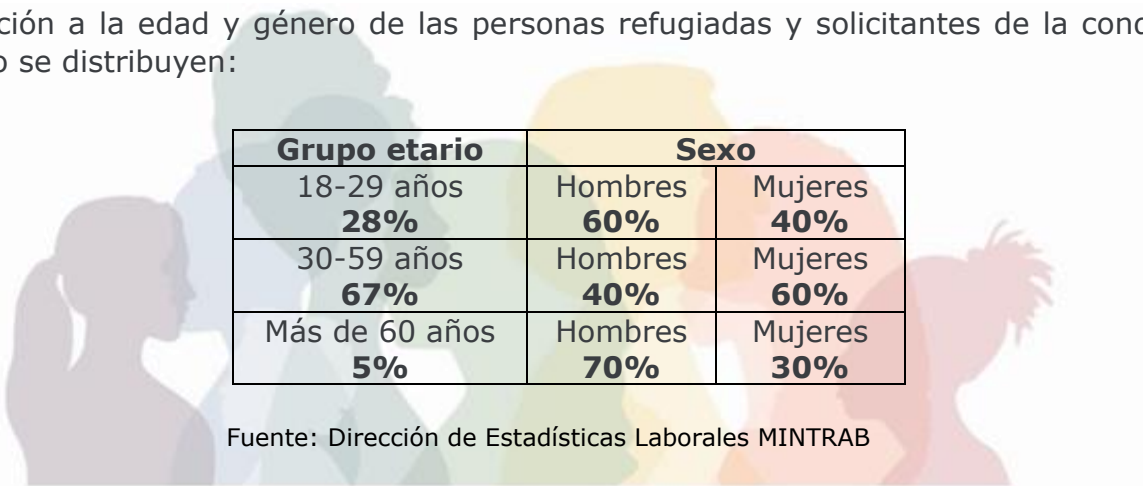
2.1 Caracterización de la población refugiada y solicitante de la condición de refugiado

De acuerdo con el informe sobre personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado en Guatemala, elaborado por la Dirección de Estadísticas Laborales del MINTRAB (2022), la población refugiada y solicitante de la condición de refugiado, en su mayoría residen en el departamento de Guatemala, seguido de los departamentos de Petén, Izabal, Jutiapa, San Marcos, Quetzaltenango, Chiquimula y Huehuetenango; sin embargo, la mayoría de las oportunidades laborales se concentran en la Ciudad de Guatemala.

De acuerdo con cifras del IGM, al 31 de octubre de 2022, en Guatemala hay 2,293 personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado. De estas aproximadamente, el 38% provienen de El Salvador; 32% de Honduras, el 15% de Nicaragua, el 9% de Venezuela y el 7% de otros países como Cuba, Colombia, entre otros.

En el siguiente cuadro, se observan los porcentajes de las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado, de acuerdo con la edad y género, siendo la población adulta la de mayor porcentaje. De este grupo poblacional, y con relación a la PEA, aproximadamente, el 74.1% realizaron algún tipo de actividad económica, o bien, estaban disponibles inmediatamente para trabajar a la fecha en que contabilizó su caso¹.

Con relación a la edad y género de las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado se distribuyen:



Grupo etario	Sexo	
18-29 años 28%	Hombres 60%	Mujeres 40%
30-59 años 67%	Hombres 40%	Mujeres 60%
Más de 60 años 5%	Hombres 70%	Mujeres 30%

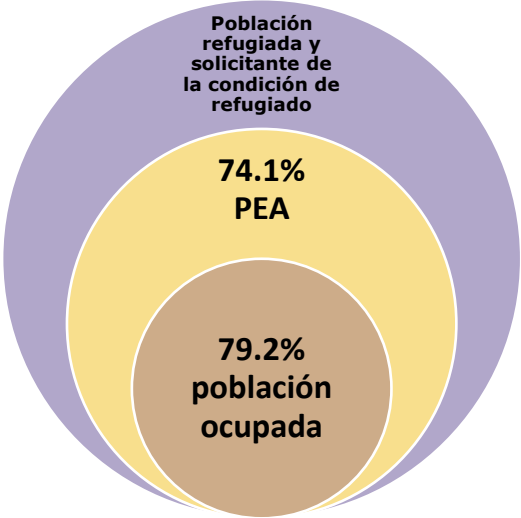
Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales MINTRAB

De acuerdo con el cuadro anterior, las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado, con disposición de laborar, se han establecido mayormente en el departamento de

¹ Estos datos son en relación con una muestra poblacional de 544 personas atendidas por MINTRAB. Información proporcionada por la Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB.

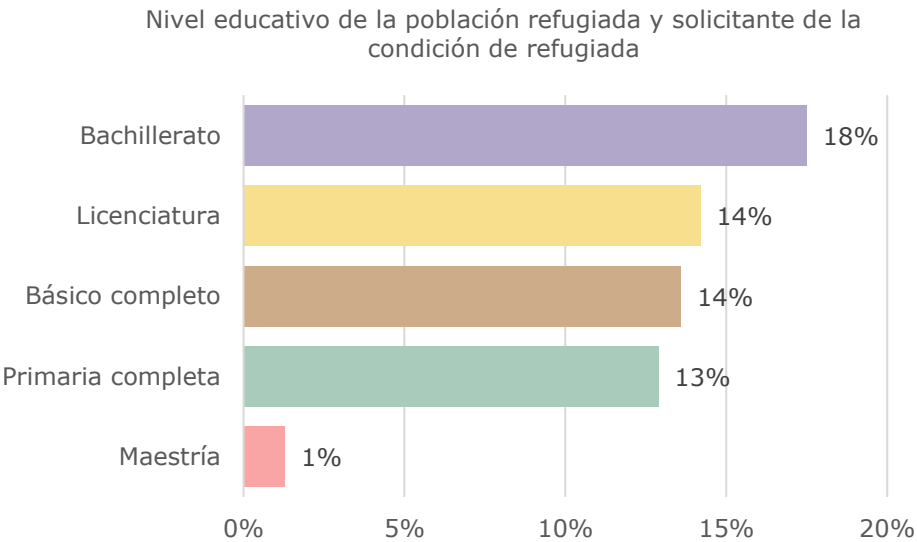
Guatemala, por lo que las acciones de intermediación que realiza el MINTRAB son de beneficio para este grupo poblacional para que sea considerado en espacios laborales.

El 79.2% de este grupo son personas que, en el momento del levantamiento de esta estadística, pudieron haber realizado algún trabajo remunerado por hora, por día; o bien que, teniendo un empleo, en ese momento se encontraban ausentes temporalmente de sus labores. (Población ocupada). Lo que significa que hay un alto porcentaje de personas en condición y dispuestas a desempeñarse en un empleo



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales MINTRAB

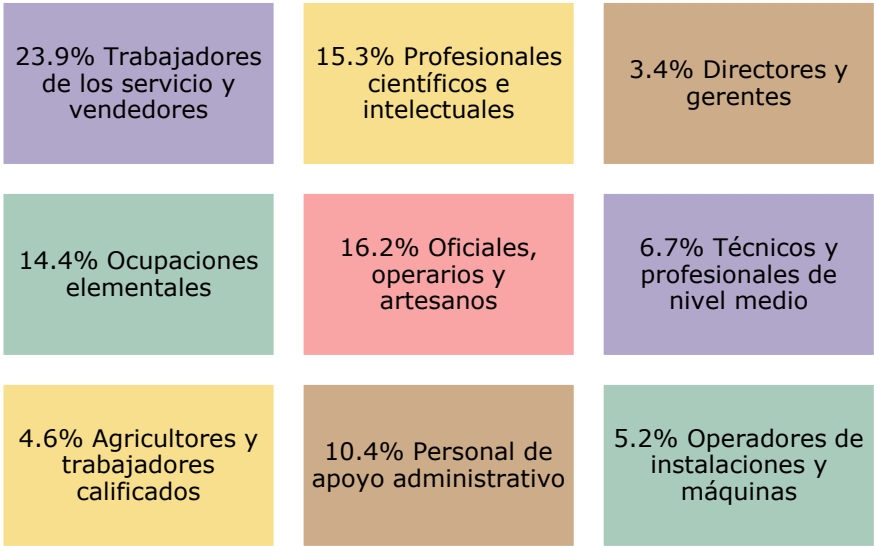
En relación con la información sobre el nivel educativo, el porcentaje más alto de esta población ha finalizado los estudios a nivel medio de bachillerato. Esto significa que el 17.5% de esta población tiene competencias básicas que se pueden implementar en ambientes laborales.



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales MINTRAB

De esta cuenta, la búsqueda de oportunidades laborales, en una primera instancia, se lleva a cabo en el campo laboral en que se desempeñaban las personas en su país de origen.

A continuación, se observan las ocupaciones de origen y porcentajes de estos grupos poblacionales que han sido atendidos por el MINTRAB.



Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales MINTRAB

2.1 Caracterización de la población retornada guatemalteca

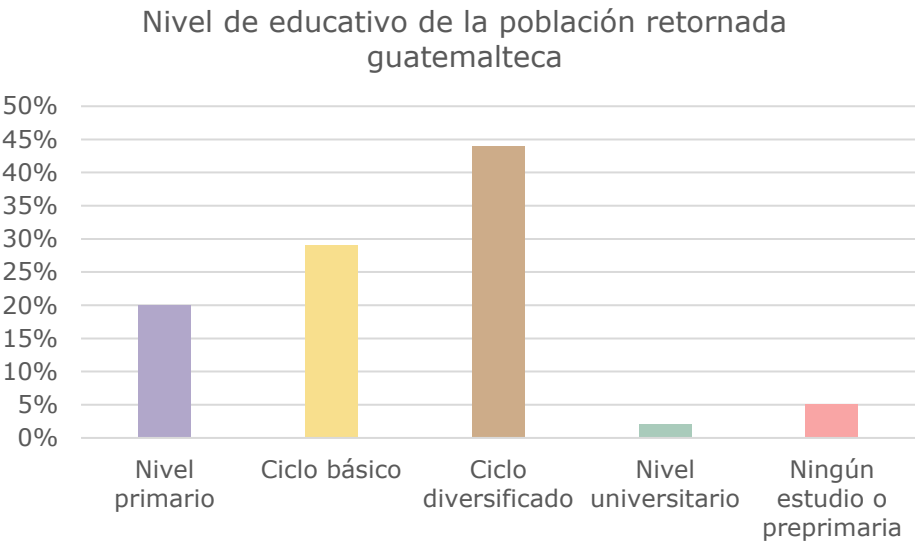
En relación con la presentación “Caracterización de las personas retornadas guatemaltecas, refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado”, realizada por MINTRAB en noviembre 2022, los departamentos destino con mayor porcentaje de personas retornadas son San Marcos, Quiché, Quetzaltenango y Guatemala, siendo este último departamento el que marcó un aumento importante en el primer semestre de 2021, ya que del 7% de personas retornadas guatemaltecas, aumentó al 16%.” Lo que implica que la PEA tiene mayor presencia en el departamento que también tiene mayor tejido empresarial, por lo que el MINTRAB es asertivo al realizar intermediación aprovechando las competencias laborales adquiridas previamente por esta población y que tienen alta demanda en el departamento de Guatemala.

En relación con la edad y género de este grupo se clasifican en:

Grupo etario	Sexo	
15-24 años 36%	Hombres 16%	Mujeres 84%
25-29 años 24%	Hombres 22%	Mujeres 78%
30-59 años 34%	Hombres 29%	Mujeres 71%

Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales MINTRAB

El mayor porcentaje de la población ha alcanzado el nivel educativo medio, es decir, ciclo básico y diversificado, así como se observa en la siguiente gráfica:

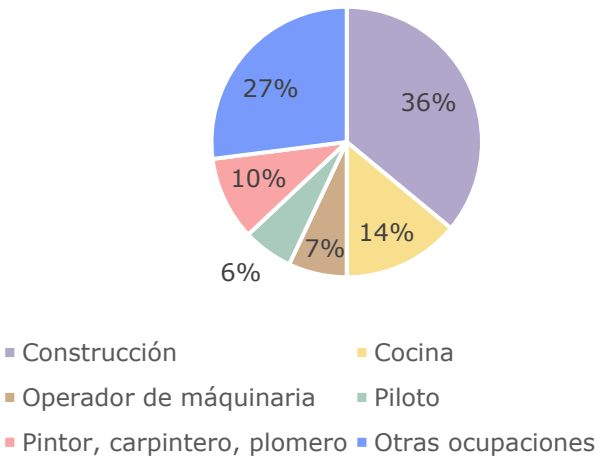


Fuente: ASIES

Como se observa, el mayor porcentaje lo ocupan las personas con grado académico de nivel medio, por lo que cuentan con capacidades básicas que pueden adaptarse a distintos ambientes laborales.

En cuanto a las ocupaciones que las personas guatemaltecas realizaron mientras permanecieron en los EE. UU., datos ofrecidos por la Fundación Avina a cargo del Programa Guate Te Incluye, ofrecen un acercamiento a la realidad. (ASIES, 2019)

Ocupación de la población retornada guatemalteca en EE. UU.



Fuente: ASIES

En esta gráfica se observa que, de la información recuperada, el 50% de las personas retornadas guatemaltecas, se establecieron laboralmente en las áreas de construcción y cocina. Lo que permite hacer un bosquejo de las capacidades laborales que ofrecen, a la industria guatemalteca.



3. Beneficios de una empresa al contratar personas en situación de movilidad humana



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



CENTRARSE
en GUATEMALA



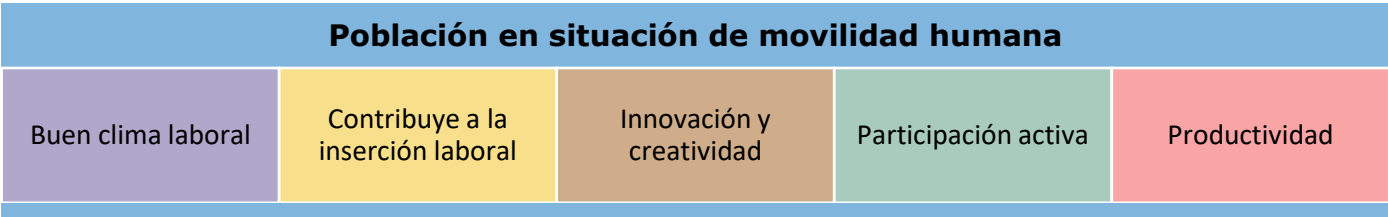
Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

En el título anterior se identificaron las características de las personas retornadas guatemaltecas, refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado.

Como se pudo observar, en el país hay personas con necesidades diferenciadas que provienen y regresan de diversos países y culturas, y han elegido Guatemala como su país de acogida/retorno, en donde buscan restablecer sus derechos, incluyendo los económicos y laborales.

Las personas en situación de movilidad humana, por su origen, vivencias, experiencias, aprendizajes, costumbres y puntos de vista, entre otros, ofrecen capacidades diferentes a las empresas que las contratan, estas capacidades, se convierten en beneficios para la persona o empresa empleadora.

Algunos de estos beneficios se identifican a continuación:



Fuente: FEMCET², 2020

De acuerdo con el cuadro anterior, las personas trabajadoras que se sienten parte de la empresa tienen un nivel de desempeño de calidad y realizan un trabajo colaborativo que favorece ampliamente el buen clima laboral de la empresa. Además, los equipos de trabajo que son diversos y heterogéneos, en donde cada persona trabajadora se le reconoce por su individualidad y diversidad, tienen una mayor participación que genera innovación y creatividad.

OCCMundial, empresa mexicana, afirma que una empresa inclusiva aumenta el compromiso de las personas trabajadoras en situación de movilidad humana ya que promueve un ambiente de trabajo que permite que la persona sea escuchada, asegura la libre expresión, fomenta la motivación y la disposición de trabajar en equipo. El resultado de esto es el aumento de la productividad y, en consecuencia, el alcance de las metas institucionales se transforma en un proceso con fluidez (OCCMundial, 2022).

La empresa que contrata personas trabajadoras enfocándose específicamente en las calidades requeridas para el puesto de trabajo, generan mayor y mejor productividad. Esta información es material indispensable para fortalecer las decisiones que la empresa toma en el proceso de selección y contratación de personal.

Ofrecer un espacio de trabajo libre de prejuicios, resulta beneficioso tanto para la empresa como para sus trabajadores. Contar con una buena imagen corporativa, no sólo trae buenos resultados a nivel organizacional, sino también ayuda a promover un buen ambiente de trabajo con trabajadores felices.

² Centro Especial de Empleo en Barcelona, España.

Para una persona en situación de movilidad humana que labora en un ambiente laboral agradable, es motivo de satisfacción y orgullo pertenecer a una empresa en donde se siente apreciada y, en consecuencia, su nivel de compromiso aumenta y la retención de talento se promueve, esto es importante para mantener una buena actitud y un sentido de compañerismo entre los equipos de trabajo. En el caso de las personas retornadas, la estabilidad laboral disipa los motivos económicos para su desplazamiento a otros países.

UNHCR
ACNUR

Agencia de la ONU para los Refugiados

las contribuciones
ayen a Guatemalas
on fondos

Belgium
Canada

Cooperación
Española

4. Aspectos normativos para la contratación laboral de personas en situación de movilidad humana



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



CENTRARSE
en GUATEMALA



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

En la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible del año 2015, fueron aprobados 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con la finalidad de fortalecer los temas de reducción de la desigualdad, promoción del desarrollo económico, fomento del trabajo decente, protección de los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro. Todos los objetivos están enfocados a erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas, sin distinción alguna.



Fuente: ODS

En el marco de la presente guía, los ODS se asocian a la inclusión laboral de personas en situación de movilidad humana; el ODS 8 expresa que tienen el mismo derecho al trabajo decente, la cual promueve la contratación inclusiva para esta población. El ODS 10, promueve la generación de oportunidades laborales, prevaleciendo la capacidad, la habilidad y el conocimiento de la persona independientemente si está en situación de movilidad humana. El ODS 16, establece estrategias para la promoción de la inclusión laboral enfocada a grupos vulnerables, se desarrollan decisiones en la jerarquía ministerial para que dichas estrategias se desarrollen eficientemente y se alcancen las metas en alianza público-privada. El ODS 17 incluye como meta contar con datos desglosados sobre discapacidad, mejorando la información y permitiendo establecer acciones concretas que beneficien a la población en situación de movilidad humana.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 4 establece el deber del Estado de garantizar el bien común basado en los derechos humanos. Indica que en "Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos", es decir, no hay distinción de ninguna clase.

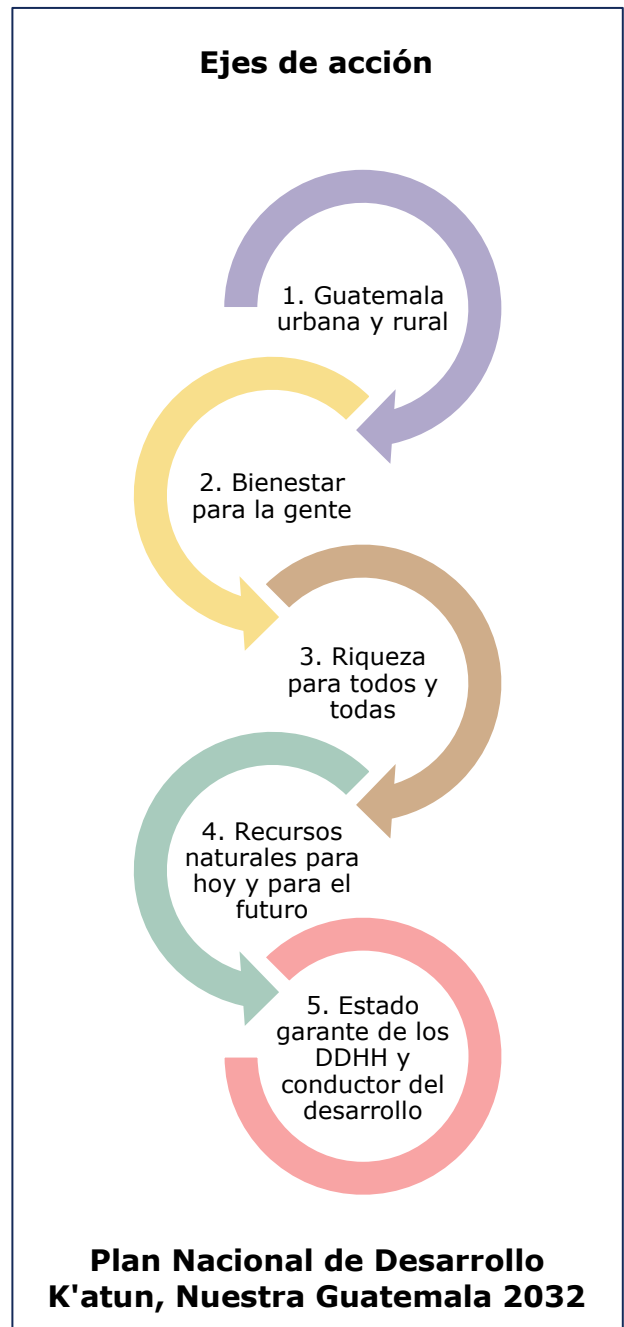
En el ámbito nacional³, el Plan Nacional de Desarrollo "K'atun, Nuestra Guatemala 2032", es la política nacional de desarrollo de largo plazo, que articula las políticas, planes, programas, proyectos e inversiones en el país, para lograr una transformación gradual de la sociedad guatemalteca, a través de cinco ejes de acción: 1. Guatemala urbana y rural. 2. Bienestar para la gente. 3. Riquezas para todos y para todas. 4. Recursos naturales para hoy y para el futuro. 5. Estado garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo. (Conadur, s.f.)

El seis de julio del año 2017, los presidentes de los tres Poderes del Estado de Guatemala, el sector privado, la sociedad civil y organismos internacionales suscribieron una declaración para declarar su compromiso con la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible ODS y su articulación con el Plan Nacional de Desarrollo K'atun, Nuestra Guatemala, 2032, para contribuir a alcanzar los objetivos y metas de desarrollo sostenible del país.

³ En el Anexo 2 se ofrece más información de la normativa nacional e internacional

La Política de Desarrollo Social y Población aprobada en el año 2002, (SEGEPLAN) es un conjunto de medidas del Organismo Ejecutivo, con el fin de crear y promover las condiciones sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas que faciliten el acceso de toda la población a los beneficios del desarrollo en condiciones de igualdad y equidad de acuerdo con la dinámica y características propias de la población guatemalteca presente y futura. El objetivo es "Contribuir al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos más vulnerables de la población." En materia de empleo y migración, esta política tiene dos objetivos generales, que son:

- Promover las condiciones necesarias que permitan alcanzar niveles crecientes y sostenidos de ocupación, salarios e ingresos en general, para propiciar la reducción del desempleo y del subempleo estructural, la elevación progresiva del ingreso real de la población ocupada, garantizar el cumplimiento y respeto de los derechos laborales y el acceso a opciones adecuadas para la libre elección de ocupación que proporcione al laborante y a su familia una existencia digna y la consideración del trabajo como un derecho y una obligación social.
- Implementar estrategias graduales, descentralizadas, desconcentradas, equitativas, participativas, preventivas y acciones concretas que consideren los fenómenos migratorios, nacionales e internacionales, desde la perspectiva del desarrollo y la lucha contra la pobreza, el respeto de los derechos humanos, la implementación de sistemas modernos de información y monitoreo, la comunicación social y la modernización del Estado que coadyuven a reducir los desequilibrios regionales y a impulsar una distribución espacial de la población, acorde con las potencialidades de desarrollo sustentable."



El Código de Trabajo Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es la norma legal y jurídica que regula los derechos y obligaciones de los patronos y los trabajadores, se basa en cinco principios que avalan la igualdad, el derecho irrenunciable al trabajo, la aplicación de prestaciones laborales, la equidad, y la anteposición del bien común al individual, designando al MINTRAB como la institución gubernamental encargada de velar y fomentar el cumplimiento de la legislación general que norma las relaciones obrero-patronales.

Por lo anterior, el MINTRAB realiza acciones de dirigir y orientar la política laboral del país, promoviendo y garantizando la libertad sindical, impulsando el desarrollo y el mejoramiento del sistema de salud y seguridad en el trabajo y la previsión social, en beneficio de la población trabajadora y los grupos vulnerables.

Como estrategia para el cumplimiento de estas acciones, se implementa la Política Nacional de Empleo Digno 2017 -2032, misma que se ha elaborado con base a los resultados del diálogo tripartito (empleador, trabajador y Estado) la cual se desarrolla a través de cuatro ejes de ejecución:



Fuente: PNED, MINTRAB

4.1 Población retornada guatemalteca

El MINTRAB, en respuesta a la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, específicamente a la acción prioritaria "Programa Nacional de Migración para el Desarrollo" (acción prioritaria número dos del eje uno "Generación de empleo" y en seguimiento a la acción estratégica "Propiciar la generación de oportunidades de empleo a las personas migrantes retornadas guatemaltecas, por medio de la implementación de una estrategia integral de fomento de las MIPYMES", de la Política General de Gobierno 2020-2024, en el año 2017 creó la Ventanilla de Atención al Migrante Retornado ubicada en el Centro de Recepción de Retornados, con cobertura a nivel nacional a través de las sedes departamentales del Servicio Nacional de Empleo. El cual funciona como un mecanismo para facilitar la reinserción de las personas retornadas guatemaltecas al mercado laboral nacional, generando empleo digno, aprovechando las competencias de las personas migrantes retornadas guatemaltecas para el desarrollo del país.

4.2 Población refugiada y solicitante de la condición de refugiado

El Estado de Guatemala es parte de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados adoptada en Ginebra, el 28 de julio de 1951 y el Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados suscrito en Nueva York el 31 de enero de 1967, de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos de 1969, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de 1979,

de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Pará, así como de la Declaración de Cartagena de 1984 y de la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989.

El Código de Migración Decreto No. 44-2016 del Congreso de la República de Guatemala, establece un marco legal para temas de migración, protección de refugiados y protección humanitaria con una perspectiva de derechos humanos de las personas en movilidad humana y crea el Instituto Guatemalteco de Migración (IGM), entidad responsable de los temas de migración y protección de personas refugiadas.

El mismo cuerpo legal en el Artículo 45 establece que “el reconocimiento del estatuto de refugiado conlleva para la persona refugiada el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes previstos en la Constitución Política de la República, instrumentos internacionales y demás leyes del país, quedando sometidos a la jurisdicción y competencia del Estado guatemalteco”.

El Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS) es una iniciativa pionera en la aplicación del Marco de Respuesta Integral para los Refugiados (CRRF, por sus siglas en inglés) y una contribución concreta al Pacto Mundial sobre los Refugiados. Si bien es cierto que no forma parte del marco normativo, en 2017 Belice, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México y Panamá adoptaron la Declaración de San Pedro Sula y acordaron trabajar de forma conjunta en la implementación del Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS).

En julio de 2019, el Gobierno de El Salvador se sumó al proceso. En el eje de medios de vida y empleo, Guatemala se comprometió en fortalecer el apoyo institucional y de la comunidad en general, incluyendo al sector privado para lograr que las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado puedan ejercer su derecho al acceso a un empleo y medios de vida mediante alianzas público-privadas, procesos de inclusión laboral para refugiados y solicitantes de la condición de refugiado, utilizando herramientas como el Servicio Nacional de Empleo (SNE).

En marzo de 2019, mediante el Acuerdo de Autoridad Migratoria Nacional No. 2-2019 se aprobó el Reglamento del Procedimiento para la Protección, Determinación y Reconocimiento del estatuto de refugiado en el Estado de Guatemala. El acuerdo adopta la definición de refugiado de la Convención de 1951 y de la Declaración de Cartagena e incorpora la violencia sexual u otras formas de persecución de género como fundamentos para reconocer la condición de refugiado.

Así mismo, fue creada la Comisión Nacional para Refugiados (CONARE), según el Artículo 12, “...es el ente asesor de la Autoridad Migratoria Nacional (AMN), la cual está conformada por un representante técnico, titular y suplente del Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Gobernación e Instituto Guatemalteco de Migración...” El Artículo 11, establece que “la AMN le compete resolver todas las solicitudes del Estatuto de Refugiado y declarar la cesación del Estatuto de Refugiado de conformidad con lo establecido en el Artículo 184 del Código de Migración”.

4.2.1 Documentos habilitantes para que las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado puedan trabajar en Guatemala

A continuación, se describen los tipos de permisos y documentos que habilitan a que las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado trabajen legalmente en Guatemala.

a. Documento Personal de Identidad Especial (DPI-E)

El Acuerdo del Directorio del Registro Nacional de las Personas (RENAP) No. 31-2021 aprueba el Reglamento para la Emisión del Documento Personal de Identidad Especial. Este reglamento en su Artículo 1 hace referencia a que el Documento Personal de Identidad Especial, es el documento con el cual se identificarán las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado en territorio guatemalteco. En este sentido, es un documento válido para que la población referenciada pueda acceder a oportunidades laborales bajo igualdad de condiciones que la población guatemalteca.



Correlativo: 10026928610112021

334036EB670B
VERIFICADOR: 334036EB670B

REGISTRO NACIONAL DE LAS PERSONAS
DOCUMENTO PERSONAL DE IDENTIDAD ESPECIAL DE MAYOR DE EDAD
RECONOCIDO BAJO EL ESTATUTO DE REFUGIADO

Correlativo: RR-0009-2021

Tipo de trámite: PRIMERA VEZ

El infrascrito Registrador Civil de las Personas del Registro Nacional de las Personas emite el presente Documento Personal de Identidad Especial, conforme la resolución de reconocimiento del estatus de refugiado emitida el 19/03/2021 por la Autoridad Migratoria Nacional y la Constancia de Reconocimiento del Estatuto de Refugiado extendida por la Comisión Nacional para Refugiados el 19/03/2021, y en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 53 del Decreto número 44-2016 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Migración, de acuerdo a los datos siguientes:

Datos Personales

- Pedro Picapiedras -

	Nombres y Apellidos	12/10/1962
	Rocadura, Honduras	
	Lugar de Nacimiento	Fecha de Nacimiento
59 año(s)	El Salvador	casado
Edad	País de Nacionalidad	Estado Civil
Otros: Documento Único de identidad		121-021062-0004
Tipo de documento		No. de Documento de Identificación
Registro Nacional de las Personas Naturales, República de El Salvador		
Autoridad que lo emitió		

Datos de solicitud

2019-0024-ORMI-DGM	AMN 023-2021	19/03/2021
No. de Expediente	No. de Resolución	Fecha de Resolución
Lic. Rudy Osiel Camposeco Cano		19/03/2021
Autoridad que emitió la resolución		Fecha Emisión de Constancia CONARE

"Este Documento Personal de Identidad Especial no prejuzga sobre la validez de la documentación presentada por el (la) refugiado (a) reconocido (a), que ampara la solicitud, trámite y otorgamiento del reconocimiento del Estatuto de Refugiado, que viabiliza la emisión del presente documento en su calidad de refugiado (a) con base en la documentación e información proporcionada por la Autoridad Migratoria Nacional y la CONARE, bajo su estricta responsabilidad"

Página 1 de 2



123805378248140C36E5B763C4560107C2607BD9

1722646340801
10/11/2021 01:05:57 p.m.
D4BED998D3C6

El Documento Personal de Identidad Especial para la población refugiada tiene una validez de un año renovable de manera anual.



Correlativo: I0050519523092021



VERIFICADOR: EF009AD936B3

REGISTRO NACIONAL DE LAS PERSONAS
DOCUMENTO PERSONAL DE IDENTIDAD ESPECIAL DE MAYOR DE EDAD
SOLICITANTE DEL ESTATUTO DE REFUGIADO

Correlativo: SR-0063-00-2021

Tipo de trámite: PRIMERA VEZ

El infrascrito Registrador Civil de las Personas del Registro Nacional de las Personas emite el presente Documento Personal de Identidad Especial conforme la constancia del estatus extraordinario migratorio de permanencia provisional emitida el 16/09/2021 por el Instituto Guatemalteco de Migración y la constancia de solicitud del estatuto de refugiado extendida por la Comisión Nacional para Refugiados el 19/03/2021, y en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 53 del Decreto número 44-2016 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Migración, de acuerdo a los datos siguientes:

Datos Personales

- MARILYN MONROE -		
HONDURAS	Nombres y Apellidos	23/11/1963
Lugar de Nacimiento	Fecha de Nacimiento	
año(s), mes(es)	HONDURAS	Soltero
Edad	País de Nacionalidad	Estado Civil
Pasaporte		0000
Tipo de documento		No. de Documento de Identificación
Instituto Nacional de Migración, República de Honduras		
Autoridad que lo emitió		

Datos de solicitud

2021-0000-DRER-SAPDFM-IGM	01/02/2021
No. de Expediente IGM	Fecha de Solicitud

Datos de permanencia provisional

IGM-2.1-PEPP-MACI	21/09/2021	21/10/2021
Formulario No. IGM	Fecha Inicio	Fecha Final
2.1-CSR-MACI-REP. 131	20/09/2021	
No. Expediente CONARE	Fecha de Emisión de Constancia	

Página 1 de 2



3001654120101
23/09/2021 10:33:39 a.m.
DPI_09_195

EB6E6C10FC010229AD803BE87D1DD964535687B3

El Documento Personal de Identidad Especial para la población solicitante de la condición de refugiado tiene una validez de 30 días renovable de manera mensual las veces que sea necesario hasta que su solicitud de reconocimiento bajo el estatuto de refugiado sea sometida a resolución.

b. Documento Personal de Identificación de Extranjero Domiciliado

Las personas que cuentan con una residencia temporal legalmente avalada por el Instituto Guatemalteco de Migración, incluyendo a las personas que son reconocidas como refugiadas, tienen el derecho de registrarse como extranjero domiciliado en RENAP.

Según el Artículo 50 de la Ley de RENAP, todos extranjeros domiciliados mayores de 18 años al obtener el Documento Personal de Identificación (DPI), podrán realizar todos los actos civiles, administrativos y legales con dicho documento que los identifica.



c. Permiso de Trabajo

De conformidad con los Artículos 6, 48, 53, 84 y 101 del Código de Migración No. 44-2016 del Congreso de la República de Guatemala, los solicitantes del Estatuto de Refugiado y los reconocidos bajo el Estatuto de Refugiado, tienen derecho al trabajo en el país, con la debida autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mismo que se encuentra fortaleciendo la normativa en materia migratoria, respecto al otorgamiento de autorizaciones de trabajo de personas extranjeras; entre estas personas, refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado, que soliciten permiso de trabajo para prestar sus servicios a un patrono del sector privado.

Actualmente los permisos de trabajo para esta población se encuentran regulados dentro del Acuerdo Gubernativo No. 528-2003, Reglamento de Autorización de Trabajo de Personas Extranjeras a Empleadores del Sector Privado. Así mismo, el Acuerdo de Autoridad Migratoria Nacional No. 2-2019, Reglamento del Procedimiento para la Protección, Determinación y Reconocimiento del Estatuto de Refugiado en el Estado de Guatemala; en su Artículo 8. establece Derecho al Trabajo.

Por otra parte, en cumplimiento de lo establecido en la Ley para la Simplificación de Requisitos y Trámites Administrativos, Decreto No. 5-2021 del Congreso de la República de Guatemala, MINTRAB emitió el Acuerdo Ministerial No. 125-2022 Procedimiento para la Emisión de Permisos de Trabajo a Personas Extranjeras a través del Sistema en Línea⁴ del Departamento de Permisos a Extranjeros, el cual crea la plataforma digital que contiene el Sistema en Línea del Departamento de Permisos a Extranjeros, así como, establece el procedimiento para la emisión de permisos de trabajo.

El permiso de trabajo puede ser tramitado por medio del Sistema en Línea de Permisos de Trabajo para Extranjeros (PEX), el cual no representa ningún costo para las personas reconocidas bajo el Estatuto de Refugiado o solicitantes de la Condición de Refugiado.

Respecto de la validez del permiso de trabajo se tienen las siguientes consideraciones:

- **Solicitantes de la Condición de Refugiado:** El permiso de trabajo tiene validez por seis meses y puede ser prorrogado por un periodo igual.

⁴ Para ingresar al Sistema de Línea PEX utilice el siguiente enlace: <https://pex.mintrabajo.gob.gt/login>.

- **Reconocidos bajo el Estatuto de Refugiado:** El permiso de trabajo tiene validez por un año, y puede ser prorrogado por un periodo igual.

4.2.2 Requisitos para que la población refugiada y solicitante de la condición de refugiado pueda obtener el permiso de trabajo

Solicitantes del Estatuto de Refugiado:

- Copia simple de la constancia de estatuto de permanencia provisional vigente.
- Copia simple de constancia de solicitud del estatuto de refugiado en el Estado de Guatemala.

Reconocidos Bajo el Estatuto de Refugiado:

- Copia simple de DPI. (Si lo posee)
- Copia simple de la resolución que otorga el estatuto de refugiado o de la constancia de personas reconocidas bajo el estatuto de refugiado.



Ministerio de
Trabajo y
Previsión Social

PTE-FO-11-2

Expediente: [REDACTED] Resolución: [REDACTED]
DIRECCION GENERAL DE EMPLEO, MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. GUATEMALA, CINCO DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL VEINTICUATRO

Se tiene a la vista para resolver la solicitud presentada por el(la) señor(a) [REDACTED] de nacionalidad VENEZOLANA relativa a que se autorice el permiso de trabajo para laborar a la orden de cualquier empleador, por contar con el estatuto de refugiado en el territorio del Estado de Guatemala.

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo que establece el artículo 43 de la Ley de Migración, los extranjeros que obtengan residencia temporal o permanente y que deseen trabajar en relación de dependencia, deberán hacerlo en actividades lícitas y estarán obligados a obtener la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;".

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el expediente [REDACTED] el(la) solicitante [REDACTED] de nacionalidad VENEZOLANA ha cumplido los requisitos que con respecto a la autorización de este Ministerio establece el artículo 12 del Reglamento de Autorización del Trabajo de Personas Extranjeras a Empleadores del Sector Privado, contenido en el Acuerdo Gubernativo 528-2003 de fecha 17 de septiembre de 2003.

POR TANTO:

Este Ministerio con base en lo considerado y lo que para el efecto establece el artículo 194 inciso f) de la Constitución Política de la República; 22, 27 inciso m), 40 incisos g), i) y 49 de la Ley del Organismo Ejecutivo, 274 del Código de Trabajo; 1 y 3 del Reglamento de Autorización del Trabajo de Personas Extranjeras a Empleadores del Sector Privado;

RESUELVE:

Primero:

Autorizar el permiso de trabajo a [REDACTED] de nacionalidad VENEZOLANA para prestar sus servicios a la orden de cualquier empleador por el plazo de un año a partir del día CINCO DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL VEINTICUATRO AL CINCO DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO siempre que su situación migratoria lo permita;

Segundo:

El(la) señor(a) [REDACTED] de nacionalidad VENEZOLANA deberá cumplir estrictamente con las leyes de Guatemala y guardar a los trabajadores guatemaltecos la debida consideración, con prohibición de darles mal trato de obra o de palabra. En caso de incumplimiento de estas obligaciones o de cualquier otra establecida en la Ley, sin más trámite quedará sin efecto el presente permiso de trabajo y se comunicará al Instituto Guatemalteco de Migración para los efectos legales consiguientes; y

Tercero:

El empleador contratante queda obligado a cumplir estrictamente con los porcentajes a que se refiere el artículo 13 del Código de Trabajo así como suscribir el contrato individual de trabajo dentro de los terminos legales y dar el aviso a este Despacho de la terminación de la relación laboral cuando cese entre empleador y trabajador. En caso de incumplimiento de cualquiera de esas obligaciones y de las demás que le compete como empleador, quedará sin efecto el presente permiso de trabajo y se comunicará al Instituto Guatemalteco de Migración para los efectos legales consiguientes. NOTIFIQUESE.



Jaquelinne Gómez 2024-06-05 16:45:26
UUID: 4d867ad0-238d-11ef-a9c4-2d4dce8e2a0d

Firmado digitalmente por:
KARINA ZAYDE FUENTES CHIN /
MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL
Fecha: 2024/06/06 16:50:31 +0000

**5. Ruta para la
contratación
laboral de
personas en
situación de
movilidad
humana**

A continuación, se esbozan los pasos mínimos que las empresas en territorio guatemalteco pueden seguir para incluir como trabajadores a personas retornadas guatemaltecas, refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado.

Paso 1: Identificación de candidatos potenciales

Toda empresa que tiene identificado el perfil de puesto a ocupar realiza acciones para convocar a personas potenciales publicando sus ofertas laborales a través de plataformas digitales, medios de comunicación escritos y audiovisuales, donde, en este caso, las personas en situación de movilidad humana pueden visualizar y seleccionar las oportunidades en las que quieran participar.

Existen cuatro tipos de reclutamiento:

INTERNO	EXTERNO	MIXTO	SOCIAL
Bases de empleados: Seleccionar una persona que ya forma parte de la empresa para que ocupe una vacante. Personas Referidas: Una persona de la empresa recomienda a otra. Recontratación: Una persona que anteriormente formó parte de la empresa, es candidata a una nueva oferta laboral.	Headhunting: Delegar a un tercero la identificación del perfil adecuado al puesto laboral. Online: A través de plataformas de internet. Bolsas de trabajo: Portales de empleo. Outsourcing: A través de empresas que se dedican al reclutamiento y selección de personal para diferentes empresas.	Combinación de las diferentes técnicas: Amplía la búsqueda dentro y fuera de la empresa, por lo que el número de posibles candidatos aumenta siendo más probable elegir al mejor perfil laboral.	Utilización de las redes sociales: El alcance es mayor, ya que la información de la oportunidad laboral llega a las personas que están en búsqueda y a las que no están buscando, pero están disponibles a nuevas oportunidades laborales.

El SNE del MINTRAB, acompaña a los empleadores en los procesos de buenas prácticas inclusivas ofreciendo servicios que permiten el empleo digno de las personas, identificando acciones específicas para atender las necesidades particulares de todos los sectores de la población, priorizando a jóvenes, indígenas, mujeres, adultos mayores, personas retornadas guatemaltecas, refugiadas, solicitantes de la condición de refugiado y personas con discapacidad, en el que se realizan esfuerzos para una cultura inclusiva con las entidades del sector público y privado; y con la Ventanilla de Atención al Migrante Retornado, que está dispuesta específicamente para esta población guatemalteca.

El Servicio Nacional de Empleo a través de la Sección de Intermediación Laboral en coordinación con el Programa Empléate Inclusivo gestiona diferentes eventos de intermediación laboral como Kioskos y Ferias de Empleo, además de procesos de sensibilización y concientización en materia de inclusión laboral de poblaciones en situación de vulnerabilidad. Asimismo, desde la Sección de Orientación Laboral en colaboración con la Ventanilla de Atención al Migrante Retornado

brinda asesoría especializada para la búsqueda de empleo para intermediar a las oportunidades de empleo disponibles a nivel nacional a través de la plataforma Tu Empleo, que es una herramienta digital para la gestión de la oferta y demanda laboral, con el fin de derivar a la población a servicios de fortalecimiento de la empleabilidad. Toda empresa puede utilizar esta plataforma ingresando al enlace electrónico <https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt/>, o desde las oficinas del SNE, para publicar las vacantes disponibles y por este mismo medio captar perfiles de personas que en esta plataforma que están en búsqueda de empleo.

Paso 2: Consultar su estatus migratorio y la documentación con la que cuenta

Si el candidato es una persona retornada guatemalteca debe contar con el Documento Personal de Identificación.

Si el candidato es una persona refugiada o solicitante de la condición de refugiado, es importante verificar el estatus migratorio actual de la persona y que los documentos que las acrediten se encuentren vigentes.

Hay que tomar en cuenta que la situación migratoria de la población solicitante de la condición de refugiado se mantiene mientras se resuelve su solicitud, la misma no se convierte en un impedimento para que puedan trabajar dado que la solicitud como tal se renueva de manera mensual.

Las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado deben renovar su documentación (Documento Personal de Identidad Especial, DPI de Extranjero Domiciliado, Permisos de Trabajo) según los plazos legales establecidos.

Para el caso de personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado deben tener el permiso de trabajo vigente; caso contrario puede tramitarlo de forma física en las oficinas de MINTRAB o de manera electrónica en el Sistema en Línea PEX, el cual se obtiene en un plazo de 15 días hábiles. La obtención del permiso de trabajo no tiene ningún costo para la empresa puesto que son las mismas personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado que lo pueden tramitar.

Paso 3: Celebración del contrato de trabajo

Siempre y cuando las personas en situación de movilidad humana cuenten con la documentación habilitante y llenen las expectativas y requerimientos de las plazas, el empleador podrá generar un vínculo laboral y celebrar un contrato bajo el mismo régimen de contratación que una persona guatemalteca (Acuerdo Ministerial No. 242-2015 del MINTRAB).

En el caso de la contratación para la prestación de servicios, las personas retornadas guatemaltecas, refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado deberán contar con un Número de Identificación Tributaria (NIT) que se tramita ante la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) a fin de que puedan emitir Documentos Tributarios Electrónicos para el pago respectivo⁵.

⁵ En el caso de personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado, tanto el DPI-E como el pasaporte vigente son documentos habilitantes para la obtención del NIT.

El contrato individual de trabajo según el Código de Trabajo Decreto No. 1441 en su Artículo 18 lo define como "...vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

Atendiendo a este cuerpo legal según los Artículos 26 y 27, se puede clasificar en: De acuerdo con la temporalidad: a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación. Además, puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas. b) Al servicio doméstico. c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días. d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que esta no exceda de Q100.00 y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de 60 días.

En cuanto al contrato escrito según el Artículo 29 debe contener como requisitos mínimos para su validez: "a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes. b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo. c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible, las características y las condiciones del trabajo. d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra. e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar de una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente. f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada. g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse. h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador... El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas de su uso en el trabajo... i) Las demás estipulaciones que convengan las partes. j) El lugar y la fecha de celebración del contrato. k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar".

Paso 4: Registro del contrato de trabajo en el MINTRAB

El registro y presentación de los contratos individuales de trabajo ante el MINTRAB, se realiza de forma electrónica y está a cargo del Departamento de Registro Laboral, de la Dirección General de Trabajo (DGT) verificando que cada contrato se ajuste a la normativa legal vigente aplicable a la población en situación de movilidad humana.

Este proceso facilita y responde al cumplimiento del Artículo 28 del Código de Trabajo Decreto No. 1441, que indica que "el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación". El proceso para el registro de contrato por parte del MINTRAB, se realiza aproximadamente en tres días hábiles.

Paso 5: Consideraciones especiales

Dado el contexto por el cual las personas en situación de movilidad humana tuvieron que salir/regresar desde/hasta sus países de origen, se pueden identificar barreras que limitan su inclusión laboral:

- Las personas en situación de movilidad humana pueden carecer de experiencia laboral en Guatemala debido al resultado del proceso de retorno/ingreso al país y deben (re) insertarse en una sociedad y ambiente empresarial nuevos.
- Debido a que las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado tienen que huir de su país de origen de manera inmediata porque su vida corre peligro, comúnmente lo hacen sin sus pasaportes, documentos de estudios, cartas de referencia, entre otros. Inclusive, se les puede hacer peligroso o difícil acudir a las embajadas o consulados de sus gobiernos en Guatemala.
- Las personas en situación de movilidad humana pueden desconocer los diferentes procesos de reclutamiento que las empresas guatemaltecas usan para captar trabajadores.
- Algunas personas en situación de movilidad humana pueden verse sobrecalificados o menos compatibles para las vacantes que las empresas pueden tener; no obstante, es importante ser flexibles con este tema dado que el primer trabajo que la población migrante retornada, refugiada y solicitantes de la condición de refugiado obtenga en el país, será crucial para su proceso de (re) integración socioeconómica.
- Para avanzar de manera efectiva en la adaptación de los procesos de selección y vinculación laboral, la empresa puede orientar al departamento de recursos humanos sobre las nuevas políticas relacionadas a la contratación de personas en situación de movilidad humana.

6. La empresa inclusiva



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



CENTRARSE
en GUATEMALA



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

El sector privado guatemalteco contribuye a la integración social y económica de la población guatemalteca en general, puesto que ofrece el mayor número de oportunidades de empleo formal y generación de ingresos en Guatemala, lo cual lo convierte en parte importante de la fuerza motriz de la economía nacional y es esencial su contribución en la lucha contra la pobreza y la búsqueda de oportunidades para la integración socioeconómica de la población en situación de vulnerabilidad; además, aporta al logro de los ODS, la reducción de la desigualdad y a otras metas establecidas como país.

Una empresa inclusiva es aquella en la que las diferencias entre las personas (diversidad), ya sean vinculadas a características personales (por ejemplo: edad, sexo, discapacidad, etc.) o relacionadas con el trabajo (por ejemplo: función, nivel jerárquico, horario de trabajo o ubicación), se valoran y respetan en su cultura, entorno, políticas y procesos.

Fuente: Fuente: Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión. OIT. 2021⁶



Ejemplo de buena práctica: Cook & Grow

Empresa que brinda servicio de catering de eventos de alto perfil. En el año 2021, identificó este momento como una oportunidad, apoyar la inserción de cuatro personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado, además, les ha apoyado en su capacitación profesional o formación en gastronomía (Ver Anexo 4).

Para más información, puede ingresar al siguiente enlace electrónico:

https://www.facebook.com/cookandgrowgt/?locale=es_LA

La cultura organizacional se define como un conjunto de normas, hábitos y valores que comparten las personas que colaboran en una empresa, favorece a crear sentido de pertenencia como parte de la organización y a la integración entre las y los compañeros de trabajo. Tres de sus características son:

1) Se transmite a las nuevas personas empleadas mediante el proceso de socialización. 2) La cultura organizacional influye en el comportamiento en el trabajo. 3) Opera en diferentes niveles. Es por eso que, si una empresa desarrolla procesos de inclusión desde su cultura organizacional, los resultados serán más consistentes y sólidos.

Cada empresa que promueve e incorpora la inclusión como un decálogo, código o política organizacional en situación de vulnerabilidad, como es el caso de las personas en situación de movilidad humana, contribuye a la construcción de una sociedad más incluyente, equitativa, con menos desempleo y permite que la población pueda tener un mecanismo de generación de ingresos estables con el cual puede satisfacer sus necesidades básicas.

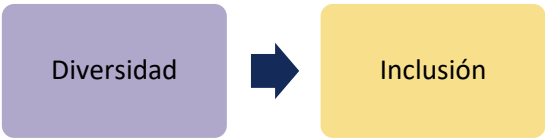
⁶ Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

Una empresa inclusiva se caracteriza por tener una dirección abierta y responsable, es decir, una dirección en disposición y flexible a nuevas propuestas, políticas y acciones para el beneficio de las personas trabajadoras y de la empresa. Establece comunicación interpersonal de respeto, honesta, empática, respetando el punto de vista de los demás. Establece un comité, equipo o comisión a cargo del tema de inclusión con la finalidad de desarrollar ampliamente el tema. Se enfoca en la responsabilidad social empresarial pues contribuye en temas o proyectos socioambientales del contexto. Considera acciones atendiendo el bienestar físico y mental dentro del ambiente laboral. Identifica sus valores como elementos transversales a practicar.



Fuente: Elaboración propia

Las autoridades máximas o altos ejecutivos de las empresas son los encargados de orientar las políticas de contratación de sus colaboradores para que puedan ser más inclusivas. Para orientar los procesos de fortalecimiento o ajuste a sus políticas de contratación, es fundamental comprender el alcance de la diversidad y la inclusión.



Fuente: Elaboración propia

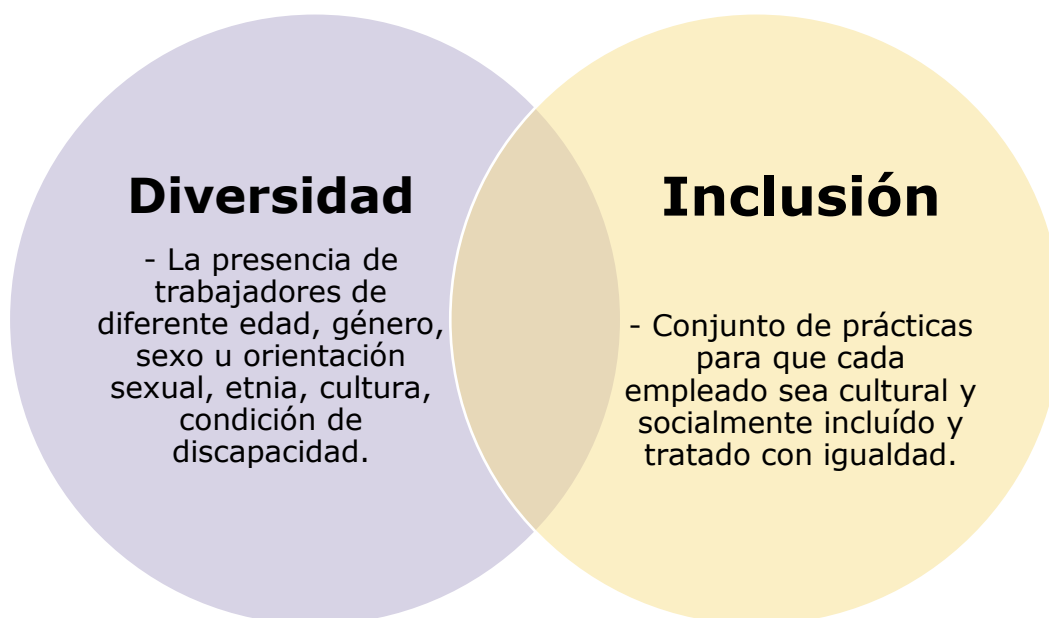
La diversidad se está convirtiendo en un elemento fundamental para alcanzar el éxito a nivel local e internacional. Las empresas que aprovechan el poder de las diversas experiencias, habilidades y puntos de vista de sus empleados, son más productivas, impulsan la innovación, hacen cambios positivos en la cultura organizacional, factores que apoyan el crecimiento empresarial. (TENT, 2021). Este punto es fundamental respecto a la inclusión laboral de personas en situación de movilidad humana, puesto que traen consigo habilidades, capacidades y experiencias que se pueden aprovechar de manera efectiva y así contribuir a mejorar la productividad de la empresa.

De acuerdo con la “Guía y herramientas para empresas en camino a la inclusión laboral” elaborada por CENTRARSE, “una empresa inclusiva es una empresa diversa, y adquiere una serie de valores difíciles de fomentar como son la cohesión social, la solidaridad y la propia diversidad, valores que cada vez aprecian más los propios trabajadores y que mejoran el clima laboral” (CENTRARSE, 2018).

Las empresas inclusivas promueven la diversidad en sus equipos de trabajo, y son un elemento indispensable contra la exclusión y la discriminación laboral y, por el contrario, facilitan la inclusión social, que fortalece el clima organizacional.

La diversidad y la inclusión son dos temas diferentes que se complementan, ya que el primero hace referencia a la variedad, a la diferencia entre personas, mientras que el segundo hace referencia a crear un sentido de pertenencia en el que todas las personas colaboradoras se sientan reconocidas, valoradas y respetadas.

Ayudando además que se sientan libres de ser quienes son en su contexto laboral sin riesgo a ser discriminados. Esto se representa en la siguiente gráfica:



Fuente: Diversidad e inclusión - Un reto organizacional para las empresas.

La diversidad y la inclusión se desarrollan en paralelo y las principales ideas a favor de la diversidad en el contexto laboral son:

- Mejora el servicio al cliente por la existencia de diferentes capacidades y competencias laborales, ofrece más y mejores servicios como empresa.
- Las clientes valoran mejor y con positivismo a las empresas que dan paso a la diversidad.
- Aumenta la reserva de ideas y de experiencias, mejora la solución de problemas.

- Las empresas reciben mayor lealtad por parte de las personas trabajadoras como respuesta al respeto y apoyo a la diversidad en el ambiente laboral (OIT, 2017).

“Las políticas de inclusión de la diversidad pueden ser un valor añadido en términos de innovación, crecimiento y competitividad” y pueden permitir a las empresas alcanzar “un crecimiento sostenible”⁷ (Earley, 2020).

Hoy en día, la forma de ser una empresa competitiva es captando el mejor talento. La inclusión ofrece los mejores talentos, ya que cada persona trabajadora aporta una forma única de hacer las cosas, diferentes voces y diversas áreas de experiencia. Para este fin, dentro de la población retornada, refugiada y solicitante de la condición de refugiado se puede encontrar mucho talento, que solo necesita una oportunidad.

⁷ Escritora de sostenibilidad con sede en Oxford, Reino Unido, está particularmente interesada en el impacto social y el papel de las empresas en el desarrollo sostenible. Publicación realizada el 04 de febrero, 2020, recuperado de <https://people.acciona.com/es/inclusion-y-diversidad/diversidad-inclusion-reto-organizacional-empresas/>



7. Pasos claves para la contratación inclusiva de personas en situación de movilidad humana



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**

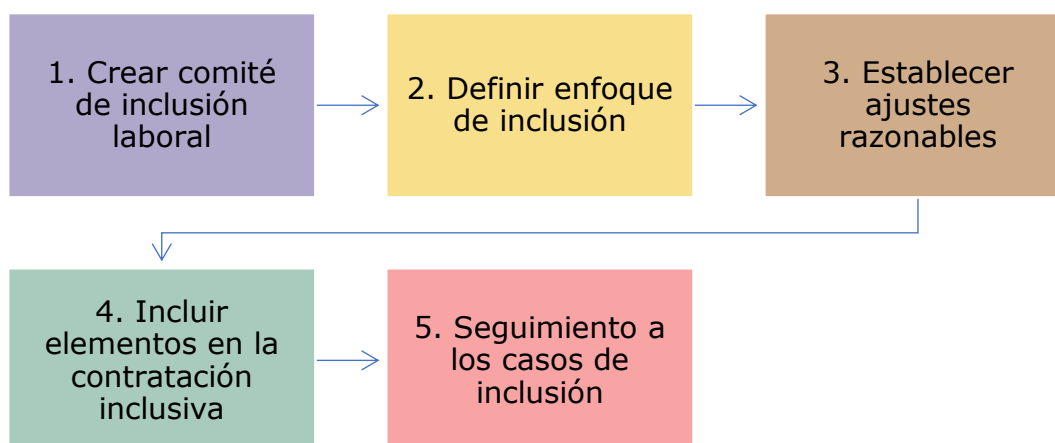


CENTRARSE
en GUATEMALA



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

Una vez la autoridad máxima ha decidido que la empresa puede fortalecer sus procesos de contratación tomando en cuenta el principio de inclusión, se sugiere que dialogue con su equipo de trabajo cercano para coordinar la estrategia a seguir y así desarrollarla en cinco pasos:



Fuente: Elaboración propia

7.1 Crear un comité de inclusión laboral

La empresa como herramienta para el fortalecimiento de la inclusión laboral creará un comité en el cual las autoridades, su equipo cercano y el departamento (sección, oficina o responsable) de RR.HH., se familiaricen y sensibilicen con el tema de empresa inclusiva y movilidad humana. Ellos organizarán, de acuerdo con su dinámica de trabajo, el comité a cargo del tema de inclusión de población en situación de movilidad humana.

De acuerdo con el tamaño de la empresa (micro, pequeña, mediana o grande empresa) y a la cantidad de jefaturas y secciones que tiene, por esta razón, el comité será particular para cada empresa. Sin embargo, dentro del grupo de personas trabajadoras que forman parte del comité, es importante la participación de la persona responsable de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) y la persona o las personas responsables del área de recursos humanos. Ellos tendrán la función de personas retornadas guatemaltecas, refugiados y solicitantes de la condición de refugiado a implementar.

7.2 Definir enfoque de inclusión

Al momento de crear el comité de inclusión laboral, el primer paso a realizar es un análisis del contexto actual de la empresa de frente al tema, este análisis puede ser a través de la metodología FODA.



7.2.1 Análisis FODA

El análisis FODA es una herramienta que recibe el nombre por sus componentes: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de una empresa, proyecto o programa determinado. Se sugiere utilizar esta herramienta para determinar las acciones efectivas para el fortalecimiento de sus políticas de contratación. Esta técnica ofrece obtener una amplia visibilidad de los elementos que integran e influyen en el tema que nos ocupa.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Son los aspectos internos que funcionan adecuadamente dentro de la empresa. Para identificar las fortalezas, pueden plantearse las siguientes preguntas: • ¿Qué se hace bien? • ¿Por qué la empresa es especial? • ¿Qué elementos tiene que se adapten de mejor forma a la inclusión de personas en situación de movilidad humana?	Se trata de los factores externos a la empresa que le pueden traer beneficios diversos. Algunas preguntas para visualizar las oportunidades son: • ¿Qué actores pueden facilitar o colaborar en la inclusión laboral? • ¿Qué recursos hay en el contexto que se pueden utilizar en la inclusión laboral? • ¿Qué factores externos se puede aprovechar en el proceso de inclusión laboral?
DEBILIDADES	AMENAZAS
Se refiere a los aspectos dentro de la empresa que no funcionan como se esperaba. Algunas preguntas para visualizar las debilidades son: • ¿Qué iniciativas no funcionan bien y por qué? • ¿Cuál es la principal dificultad para establecer acciones de inclusión laboral? • ¿Qué recursos podrían ayudar a mejorar el rendimiento y productividad?	Son los problemas o dificultades externos a la empresa. Algunas preguntas para identificar las amenazas son: • ¿Qué factores hay en el contexto que pueden afectar la inclusión laboral? • ¿Qué cambios en el sector pueden afectar a la inclusión laboral de personas en situación de movilidad humana? • ¿Alguna área de la empresa puede afectarse por adaptar la inclusión laboral de personas refugiadas, solicitantes de la condición de refugiado y retornadas guatemaltecas?

Fuente: Elaboración propia

Además, con la información identificada en este análisis, la empresa puede establecer el enfoque de inclusión, es decir, si su enfoque será a la población retornada guatemalteca, población refugiada o población solicitante de la condición de refugiado.

7.2.2 Ajustes a la filosofía, políticas, estrategias o reglamentos

Revisar las políticas y filosofía empresarial, para ver en qué aspectos pueden ser compatibles con la inclusión y no discriminación de personas en situación de movilidad humana desde una perspectiva de RSE.

Estos ajustes fortalecen y amplían los principios y creencias base de la organización, haciéndolas más inclusivas y accesibles, congruentes con los derechos laborales.

7.3 Establecer ajustes razonables

En el marco de la inclusión de la diversidad, el término ajuste razonable se utiliza para referirse a todo cambio y adecuación en el contexto laboral, con el objetivo que la persona trabajadora se adapte al puesto que desempeña. En este término, se unen la igualdad y la equidad. Un ajuste razonable puede, o no ser físico, por ejemplo, verificar la comprensión de las instrucciones,

Es importante señalar que los ajustes razonables tienen dos componentes que les caracterizan:

Medidas eficaces que supriman o mitiguen las barreras que encuentre la persona trabajadora.

Evaluación del **carácter razonable de los ajustes.**

Las medidas eficaces son aquellas que permiten a la persona colaboradora realizar las funciones esenciales de un trabajo específico.

Los ajustes razonables se comprenden como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida.

Fuente: ONU, 2008

En el caso de personas en situación de movilidad humana, pueden asociarse, por ejemplo, a la temporalidad de entrega de documentación que avala la formación y la experiencia laboral, hacen más inclusivo el lugar de trabajo y garantizan que la empresa siga funcionando eficazmente. Los ajustes razonables dentro de la empresa pueden orientarse a nivel de barreras actitudinales o psicosociales con un enfoque en personas en situación de movilidad humana.

7.3.1 Prevención inclusiva

Abarca la seguridad y la salud en ambientes laborales. La seguridad en el contexto de personas trabajadoras en situación de movilidad humana se asocia a la prevención de riesgos laborales que se enfoca a proporcionar las condiciones ideales en cuanto al desarrollo de la actividad técnica al que se dedica la empresa, tomando en cuenta la diversidad de personas que desempeñan un puesto dentro del ambiente laboral.

La prevención inclusiva abarca la seguridad y la salud en el lugar de trabajo:

La **prevención inclusiva** de riesgos laborales es el conjunto de actividades técnicas orientadas a lograr niveles de riesgo aceptables para todos los trabajadores independientemente de sus capacidades y limitaciones

Seguridad en el trabajo es la rama orientada a prevenir accidentes laborales

Seguridad en el trabajo es la rama orientada a prevenir accidentes laborales

** Ambas consideran a la persona con sus capacidades, características y cultura*

Fuente: OIT, 2013

7.3.2 Capacitación

Capacitaciones asociadas al tema de inclusión laboral y movilidad humana. El tiempo dedicado a las capacitaciones es un momento clave para fomentar la inclusión dentro de la empresa abarcando dos factores indispensables: la sensibilización y la concientización. Cada momento de capacitación puede ser breve y con información clara y precisa.

El Diccionario de la Real Academia Española, indica que sensibilización es la "Concienciación e influencia sobre una persona para que recapacite y perciba el valor o la importancia de algo". (RAE, 2005) Esto se logra adquiriendo nuevos conocimientos sobre un tema en particular, es decir, entenderlo. Y en este punto, tiene su lugar la concientización, que es la comprensión, es "hacer propio el conocimiento", y se puede observar a través de las actitudes de cada persona.



Ejemplo de buena práctica: Envía Guatemala

Empresa innovadora que genera oportunidades laborales, además, realiza capacitaciones constantes y efectivas. A la fecha, seis personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado han tenido la oportunidad de unirse a Envía de Guatemala como colaboradores en diferentes áreas (Ver Anexo 4).

Para más información, puede ingresar al siguiente enlace electrónico:

<https://www.walmartcentroamerica.com/>

a) ¿Cómo se va a capacitar?

Se sugiere trabajar de la siguiente manera:

La sensibilización está dirigida al personal de puestos claves, por ejemplo, jefes y coordinadores, quienes trasladan la información a sus equipos de trabajo. Se sugiere desarrollar el tema de forma práctica, sencilla y breve, con información sustancial y directa que fortalezca la concientización del tema en las personas trabajadoras de la empresa. Una técnica que pueden utilizar es el Pitch, que es compartir una información en un periodo de muy corta duración. Se pueden fortalecer las estrategias de comunicación interna de las empresas para poder circular con todos sus trabajadores información clave y precisa sobre la población en situación de movilidad humana.

La sensibilización y la concientización están dirigidas a dos grupos de trabajadores de la empresa. En ambos se requiere la comprensión del tema y su proyección a través de la actitud:

Un primer grupo es en el que se abarca personal de alto rango, personal de RR.HH., jefaturas y coordinaciones	Un segundo grupo es en el que se abarca colaboradores de las áreas de inclusión y colaboradores en general
Este personal tiene en responsabilidad, entre otras acciones, gestionar, programar, organizar y desarrollar actividades asociadas a sus funciones. Por esa razón, es muy importante que se desarrolle la sensibilización y la concientización, a través de reuniones de trabajo que les permitan conocer y comprender el tema de movilidad humana, la situación y características en el contexto guatemalteco.	Este personal trabajará y compartirá directamente con la persona a contratar y por esta razón es importante que se logre a través de talleres cortos realizados en el ambiente laboral, la concientización del personal ya que el resultado de ésta influirá directamente en el clima organizacional de la empresa.
La sensibilización y la concientización se caracterizan por ser breve, clara, funcional y enmarcada en el aspecto legal y en los derechos humanos.	

Fuente: Elaboración propia

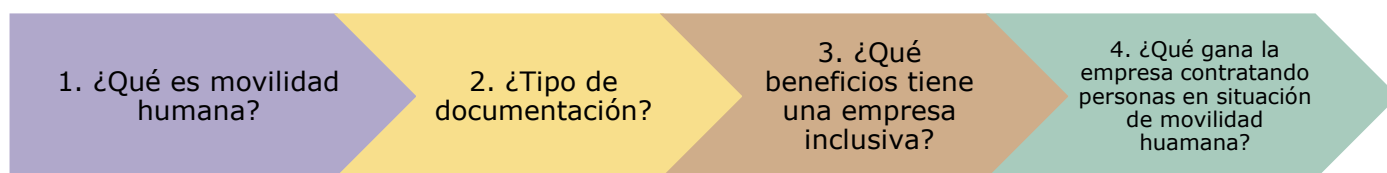
b) ¿Cuándo se va a capacitar?

De acuerdo con el propio sistema y organización de cada empresa, se sugiere establecer un cronograma de actividades en función a la capacitación que debe estar dirigida a toda la empresa, por lo que se establecerán grupos a capacitar.

También, esta temática de capacitación se debe establecer al momento de la inducción, cuando se realicen contrataciones nuevas, para que la nueva persona trabajadora conozca y se adapte de mejor forma a la dinámica y ambiente de la empresa.

c) Elementos de la capacitación

La capacitación se sugiere que abarque básicamente cuatro elementos:



Fuente: Elaboración propia

En el momento de capacitación, la comunicación asertiva es indispensable para el logro de los objetivos y en especial en función de los tiempos cortos que se tienen para trasladar la información.

7.4 Implementar contrataciones inclusivas

Cada empresa tiene sus propios procesos de contratación, desde el reclutamiento hasta la firma del contrato e inducción al puesto. Por lo que en esta parte se sugieren elementos a integrar, cuando las personas aspirantes sean refugiadas o solicitantes de la condición de refugiado.

7.4.1 Acreditación de situación migratoria e identificación personal

El área de RR.HH. de la empresa, como parte de los ajustes razonables aplicados a población en situación de movilidad humana, deben conocer los documentos que identifican a esta población, mismos que acreditan el estatus migratorio en el país.

Los antecedentes policiales y penales son documentos solicitados en empresas al momento de la contratación; sin embargo, en el caso de las personas que no cuentan con esta documentación por estar en proceso de obtener la resolución de la Autoridad Migratoria Nacional que los acredita como refugiados en el país, pueden presentar la documentación extendida por IGM, RENAP (DPI-E) y MINTRAB, ya que previo a la obtención pasan un proceso de investigación por las instituciones mencionadas.

Las personas refugiadas o las solicitantes de la condición de refugiado pueden tener un período en donde la documentación que las habilita trabajar en el país esté en proceso. No obstante, hay organizaciones que apoyan a estas personas en los trámites necesarios para que en el menor tiempo posible puedan obtenerlos y ser aptos para la contratación.

7.4.2 Acreditaciones de estudio o profesionales

Las personas retornadas guatemaltecas, refugiadas o solicitantes de la condición de refugiado que se presentan a un proceso de selección lo hacen porque cuentan con las competencias requeridas para el puesto y pueden tener niveles de cualificación, aunque no tengan documentos que lo puedan avalar. El MINTRAB brinda apoyo a la población en situación de movilidad humana en el proceso de certificación para el reconocimiento de competencias laborales a través de la Sección de Capacitación y Formación para el Empleo. Además, brinda el servicio de capacitación técnica y certificación a través del Programa Nacional de Escuelas Taller, dirigido a guatemaltecos de origen.

Esta situación se da en los casos que las personas por la necesidad de resguardar su vida salen de sus países de origen sin los documentos necesarios que avalen estudios, capacitaciones y/o certificaciones, o quienes han sido retornados a sus países de origen y no cuentan con documentos que respalden sus conocimientos en diferentes oficios.

Por lo anterior, las empresas deben tener la apertura de poder recibir copia de la documentación (certificados, diplomas y otros) extendida por INTECAP y otros centros de estudio del país de origen. En el caso de las personas que no pueden obtener copia de estos documentos. Las empresas pueden tener la apertura de realizar una evaluación práctica para evaluar el nivel de desempeño de la persona, puesto que en muchos casos no contarán con esta documentación, solamente, tendrán los documentos que han gestionado para su permanencia regular de las personas en el país, así como la documentación entregada por MINTRAB que le otorga permisos para poder insertarse laboralmente en Guatemala.

7.4.3 Lenguaje contextualizado

Tomando en consideración que entre países y entre regiones, se utiliza el mismo idioma, hay conceptos, interpretaciones y modismos a los que se les puede atribuir diferente significado.

La forma de hablar y las expresiones de las personas están asociadas al contexto en el que vivieron, al área, las costumbres y la cultura. Es labor de la persona entrevistadora, asegurarse que ambas partes puedan entenderse entre sí.

7.5 Establecer el seguimiento de los casos de inclusión

Una vez contratada la persona, se sugiere que haya un seguimiento a cada caso de inclusión laboral, aproximadamente a las dos semanas de contratación, a los dos meses, a los seis meses y también ante situaciones extraordinarias.

Este acompañamiento debe considerar el desempeño mientras la persona realiza una tarea, en relaciones interpersonales, la comunicación, la capacitación, y otros. Con el fin de garantizar la estabilidad y permanencia de la persona en el puesto de trabajo.

El periodo que requiere mayor atención es durante las primeras dos semanas, ya que tanto la persona trabajadora de nuevo ingreso como todo el personal, se están adaptando a la interacción laboral. Es importante el seguimiento y acompañamiento durante los primeros dos meses, que corresponde al periodo establecido en la normativa nacional, como periodo de prueba.

Durante los periodos de seguimiento, la persona encargada determinará la adecuada adaptación de la persona contratada, al puesto laboral. Verificará que se hayan o estén implementando ajustes razonables y corroborará que la comunicación sea asertiva.

En este punto, la empresa debe asegurar que la persona ha comprendido correctamente la información sobre su contratación y las instrucciones de trabajo, para evitar comunicación errónea; y que el respeto del equipo de trabajo se antepone a cualquier situación de revictimización, acoso o violencia.



Fuente: Elaboración propia

Ministerio de
Trabajo y Previsión
Social

8. MINTRAB



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



CENTRARSE
en GUATEMALA



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

El SNE ofrece el programa de capacitación técnico a través de la Sección de Capacitación y Formación para el Empleo. Esta se realiza a través de cursos que responden a las necesidades y demanda del mercado laboral. Todos los cursos son certificados por el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, (INTECAP) y la duración de cada curso puede oscilar entre 80 a 400 horas.

El SNE también ofrece acompañamiento a las empresas para captar capital humano de acuerdo con los requerimientos del puesto laboral, por lo que en coordinación con el área de Recursos Humanos de la empresa pueden realizar las siguientes acciones con la finalidad de establecer la contratación laboral:

Programa Empléate Inklusivo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032. Busca "ampliar las oportunidades para que en Guatemala todas las personas tengan un empleo digno y productivo por medio de un esfuerzo integrado de la política económica y social y de los sectores público y privado, que fomente el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible y la reducción de la pobreza y la desigualdad".

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social busca...

Incrementar las oportunidades de empleo digno de la población en situación de vulnerabilidad y su inclusión en el mercado laboral



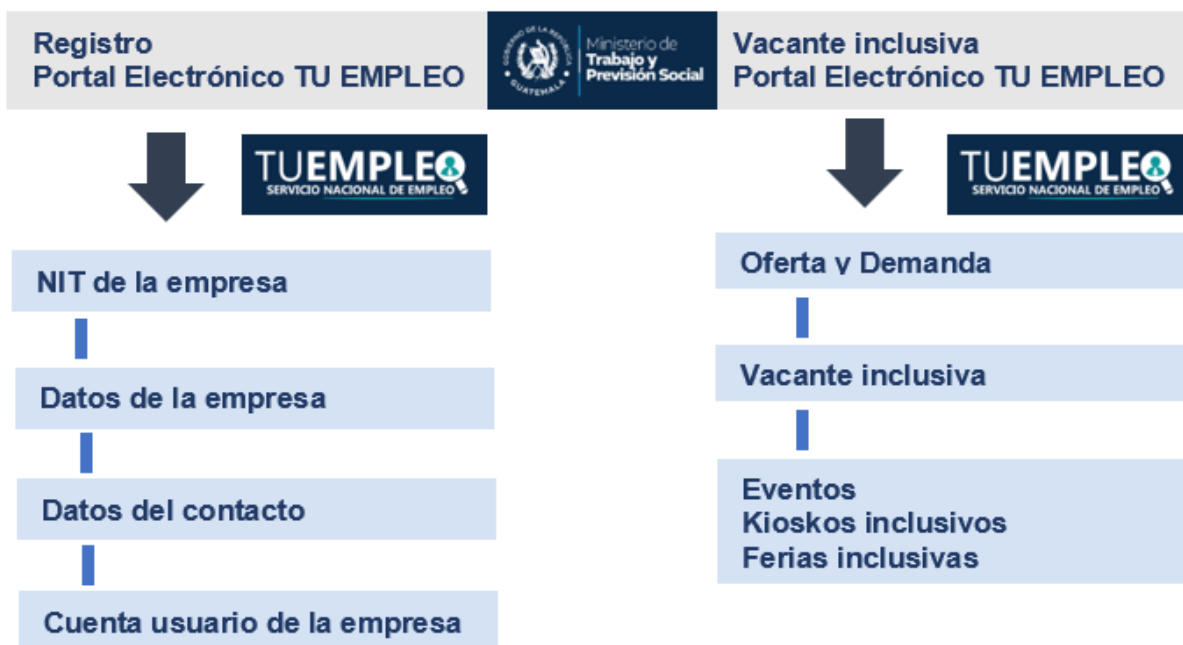
Poblaciones Priorizadas:

- Personas con discapacidad
- Personas LGBTQ+
- Mujeres
- Pueblos Indígenas
- Personas Migrantes Retornadas
- Personas en condiciones crónicas
- Personas en Proceso de reinserción socio-laboral

Uso plataforma Tu Empleo

Esta herramienta digital permite la gestión de la oferta y demanda laboral, con el fin de derivar a la población a servicios de fortalecimiento de la empleabilidad en todo el territorio.

<https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt/loginempresa>

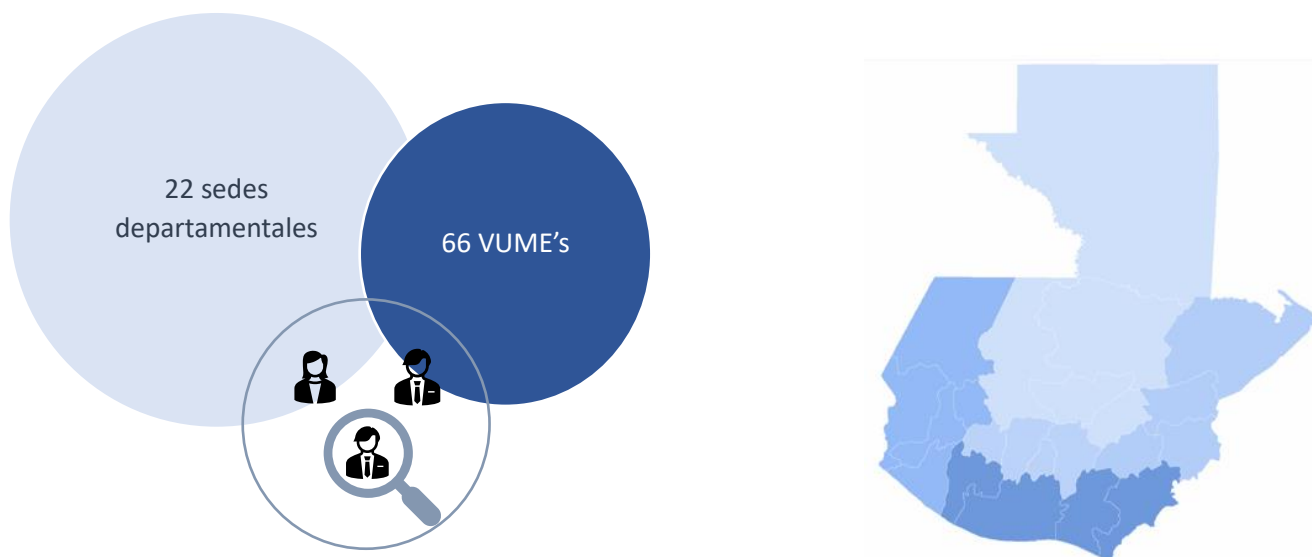


Intermediación Laboral: vacantes inclusivas

- Kioscos de empleo:** se realiza una convocatoria por redes sociales con el logo de la empresa, plazas, cantidad de vacantes, fecha, hora y dirección (que puede ser en la sede central del MINTRAB, en las instalaciones de la empresa o realizarse de manera virtual). Para poder organizar un kiosco se requiere un mínimo de 10 vacantes para ofertar.
- Ferias de empleo:** permite la intermediación laboral entre la participación de la oferta y demanda con una mayor cobertura a nivel nacional, se realiza en fechas estratégicas, contando con la participación de cientos de empresas y miles de usuarios.

Cobertura a Nivel Nacional

Los servicios de empleo son totalmente gratuitos y para toda la población guatemalteca en búsqueda de empleo digno e inclusivo.



Además de estos servicios, el MINTRAB ofrece a través de la DGPS, los siguientes servicios:

- "Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor" -PAM-. En base a las leyes generales y específicas de las personas mayores, el PAM resguarda los derechos sociales y económicos de este grupo.
- Sección de Protección al Adolescente Trabajador. Vela por el cumplimiento de la legislación laboral con relación a adolescentes y grupos vulnerables de trabajadores. En esta dependencia del MINTRAB, se orienta e informa sobre los derechos, responsabilidades y prohibiciones laborales. Cuenta con una ventanilla de atención especial.
- Sección de Pueblos Indígenas. Vela por el cumplimiento de la legislación laboral con relación a pueblos indígenas. Realiza la implementación del Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, además de las acciones de promoción, socialización y divulgación de los derechos laborales y étnicos.
- Sección de la Mujer Trabajadora. Dependencia a cargo de informar, atender y asesorar a las mujeres sobre sus derechos y obligaciones laborales. Promociona, divulga y capacita a patronos, trabajadores, sobre los derechos y obligaciones laborales, tomando en cuenta el enfoque de género. Coordina acciones con la DGE para la generación de empleo para las mujeres, así como su empoderamiento, entre otros.
- Sección de Trabajador con Discapacidad. Como parte de la Dirección General de Previsión Social, se encarga de la divulgación, socialización y sensibilización de los derechos laborales de las personas con discapacidad en entidades públicas y privadas. Además de promover la inclusión laboral para esta población.

Independientemente de las dos direcciones generales mencionadas, MINTRAB cuenta con la Oficina Nacional de la Mujer -ONAM- que promueve el desarrollo socioeconómico, cultural y político de las mujeres. Establece vínculos con las entidades gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales con fines similares, procurando el enfoque de equidad de género y multiculturalidad en todas sus acciones, entre otros.

A close-up photograph of a person's hand pouring honey from a glass bottle onto a pile of golden-brown fried balls. The person is wearing a blue denim shirt and a black and white checkered apron. The background is blurred, showing more of the person and some colorful items. A large blue circle is overlaid on the left side of the image, containing the section title.

9. Anexos



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



CENTRARSE
en GUATEMALA



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

Anexo 1. Definiciones

Capital Humano	Las habilidades y competencias de una persona (ACNUR, 2006).
Competencia laboral	Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada (OIT, 2012).
Cultura institucional	Es el sistema de valores, creencias y comportamientos que se consolidan y se comparten en el diario transcurrir de la institución; estos bienes culturales fomentan la confianza de los usuarios y propician la imagen social de una organización respetable (Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos).
Derechos humanos	Normas internacionales aceptadas que reconocen y protegen la dignidad e integridad de cada individuo sin ninguna distinción. Los derechos humanos forman parte del derecho internacional consuetudinario y se formulan en una gran diversidad de documentos jurídicos nacionales, regionales e internacionales que se denominan generalmente instrumentos sobre derechos humanos (ACNUR, 2006).
Discriminación	Diferenciar, dar un trato inferior a una persona por su condición nacional, racial, sexual, económica, profesional o de salud (OEA, 2019).
DPI de Extranjero Domiciliado	DPI de Extranjeros Domiciliados, es un documento público, personal e intransferible, de carácter oficial. Todos los extranjeros domiciliados, inscritos en el RENAP, permite llevar a cabo todo tipo de actos civiles, administrativos y legales, y en general para todos los casos en que por ley se requiera (RENAP, 2022).
Documento Personal de Identidad Especial	Documento emitido por RENAP para que la población refugiada y solicitante de la condición de refugiado pueda identificarse y así poder realizar trámites en todo el territorio de Guatemala (RENAP, 2022).
Empleador	Persona o entidad que contrata a empleados o a trabajadores, ya sea directa o indirectamente (OIT, 2012).
Empleo	Trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado (OIT, 2012).

Empleado	También llamado asalariado y más frecuentemente, trabajador, es la persona que proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración.
EPP	Estatus de permanencia provisional es el estatus que se la a las personas que han ingresado a Guatemala por razones de conflictos armados, de acuerdo con el derecho internacional y permite la permanencia provisional de estas personas extranjeras en el territorio nacional.
Migrantes	Personas que abandonan su país de origen únicamente por razones económicas que no guardan ninguna relación con la definición de refugiado, o con el fin de mejorar sus condiciones materiales de subsistencia. Los migrantes económicos no cumplen con los criterios del estatuto de refugiado y, por lo tanto, no pueden acogerse a la protección internacional como refugiados (ACNUR, 2006).
Movilidad humana	Término genérico que abarca todas las diferentes formas de movimiento de personas (OIM, 2019).
Persona refugiada	Una persona que cumple con los criterios de elegibilidad según la definición de refugiado aplicable, según lo dispuesto en los instrumentos internacionales o regionales de refugiados, en virtud del mandato del ACNUR o en la legislación nacional (ACNUR, 2006).
Persona solicitante de la condición de refugiado	Persona que ha llegado a territorio guatemalteco, solicita la condición de refugiado y está a la espera de la resolución por parte del Estado de Guatemala, mientras tanto gozan de la protección de sus Derechos Humanos (ACNUR).
Persona migrante retornada	Persona migrante que ha retornado voluntaria o involuntariamente a su país de origen o comunidad de origen (OIM, 2019).
Plataforma Electrónica de Permisos de Trabajo para Extranjeros, PEX	Herramienta electrónica que permite a los empleadores, personas refugiadas, solicitantes de la condición de refugiado y extranjeros en general realizar el trámite de permiso para trabajar legalmente en Guatemala.
Xenofobia	Sentimiento de odio, repugnancia y hostilidad hacia lo extranjero. Se manifiesta a través de creencias, actitudes y comportamientos hostiles hacia las personas de origen distinto al propio, como el desprecio, la discriminación, y las agresiones físicas o verbales. (CEAR, s.f.).

Anexo 2. Normativa internacional y nacional asociada a la población en situación de movilidad humana

A continuación, se presenta a modo de referencia, un compendio de normativas legales asociadas a personas en situación de movilidad humana.

Normativa Internacional

- Convenios ratificados y recomendaciones por el Estado de Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Enlace electrónico: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667
 - Convenio C 088, sobre el servicio del empleo, ratificado el 13 febrero 1952 por Decreto Ley del 09 de julio, 1948.
 - Convenio C 096, sobre las agencias retribuidas de colocación, ratificado el 03 de enero, 1953. Artículo 1.
 - Convenio C 097, sobre trabajadores migrantes ratificado el 07 de noviembre de 1951 a través del Decreto No. 843-1951, publicado el 11 de febrero de 1952.
 - Convenio C 100, sobre Igualdad de Remuneración, ratificado el 22 de junio de 1961 por Decreto Ley No. 1454, del 8 de junio de 1961.
 - Convenio C 111, relativo a la Discriminación en Materia De Empleo y Ocupación, ratificado el 20 de septiembre de 1960 por Decreto Ley No. 1382, del 31 de agosto de 1960.
 - Convenio C 118, sobre Igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, ratificado el 04 de noviembre, 1963.
 - Convenio C 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), ratificado el 06 enero 1994.
 - Recomendación 86. Artículo 5.
 - Recomendación 100.
 - Recomendación 151.
- Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951). Ratificado el 29 de marzo de 1983, por Decreto ley No. 34-83, del 29 de marzo de 1983. Artículo 17, 24. Enlace electrónico: <https://www.acnur.org/5b0766944.pdf>
- Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos, 1969. Ratificado el 27 de abril de 1978, por Decreto No. 6-78 del 30 de marzo de 1978. Enlace electrónico: https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias (1990). Ratificado el 7 de marzo de 2003, por Decreto No. 61-97, del 23 de julio de 1997. Artículo 2, 7. Enlace electrónico: <https://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2017/09/Convencion-Internacional-sobre-la-proteccion-de-los-derechos-de-todos-lo-trabajadores-migratorios-y-de-sus-familiares.pdf>

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948). Artículos 22, 23, 25. Enlace electrónico:
https://www.oas.org/dil/esp/declaraci%C3%B3n_americana_de_los_derechos_y_deberes_del_hombre_1948.pdf
- Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes. Enlace electrónico:
<https://www.acnur.org/declaracion-de-nueva-york>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículos 3, 7, 23. Enlace electrónico:
https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS. Enlace electrónico:
<https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Enlace electrónico:
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Enlace electrónico:
https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf
- Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. Enlace electrónico:
<https://www.ohchr.org/es/migration/global-compact-safe-orderly-and-regular-migration-gcm>

Normativa Nacional

- Constitución de la República de Guatemala. Reformada por acuerdo legislativo no. 18-93 del 17 de noviembre de 1993). Artículos 1, 2, 4, 101, 102. Enlace electrónico:
<https://www.cijc.org/es/NuestrasConstituciones/GUATEMALA-Constitucion.pdf>
- Decreto 1441 Código de Trabajo. Artículo 34, 35, 36, 37. Enlace electrónico:
http://bvs.gt/eblueinfo/ML/ML_008.pdf
- Decreto No. 114-97 Ley del Organismo Ejecutivo. Artículo 40. Enlace electrónico:
https://www.mem.gob.gt/wpcontent/uploads/2015/06/12.Ley_del_Organismo_Ejecutivo_Decreto_114_97.pdf
- Decreto No. 57-2002, que reforma el Código Penal. Artículo 1. Enlace electrónico:
<http://scm.oas.org/pdfs/2002/cp10270.pdf>
- Acuerdo Gubernativo No. 528-2003. Enlace electrónico:
https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Leyes_Ordinarias/Acuerdos_Gubernativos/Acdo_Gub_Permisos_a_extranjeros_528-2003.pdf
- Decreto No. 44-2016 Código de Migración. Artículos 131, 219. Enlace electrónico:
<https://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2017/09/CODIGO-MIGRACION-DTO-44-2016.pdf>

- Acuerdo Gubernativo No. 83-2017. Artículo 1. Enlace electrónico: <https://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2017/09/ACUERDO-GUBERNATIVO-83-2017.doc.pdf>
- Acuerdo Ministerial No. 163-2021. Artículos 1, 2, 4. Enlace electrónico: [https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Acuerdos Ministeriales/2021/Acuerdo Ministerial N%C3%BAmero 163-2021.pdf](https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Acuerdos_Ministeriales/2021/Acuerdo_Ministerial_N%C3%BAmero_163-2021.pdf)
- Política Nacional de Empleo Digno PNED. Enlace electrónico: [https://www.mintrabajo.gob.gt/images/ejes/PNED 2017 2032.pdf](https://www.mintrabajo.gob.gt/images/ejes/PNED_2017_2032.pdf)
- La Política Social Integral Regional SICA-PSIR 2020-2040. Metas 4 ,6. Enlace electrónico: <https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2021/05/Politica-Social-Integral-Regional-del-SICA-2020-2040.pdf>
- Política de Desarrollo Social y Población. Enlace electrónico: http://www.segeplan.gob.gt/downloads/clearinghouse/politicas_publicas/Transversales/Pol%C3%ADtica%20Desarrollo%20Social%20y%20Poblaci%C3%B3n.pdf
- Plan de Recuperación, Reconstrucción Centroamérica y República Dominicana. Enlace electrónico: <https://www.sisca.int/centro-de-documentacion/marco-estrategico/1290-plan-para-la-recuperacion-reconstruccion-social-y-resiliencia-de-centroamerica-y-republica-dominicana/file>

Anexo 3. Entidades que realizan acciones a favor de personas en situación de movilidad humana: refugiados, solicitantes de la condición de refugiado, retornados guatemaltecos.

Instituto Guatemalteco de Migración (IGM)

Instancia de gobierno encargada de la ejecución de la política migratoria, la administración directa e indirecta de las disposiciones orientadas a la gestión del derecho a migrar, la ejecución presupuestaria aprobada para el efecto y las demás disposiciones que sean consideradas dentro de la legislación nacional del país.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)

Instancia de gobierno encargada de velar y fomentar el cumplimiento de la legislación general que norma las relaciones obrero-patronales, entre las cuales destacan las actividades de dirigir y orientar la política laboral del país, de promover y garantizar la libertad sindical, de impulsar el desarrollo y el mejoramiento del sistema de salud y seguridad en el trabajo y la previsión social, en beneficio de la población trabajadora y los grupos vulnerables.

Ministerio de Educación (MINEDUC)

Instancia de gobierno responsable de formular y administrar la política educativa, a través de la cual se contribuye al desarrollo integral de las personas, con base a los principios constitucionales de respeto a la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y al carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe de Guatemala.

El Ministerio de Relaciones Exteriores (MINEX)

Instancia de gobierno que le corresponde “la formulación de las políticas y la aplicación del régimen jurídico relativo a las relaciones del Estado de Guatemala con otros Estados y personas o instituciones jurídicas de derecho internacional”.

Registro Nacional de las Personas (RENAP)

Instancia de gobierno encargada de organizar y mantener el registro único de identificación de las personas naturales, inscribir los hechos y actos relativos a su estado civil, capacidad civil y demás datos de identificación desde su nacimiento hasta su muerte, así como la emisión del Documento Personal de Identificación.

Ministerio de Economía (MINECO)

Instancia de gobierno encargada de orientar sus acciones al mejoramiento del clima de negocios y fomento de la inversión; así como, el apoyo a la competitividad, protección al consumidor, desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes) y al fortalecimiento del comercio exterior.

Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR)

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR, tiene el mandato de dirigir y coordinar la acción internacional para la protección de los refugiados a nivel mundial.

ONU MUJERES

ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas que desarrolla programas, políticas y normas con el fin de defender los derechos humanos de las mujeres y garantizar que todas las mujeres y las niñas alcancen su pleno potencial, impulsa economías prósperas y estimula la productividad y el crecimiento.

OIM

Forma parte del Sistema de las Naciones Unidas y es la organización intergubernamental líder que promueve una migración humana y ordenada para beneficio de todos. La labor de la OIM consiste en cerciorarse de una gestión ordenada y humana de la migración; promover la cooperación internacional sobre cuestiones migratorias; ayudar a encontrar soluciones prácticas a los problemas migratorios; y ofrecer asistencia humanitaria a las personas migrantes retornadas guatemaltecas que lo necesitan, ya se trate de refugiados, de personas desplazadas o desarraigadas.

Pastoral de Movilidad Humana

Pastoral de Movilidad Humana de la Comisión Episcopal de Justicia y Solidaridad de la Conferencia Episcopal de Guatemala, llamada por el Evangelio e iluminada por la doctrina social de la Iglesia a ser comunidad peregrina y samaritana que acoge, protege, promueve e integra a las personas migrantes retornadas guatemaltecas y refugiadas.

Misioneros de San Carlos Scalabrinianos

Religiosos que tienen el carisma de sensibilizar a la población, ante las causas y consecuencias del fenómeno migratorio y de atender a las personas migrantes retornadas guatemaltecas y refugiados.

Visión Mundial

Organización cristiana humanitaria dedicada a trabajar con la gente más vulnerable, independientemente de su religión, raza, grupo étnico o género.

Cruz Roja Guatemalteca

La Sociedad Nacional de la Cruz Roja Guatemalteca (CRG), es una institución no lucrativa, de interés social y voluntario que presta auxilio a la población que se encuentre en riesgo o en desastre.

Lambda

Organización por la igualdad, la dignidad y los derechos humanos de: Gays, lesbianas, hombres y mujeres.

Tierra Nueva

Organización no gubernamental para el desarrollo Humano Integral Sostenible de las comunidades en el Altiplano Occidental, que pone mayor énfasis en los sectores más desprotegidos de la sociedad.

Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala

Pastoral de Derechos Humanos del Arzobispado de Santiago de Guatemala, parte integral de la dimensión social de la Iglesia, comprometida en la promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos, preferentemente de los más excluidos

Anexo 4. Buenas prácticas



Porque la vida es agricultura

Cook & Grow

Empresa que brinda servicio de catering de eventos de alto perfil en Guatemala. Se especializa en atención de reuniones de embajadas y organismos internacionales y grandes empresas nacionales, también se ha expandido a brindar servicio de alimentación para ocasiones especiales a través de ventas al por mayor y menor por medio de redes sociales.

En el año 2021, derivado de la demanda de sus servicios, éstos se incrementaron al igual que sus menús, por lo que identificó en este momento como una oportunidad, apoyar la inserción de personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado en Guatemala, con la finalidad de integrar diversidad en el equipo y así enriquecerse con sabores y costumbres de otros países.

En un principio, COOK & GROW integró laboralmente a cuatro personas refugiadas y solicitantes de refugio, y les ha apoyado en su capacitación profesional o formación en gastronomía.

La empresa en Guatemala ha sido aliada en la promoción de la inclusión laboral de personas en movilidad humana, compartiendo y sensibilizando a otras empresas de su sector para unirse y que sean empresas inclusivas y brindar oportunidades laborales a todas las personas sin distinción, sexo, etnia, religión o nacionalidad.

Fuente: ACNUR

Enlace electrónico: <https://www.facebook.com/cookandgrowgt/>



ENVÍA Guatemala

Esta es una empresa innovadora que genera oportunidades laborales para personas nacionales, personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado. Además, genera capacidades en sus trabajadores a través de capacitación constante y efectiva sobre distribución, servicio al cliente y ejecución de entregas.

De este modo, la empresa se ha convertido en una de las primeras empresas en el país al ser reconocidas como empresa solidaria por su apoyo a la inclusión y a la sensibilización de otras empresas para promover la inserción laboral de personas refugiadas y solicitantes de refugiado.

A la fecha, seis personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado han tenido la oportunidad de unirse a Envía de Guatemala como trabajadores en diferentes áreas. Esta experiencia ha permitido fortalecer sus equipos con nuevos talentos, tener mayor diversidad para la toma de decisiones y contribuir a entornos de trabajo inclusivos. Por esta razón, esta práctica de inclusión de personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado seguirá realizándose para fortalecer a la empresa y ofrecer oportunidades laborales a este grupo poblacional.

Fuente: ACNUR

Enlace electrónico: <https://envia.com.gt/>

Referencias

- ACNUR. (2006). ACNUR. Obtenido de Glosario de Términos de Referencia: <http://www.refworld.org.es>
- Acuerdo Gubernativo 58-2003. Guatemala.
- ASIES. (2019). El otro muro: Inclusión sociolaboral de los migrantes en situación de retorno. Guatemala.
- ASIES. (2021). Migración en Guatemala una Aproximación al Perfil de Guatemaltecos que Deciden Migrar. Guatemala.
- CEAR. (s.f.). CEAR. Obtenido de <https://diccionario.cear-euskadi.org/xenofobia/#:~:text=Sentimiento%20de%20odio%2C%20repugnancia%20y,las%20agresiones%20f%C3%ADsicas%20o%20verbales.>
- Conadur. (s.f.). Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032. Obtenido de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-de-desarrollo-katun-nuestra-guatemala-2032>
- Congreso de la República de Guatemala. (s.f.). Obtenido de Iniciativa 5126: https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/
- Congreso de la República de Guatemala. (1986). Obtenido de <https://www.pdh.org.gt/promocion-y-educacion/promocion-y-educacion-en-derechos-humanos/material-educativo/4278-cartilla-ley-de-proteccion-para-las-personas-de-la-tercera-edad/file.html>
- Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB. (2022). Informe sobre personas refugiadas y solicitantes de refugio en Guatemala. Guatemala.
- Nicuesa, M. (28 de noviembre de 2018). Psicología-Online. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/comunicacion-asertiva-en-el-trabajo-definicion-y-ejemplos-4255.html>
- OEA. (2019). Organización de Estados Americanos. Obtenido de <https://www.oas.org/es/>
- OEA. (2022). Organización de Estados Americanos. Obtenido de Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH: <http://www.cidh.org/countryrep/guatemala93sp/cap.7.html>
- OIM. (2019). Organización Internacional para las Migraciones, OIM. Obtenido de Glosario de la OIM sobre Migración.

- OIT. (04 de 09 de 2012). Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>
- OIT. (2013). Organización Internacional para el Trabajo. Prevención Inclusiva. Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales.
- ONU. (2015). Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>



Ministerio de
**Trabajo y
Previsión Social**



EMPLÉATE
INCLUSIVO



CENTRARSE
en GUATEMALA



Con el apoyo de
**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados