

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA
RELACIONES INTERNACIONALES**

**MIGRACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS GUATEMALTECOS COMO
EXPRESIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN GUATEMALA EN EL MARCO DE
LA CONVENCIÓN NÚMERO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO – OIT – RELATIVO A LOS TRABAJADORES MIGRANTES**

TESIS:
**PRESENTADA AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIA
POLÍTICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

POR:
EUGENIA DE LOS ANGELES PÉREZ CHILEL

**AL CONFERIRSELE EL GRADO ACADÉMICO DE:
LICENCIADA EN RELACIONES INTERNACIONALES**

**Y EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INTERNACIONALISTA**

GUATEMALA, MAYO DE 2015

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

RECTOR

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

SECRETARIO GENERAL

Dr. Carlos Enrique Camey Rodas

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

DIRECTOR:	Dr. Marcio Palacios Aragón
VOCAL I:	Licda. Mayra del Rosario Villatoro
VOCAL II:	Lic. Juan Carlos Guzmán Morán
VOCAL III:	Licda. Ana Margarita Castillo Chacón
VOCAL IV:	Br. Florentina Puac Puac
VOCAL V:	Br. José Lara Samayoa
SECRETARIO:	Lic. Marvin Norberto Morán Corzo

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN GENERAL DE CONOCIMIENTOS

EXAMINADOR:	Lic. Henry Dennys Mira Sandoval
EXAMINADOR:	Lic. Mario Augusto Castro Orantes
EXAMINADOR:	Dr. Marcio Palacios Aragón
EXAMINADOR:	Lic. Oscar Estuardo Bautista Soto
EXAMINADOR:	Lic. Francisco José Lemus Miranda

TRIBUNAL QUE PRÁCTICO EL EXAMEN PÚBLICO DE TESIS

DIRECTOR:	Dr. Marcio Palacios Aragón
SECRETARIO:	Lic. Marvin Norberto Morán Corzo
EXAMINADOR:	Lic. Francisco José Lemus Miranda
EXAMINADOR:	Lic. Henry Dennys Mira Sandoval
EXAMINADOR:	Lic. Luis David Winter Luther

Nota: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis" (Artículo 74 del Reglamento de Evaluación y Promoción de Estudios de la Escuela de Ciencia Política).

Eugenia de los Ángeles Pérez Chilel



**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:** Guatemala, ocho de mayo del dos mil quince.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden y luego de verificar la autenticidad de la certificación de Examen de Suficiencia y/o cursos aprobados por la Escuela de Ciencias Lingüísticas, se autoriza la impresión de la Tesis titulada: **“MIGRACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS GUATEMALTECOS COMO EXPRESIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN GUATEMALA EN EL MARCO DE LA CONVENCIÓN NÚMERO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT – RELATIVO A LOS TRABAJADORES MIGRANTES”**. Presentada por el (la) estudiante **EUGENIA DE LOS ANGELES PÉREZ CHILEL**, carnet No. **200810429**.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Dr. Marcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
9/deur



ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día seis de mayo del año dos mil quince, se efectuó el proceso de verificar la incorporación de observaciones hechas por el Tribunal Examinador, conformado por: Lic. Henry Dennys Mira Sandoval, Lic. Luis David Winter Luther y Lic. Francisco José Lemus Miranda, Coordinador (a) de la Carrera de Relaciones Internacionales, el trabajo de tesis: **“MIGRACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS GUATEMALTECOS COMO EXPRESIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN GUATEMALA EN EL MARCO DE LA CONVENCIÓN NÚMERO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT - RELATIVO A LOS TRABAJADORES MIGRANTES”**. Presentado por el (la) estudiante **EUGENIA DE LOS ANGELES PÉREZ CHILEL**, carnet no. **200810429**, razón por la que se da por **APROBADO** para que continúe con su trámite.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Francisco José Lemus Miranda
Coordinador de Carrera



c.c.: Archivo
8c/ deur



ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día treinta de abril del año dos mil quince, se realizó la defensa de tesis presentada por el (la) estudiante **EUGENIA DE LOS ANGELES PÉREZ CHILEL**, carnet no. **200810429**, para optar al grado de Licenciado (a) en **RELACIONES INTERNACIONALES** titulada: **"MIGRACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS GUATEMALTECOS COMO EXPRESIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN GUATEMALA EN EL MARCO DE LA CONVECIÓN NUMERO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT - RELATIVO A LOS TRABAJADORES MIGRANTES "** ante el Tribunal Examinador integrado por: Lic. Henry Dennys Mira Sandoval, Lic. Luis David Winter Luther y Lic. Francisco José Lemus Miranda, Coordinador (a) de la Carrera de Relaciones Internacionales. Los infrascritos miembros del Tribunal Examinador desarrollaron dicha evaluación y consideraron que para su aprobación deben incorporarse algunas correcciones a la misma.

Lic. Henry Dennys Mira Sandoval,
Examinador

Lic. Luis David Winter Luther
Examinador

Lic. Francisco José Lemus Miranda
Coordinador(a) de Carrera



c.c.: Archivo
8b /deur.



Escuela de Ciencia Política

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, trece de abril del año dos mil quince.-----

ASUNTO: El (la) estudiante **EUGENIA DE LOS ANGELES PÉREZ CHILEL**, carnet no. **200810429** continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (la) Lic. José Gilberto Cortez Chacón en su calidad de Asesor (a), pase al Coordinador (a) de la Carrera de Relaciones Internacionales para que proceda a conformar el Tribunal Examinador que escuchará y evaluará la defensa de tesis, según Artículo Setenta (70) del Normativo de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de Ciencia Política.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Dr. Marcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
myda/
7.



Escuela de Ciencia Política

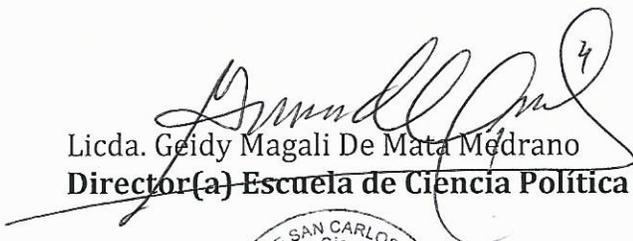
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, quince de julio del dos mil trece.-----

ASUNTO: El (la) estudiante **EUGENIA DE LOS ANGELES PÉREZ CHILEL**, carnet no. **200810429** continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (de la) Coordinador (a) de Carrera correspondiente, pase al (a la) Asesor (a) de Tesis, Lic. José Gilberto Cortez Chacón para que brinde la asesoría correspondiente y emita dictamen.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licda. Geidy Magali De Mata Médrano
Director(a) Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
6/myda

Guatemala, 10 de abril de 2015

Doctor

Marcio Palacios Aragón

Director

Escuela de Ciencia Política

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho

Señor Director:

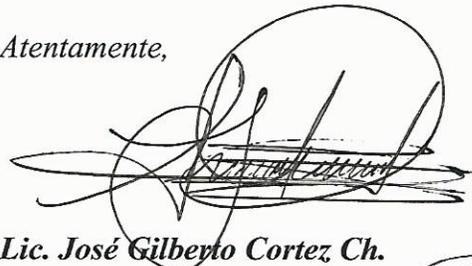
Tengo el agrado de saludarle, al tiempo que le informo que, cumpliendo con el nombramiento que se me hiciera para fungir como Asesor de Tesis de la estudiante **Eugenia de los Ángeles Pérez Chilel**, carné número **200810429**, le acompañé en el proceso de elaboración del documento de mérito, que lleva por título **“Migración de trabajadores agrícolas guatemaltecos como expresión de la migración laboral en Guatemala, en el marco de la Convención número 97 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT, Relativa a los Trabajadores Migrantes.”**

La citada tesis, que la estudiante Pérez Chilel presenta para optar al grado de Licenciatura en Relaciones Internacionales, según mi criterio profesional y como asesor que fui de la misma, reúne las calidades de fondo y de forma, necesarias para ser aprobada. Constituye el estudio realizado, una útil referencia para conocer el abordaje que como Estado se hace del tema de los trabajadores migrantes, además que a través de sus conclusiones y recomendaciones, brinda elementos que vienen a contribuir en un mejor manejo del mismo.

Así pues, en mi calidad de asesor de tesis, me permito emitir **dictamen favorable** para que el documento que se presenta, pueda continuar con el trámite correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle al Señor Director las muestras de mi alta consideración y estima.

Atentamente,



Lic. José Gilberto Cortez Ch.
Asesor de Tesis





Guatemala, 10 de julio del 2013

Licenciado(a)
Geidy Magali De Mata Medrano
Director(a)
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciada De Mata

Me permito informarle que para desarrollar la tesis titulada: **"MIGRACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS GUATEMALTECOS COMO EXPRESIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN GUATEMALA EN EL MARCO DE LA CONVENCIÓN NÚMERO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT- RELATIVO A LOS TRABAJADORES MIGRANTES"**, presentado por el (la) estudiante **EUGENIA DE LOS ANGELES PÉREZ CHILEL, carnet no. 200810429** puede autorizarse como Asesor (a) a Lic. José Gilberto Cortez Chacón.

Cordialmente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Francisco José Lemus Miranda
Coordinador(a) de Carrera





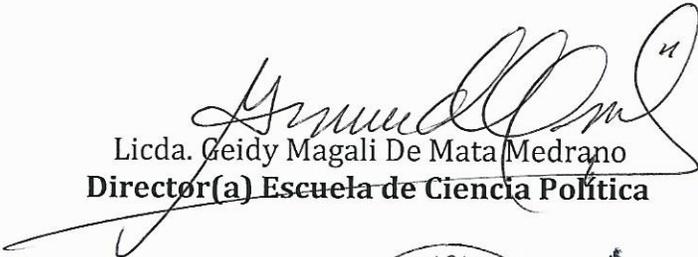
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, cinco de julio del dos mil trece-----

ASUNTO: El (la) estudiante **EUGENIA DE LOS ANGELES PÉREZ CHILEL**, Carnet **200810429**, continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (de la) Coordinador (a) del Área de Metodología, pase al (a la) Coordinador (a) de Carrera correspondiente, para que emita visto bueno sobre la propuesta de Asesor.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Director(a) Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
4/ myda.



Guatemala, 10 de junio del 2013.

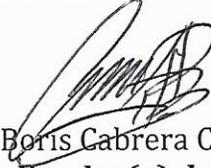
Licenciado(a)
Geidy Magali De Mata Medrano
Director(a)
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciada De Mata::

Me permito informarle que tuve a la vista el diseño de tesis titulado: **“MIGRACION DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS GUATEMALTECOS COMO EXPRESIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN GUATEMALA EN EL MARCO DE LA CONVENCION NÚMERO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT- RELATIVO A LOS TRABAJADORES MIGRANTES”**, presentado por el (la) estudiante **EUGENIA DE LOS ANGELES PÉREZ CHILEL, carnet no. 200810429**, quien realizó las correcciones solicitadas y por lo tanto, mi dictamen es favorable para que se apruebe dicho diseño y se proceda a realizar la investigación.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Lic. Boris Cabrera Cifuentes
Coordinador(a) del Área de Metodología



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
myda/
3



Escuela de Ciencia Política

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, seis de junio del año dos mil trece.-----

ASUNTO: El (la) estudiante **EUGENIA DE LOS ANGELES PÉREZ CHILEL**, carnet no. **200810429**, continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose aceptado el tema de tesis propuesto, por parte del (de la) Coordinador (a) de Carrera pase al (a la) Coordinador (a) del Área de Metodología, para que se sirva emitir dictamen correspondiente sobre el diseño de tesis.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Director(a) Escuela de Ciencia Política



c.c.: Archivo
2/ myda.



Guatemala, 29 de mayo del 2013

Licenciado(a)
Geidy Magali De Mata Medrano
Director(a)
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciada De Mata:

Me permito informarle que el tema de tesis: **“MIGRACIÓN DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS GUATEMALTECOS COMO EXPRESIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN GUATEMALA EN EL MARCO DE LA CONVENCIÓN NÚMERO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT- RELATIVO A LOS TRABAJADORES MIGRANTES”**. Propuesto por el (la) estudiante **EUGENIA DE LOS ANGELES PÉREZ CHILEL, carnet no. 200810429** puede autorizarse, dado que el mismo cumple con las exigencias mínimas de los contenidos de la carrera.

Cordialmente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Francisco José Lemus Miranda
Coordinador (a) de Carrera



c.c.: Archivo
myda/
1

DEDICATORIA

Siempre te hablo de mis planes antes de iniciarlos y te comparto mis deseos antes de anhelarlos, sin duda todo ello se resume siempre a tu perfecta voluntad en mi vida.

Este logró lo atribuyo y dedico:

A ti Dios

Por brindarme la vida para llegar a culminar una meta más de las muchas que están por venir.

A mi Patria,

Guatemala, para servirle y contribuir con mi carrera profesional

A mi Familia

Por creer en mí.

AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES

A mi madre, mi ángel, mi amiga y apoyo en cada momento; a mi padre por sus sabios consejos y paciencia, le agradezco a ambos por creer en mí.

A MI HERMANO

Ejemplo a seguir como persona y como profesional. Sin duda Tú y Zuly me han enseñado que con voluntad y esfuerzo se pueden alcanzar las metas propuestas.

A MIS AMIGOS

De la jornada matutina a mis amigas Debbie y Alejandra por aquella amistad que empezó el primer día de clases y que ha sido incondicional; a mis amigos de la jornada vespertina por permitirme compartir buenos momentos en los últimos años de la carrera, en especial a Saraí por su valiosa amistad.

AL LICENCIADO JOSÉ CORTEZ

Por su asesoramiento y guía para la elaboración de tesis, demostrando como siempre su profesionalismo y la calidad de persona como catedrático y amigo.

A LA LICENCIADA DEBBIE YOOL

Amiga, profesional, una gran bendición para mi vida y apoyo para la elaboración de tesis. Por compartirme tu deseo de superación y excelencia.

A MIS CATEDRÁTICOS

A todos aquellos que comprometidos con el deber profesional proporcionaron su conocimiento y compartieron sus valiosas enseñanzas con esfuerzo y dedicación.

A LOS EXPERTOS ENTREVISTADOS

Por su valiosa contribución para la elaboración y desarrollo del tema de estudio.

A TODOS

Los que han sido parte de mi vida y que han contribuido a mi formación académica y profesional.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO I	
ABORDAJE TEÓRICO-METODOLÓGICO	4
Justificación	4
Antecedentes	5
Objetivos	7
Preguntas generadoras	8
Planteamiento del problema	8
Delimitación del tema	10
Marco teórico-conceptual	10
Metodología	15
CAPITULO II	
2. MIGRACIÓN LABORAL EN GUATEMALA	18
2.1 Abordaje económico	18
2.1.1 Efectos de la migración laboral de trabajadores agrícolas en la política económica guatemalteca	19
2.1.2 Efectos económicos de la migración laboral en la economía rural	20
2.1.2.1 El impacto de las remesas en la economía guatemalteca	23
2.2 Abordaje político	25
2.2.1 Migración laboral y política exterior de Guatemala	28
2.3 Abordaje Jurídico	30
2.3.1 Marco legal en el ámbito nacional	30
2.3.1.1 Aspectos constitucionales	30
2.3.1.2 Ley de migración	31
2.3.1.3 Código de Trabajo	33
2.4 Abordaje Social	36

2.4.1	Circunstancias previas a emigrar	36
2.4.2	Realidades en el país de destino	37
2.4.2.1	Familia transnacional	37
2.4.2.2	Protección de los derechos humanos y laborales	38
2.4.3	Retorno y reintegración	39
2.4.4	Migración laboral temporal de trabajadores agrícolas guatemaltecos	40
2.4.4.1	Migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos hacia México	41
2.4.4.2	Migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos hacia Estados Unidos	42
2.4.4.3	Migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos hacia Canadá	45
CAPITULO III		
3. MARCO INSTITUCIONAL EN LA GESTION Y ATENCIÓN		
	MIGRATORIA LABORAL	47
3.1	Instituciones Gubernamentales	47
3.1.1	Ministerio de Trabajo y Previsión Social – MINTRAB -	47
3.1.1.1	Unidad de movilidad laboral	49
3.1.1.2	Identificación de logros y retos en la gestión migratoria laboral	51
3.1.2	Ministerio de Relaciones Exteriores – MINEX -	52
3.1.2.1	Dirección de asuntos consulares y migratorios	53
3.1.2.2	Identificación de logros y retos en la gestión migratoria laboral	55
3.1.3	Ministerio de Gobernación	57
3.1.4	Otras dependencias y órganos del Estado	58
3.1.4.1	Consejo Nacional de Atención al del Migrante Guatemalteco	58
3.2.	Organizaciones Internacionales	59
3.2.1	Organización Internacional del Trabajo – OIT -	60
3.2.2	Organización Internacional para las Migraciones – OIM -	61
3.2.2.1	Implementación del Programa de Trabajadores Agrícolas Guatemala-Canadá	61

CAPÍTULO IV	
4. CONVENIO No. 97 DE LA OIT – RELATIVO A LOS TRABAJADORES MIGRANTES: APORTES Y RECOMENDACIONES	64
4.1 Generalidades de la aplicación del Convenio	64
4.2 Recomendaciones de la OIT sobre el Convenio No. 97	67
4.3 Otros Convenios relacionados	69
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES	72
GLOSARIO DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS	74
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS	84
ANEXO 1 Formato de entrevista	84
ANEXO 2 Convenio no.97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – relativo a los trabajadores migrantes	86

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1 Cronograma de acontecimientos relevantes sobre migración en Guatemala	6
Cuadro No. 2 Muestra de entrevistas	17
Cuadro No. 3 Guatemala: Ingreso total por año de divisas por remesas Familiares 2008 – 2013	24
Cuadro No. 4 Análisis de la migración laboral basado en las acciones estratégicas para la formulación de políticas públicas (Orientaciones 2012-2014)	26
Cuadro No. 5 Actuaciones consulares por Embajadas	54
Cuadro No. 6 Actuaciones consulares por Consulados	55
Cuadro No. 7 Movimientos de trabajadores agrícolas migrantes temporales a Canadá 2003 – 2012	62

INTRODUCCIÓN

Guatemala en el ámbito internacional se ve inmersa en la dinámica de la globalización como parte de los continuos cambios en las estructuras sociales y económicas, estos cambios son resultado de distintos factores, uno de ellos es el fenómeno de la migración; esa fuerte atracción de emigrar por diversas causas y que coloca a los continuos movimientos migratorios como tema de conflictividad cuando se propician de forma irregular y que incluso han repercutido en la formulación de nuevas políticas tanto en el país de origen como en el país de destino, efecto llamado también como transnacionalismo político; esos constantes procesos de evolución son materializados en distintos acuerdos o convenios ratificados por los Estados para abordar temas de interés internacional.

En materia migratoria, se encuentra el Convenio No. 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – relativo a los trabajadores migrantes, instrumento catalogado como principal en el ámbito migratorio laboral por la OIT, y el cual es sujeto de análisis, derivado de su importancia y aporte.

Constantemente se exponen las razones y causas de emigrar de forma irregular hacia otro país, pero poco se expone sobre aquellos que lo hacen de forma regular y los medios por los cuales lo realizan, especialmente cuando la migración aumenta en el sector de la población que se cataloga como vulnerable, ya sea por su condición económica o social y la cual representa a su vez la mayor parte de los migrantes; como el trabajador agrícola, aquel que emigra continuamente y por distintas razones, principalmente las laborales.

Para el estudio del tema, se utilizó la método de analítico para permitir el acercamiento a la realidad y el contexto que involucra la migración laboral en Guatemala y sus principales componentes en el marco del Convenio No. 97, con sus respectivas técnicas de investigación y la presentación principal de los componentes a utilizar para su análisis, expuesto en el capítulo I.

Para abordar la migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos en el marco del Convenio No. 97; se realiza el respectivo análisis de la migración laboral en Guatemala, en el capítulo II, exponiendo los cuatro principales ámbitos en los que se relaciona la misma, como el abordaje económico en el contexto de teoría de la globalización, por tratarse de una temática que involucra uno de los principales sectores en la economía como el sector agrícola, el cual está representado por el trabajador agrícola; el abordaje político dado que la migración es un tema pendiente en la formulación de una política migratoria; el abordaje jurídico derivado del involucramiento de la migración laboral dentro la normativa nacional; y por último el abordaje social que no puede dejarse de lado cuando la misma dinámica migratoria produce cambios transnacionales como parte de nuestra realidad en la coyuntura actual.

En el capítulo III, se analiza el abordaje y conocimiento de las instituciones gubernamentales competentes sobre el Convenio No. 97, así como la identificación de los principales aportes y retos institucionales, dado que son parte de los cambios y de la implementación de buenas prácticas en cuanto a la migración laboral.

Por otra parte, se expone como las Organizaciones Internacionales han aportado de la misma forma a este tipo de flujos migratorios laborales, dentro de los principales exponentes, la Organización Internacional del Trabajo – OIT - y la Organización Internacional para las Migraciones – OIM – esta última entidad que ejecutó uno de los programas sobre migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos y que en su ejecución reportó por medio de informes y estadísticas, los cuales forman parte de la mayor información publicada sobre migración laboral en Guatemala.

Por último, en el capítulo IV se desentrañan los aportes del Convenio No. 97 en cuanto a sus disposiciones y los principales temas a tratar; los cuales después de realizar el respectivo análisis coinciden con los principales retos del Estado en el tema migratorio laboral. A pesar de los evidentes cambios y de la evolución de la dinámica migratoria, la cual no es la misma como la que se contemplaba en el año de la elaboración del Convenio, existen disposiciones que contribuyen a la

elaboración de otros Convenios de la OIT relacionados con el tema y que han sido ratificados por Guatemala para la regulación de la migración laboral.

Con amplias expectativas, la investigación de tesis responde a distintas preguntas generadoras realizadas al inicio y que son resueltas en las conclusiones expuestas, generando de esta forma propuestas en las recomendaciones expuestas al final de la misma.

CAPITULO I

ABORDAJE TEÓRICO-METODOLÓGICO

El abordaje teórico práctico de la problematización o fenómeno de la migración conlleva un análisis complejo por ser una temática de amplio aspecto, ya que implica el estudio de la dinámica de los actores que actúan en este y el contexto en que se desenvuelven; por lo cual las soluciones se tornan un tanto difícil de exponerlas ya que su resultado es descubrir nuevos retos dentro de la misma.

La sociedad guatemalteca precisamente es un reflejo del fenómeno masivo de la migración; debemos recordar que Guatemala es país de origen, destino y tránsito de guatemaltecos migrantes y de otras nacionalidades. Ante lo anteriormente mencionado se recalca la necesidad de aportar alternativas y soluciones concretas para la estructuración de una política en materia de migración en el Estado de Guatemala.

La migración se ha caracterizado no únicamente por la conflictividad que implica emigrar de forma irregular hacia otro país, sino que en el ámbito laboral es considerada como una alternativa para contrarrestar los problemas sociales que emanan de esta. Tales aspectos propician la realización de una investigación analítica sobre la migración en el contexto laboral así como su aumento significativo en la migración de trabajadores agrícolas guatemaltecos en el período 2007 – 2014 tomando como referencia los diversos estudios desarrollados en esa temporalidad.

Consiente del reto que conlleva proponer soluciones a la temática por tratarse de un problema de amplia magnitud debido a que sus repercusiones están reflejadas en los ámbitos económico, político, jurídico y social; el análisis de la migración del trabajador agrícola guatemalteco hacia otro país, nos lleva a encontrarnos frente a una gran parte de la población nacional afectada por la crisis económica y la falta de oportunidades para un empleo digno de su capacidad para laborar en la agricultura;

siendo el sector agrícola uno de los más importantes ejes de la crecimiento económico en el país.

La misma temática nos dirige a contemplar el abordaje de la migración laboral en las Relaciones Internacionales y su desarrollo en los convenios de carácter migratorio, para la garantía de los derechos de los trabajadores migrantes, en lo que aquí compete el Convenio número 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT- relativo a los trabajadores migrantes (C97, en adelante); así mismo las regulaciones que describen una alternativa que de paso a un proceso seguro de emigrar, ante la carencia de medidas, a fin de que se le proporcione al trabajador agrícola guatemalteco las garantías de un trabajo seguro y legal en otro país.

Dentro de los antecedentes, el territorio guatemalteco se ha caracterizado por la movilidad migratoria constituyéndose en un factor histórico en la sociedad a partir del período precolombino hasta la actualidad.

El Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala – CONAMIGUA - afirma que tras la suscripción del Acuerdo de Paz Firme y Duradera, en diciembre de 1996, de manera progresiva se acentuaron las condiciones que generaron en la República de Guatemala mayores migraciones internacionales, las que presentaron una tendencia continua y ascendente (CONAMIGUA, 2010, p. 14).

Sin embargo los movimientos migratorios en Guatemala se generan y desarrollan bajo distintas causas. Para una mejor apreciación se desarrolló un esquema que describe la migración en Guatemala de manera cronológica.

Cuadro No. 1

CRONOGRAMA DE ACONTECIMIENTOS RELEVANTES SOBRE MIGRACIÓN EN GUATEMALA			
Período	Acontecimiento	Forma de movilidad migratoria	Razón o causa
1944	Revolución de Octubre	Migración Interna (Rural – Urbana)	Abolición del trabajo forzado en Guatemala
1960	Modernización e Industrialización	Migración Interna y externa	Aproximadamente 10 mil guatemaltecos en EEUU
1976	Desastres naturales	Migración Interna y externa	Terremoto de 1976
1980	Conflicto Armado Interno	Migración Forzada y Migración Laboral Fronteriza	Represión política, crisis económica, desplazados internos (Migración hacia México, EEUU y Europa)
1980	Globalización contemporánea	Migración Internacional	Europa, América del Norte y otros continentes.
1996	Firma de la paz en Guatemala	Migración laboral	Políticas económicas neoliberales

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Consejo Nacional de Atención al Migrante (2010). Marco General y Descripción de Acciones del Estado de Guatemala en Materia Migratoria. Guatemala: Secretaria Ejecutiva.

La migración laboral de trabajadores agrícolas aumentó significativamente a inicios del año 2007, marcando con esto nuevos retos en el tema de la migración en Guatemala y el desarrollo de propuestas como parte de la agenda política del país, y por consiguiente su análisis y progreso hasta el año 2012.

El enfoque principal de la investigación se basa en el movimiento migratorio de trabajadores agrícolas, por ser un grupo vulnerable que representa la mayor parte de la población que emigra hacia otros países, principalmente a los que países del norte.

El objetivo general y específicos se plantean de la siguiente manera:

Objetivo General.

- Establecer cuáles son las debilidades y dificultades para la aplicación del Convenio No. 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – relativo a los trabajadores migrantes, para el desarrollo y regularización de la migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos.

Objetivos específicos

- Identificar las implicaciones en los ámbitos económico, político, jurídico y social de la migración laboral en Guatemala con respecto a los trabajadores agrícolas guatemaltecos migrantes.
- Analizar cómo se aborda el tema de la migración laboral en Guatemala desde las instituciones gubernamentales y no gubernamentales derivado de la aplicación del Convenio No. 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – relativo a los trabajadores migrantes.

- Comprender en el marco del Convenio No. 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – relativo a los trabajadores migrantes, las disposiciones del convenio para contribuir a la regularización de la migración laboral en el Estado de Guatemala.

Deriva de los objetivos planteados anteriormente surgen las siguientes preguntas generadoras:

1. ¿Cuáles son las debilidades y dificultades para la aplicación del Convenio No. 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – relativo a los trabajadores migrantes, para el desarrollo y regularización respecto a la migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos?
2. ¿Cuáles son las implicaciones de la migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos en los ámbitos económico, político, jurídico y social?
3. ¿Cómo abordan el tema de la migración laboral las instituciones nacionales e internacionales derivado de la aplicación del Convenio No. 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – relativo a los trabajadores migrantes?
4. ¿Cuáles son los aportes del Convenio No. 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – relativo a los trabajadores migrantes para la regularización de la migración laboral en el Estado de Guatemala?

Como planteamiento de la problemática planteada, se analiza el trabajo agrícola como un pilar fundamental para la economía guatemalteca a pesar de las distintas dificultades que afrontan las familias campesinas para comercializar sus productos, entre ellas, la falta de construcción de carreteras adecuadas para movilizarse, los sistemas de transporte y almacenaje, además del riesgo de disponer del patrimonio

familiar para invertir a pesar de los vaivenes del mercado (Caballeros, 2014, p. 35). Para un trabajador agrícola su fuente de ingreso está sujeta según sea la temporada y tiempo de siembra y cosecha. Para empezar adquieren fertilizantes, los cuales promedian en un precio aproximadamente de Q. 200.00 por un quintal y cuando los terrenos son extensos lo que deben comprar de fertilizante es aproximadamente 6 quintales para lo que necesitan invertir Q. 1,200.00 para poder adquirirlo,¹ sin tomar en cuenta la compra de material para preparar la tierra y los fumigantes.

Según Caballeros (2014) “la agricultura familiar campesina se complementa con otras estrategias de sobrevivencia como la migración laboral, el trabajo asalariado y la participación en los mercados locales o el sector informal”. La movilización de los agricultores guatemaltecos fuera de su país de origen hacía otro país por motivos laborales no es precisamente el núcleo del problema; la forma de emigrar es lo que se debe analizar. La problemática reside en la migración irregular y en la falta de atención y control de los flujos migratorios que han aumentado significativamente en los últimos años, sin tener políticas que regularicen este tipo de actividad.

La protección de los trabajadores migrantes ocupa un lugar destacado en los programas políticos, por ser una cuestión de interés internacional (OIM. 2011, p.112); Es evidente la falta de formulación de políticas públicas y la inclusión del C97, a pesar de estar ratificado desde el año 1953.

El artículo No. 4 del C97 declara que “Todo miembro deberá dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes”.

El desarrollo de una política migratoria tiene como principales retos enfrentar la complejidad que implica desarrollar políticas públicas en medio del contexto migratorio debido a la dinámica de la migración laboral. Se necesita replantear el

¹ Testimonio de una familia que vive en el departamento de Chimaltenango. El padre de familia trabaja en Canadá temporalmente, y su esposa es la encargada de cuidar los cultivos de maíz del terreno de la familia.

análisis del C97, así como la gestión en nuevas estrategias en materia de migración laboral por parte de las instituciones gubernamentales para plantear soluciones acordes a mitigar la migración irregular; especialmente de los trabajadores agrícolas guatemaltecos y contrarrestar las consecuencias que de esta se desarrollan.

Derivado de lo anterior, el tema de estudio se delimita de la siguiente manera:

Unidad de análisis: Convenio No. 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – relativo a los trabajadores migrantes.

Ámbito de estudio: Estado de Guatemala.

Unidad de Tiempo: Período 2007 - 2014.

El marco teórico comprende la utilización de la teoría de la globalización la cual a partir de los años 90 se marcó el triunfo del capitalismo con la liberalización de las economías abiertas, se logró niveles más altos de crecimiento económico; algunos países desarrollados se beneficiaron por su poder industrial y su capacidad para elevar sus niveles de exportación. La industria crece así como los costos para mantenerla en alto nivel, es por ello que inicia la búsqueda de mano de obra extranjera poco calificada para reducir los costos de producción. Comprendase de esta manera, que los países centro son el núcleo de las actividades donde se estructuran las principales industrias a nivel mundial y los países periferia como maquiladores de servicios industriales.

Para el sostenimiento de la economía en los países centro, se opta por la contratación de mano de obra de menor costo, principalmente en la exportación de productos agrícolas. Por otra parte en los países en vías de desarrollo la apertura económica significa aumento en las importaciones, expansión de las empresas transnacionales y multinacionales las cuales se multiplicaron por la apertura de

capitales y generando entre muchos factores económicos, oportunidades de empleo en países donde la tasa de desempleo es significativamente alta.

Con la división internacional de trabajo, la distribución espacial de las actividades económicas, la mayor movilidad del capital productivo y de la tecnología y la reducción de los costos internacionales de transacciones, están afectando la distribución internacional de las oportunidades económicas y por esa vía la dinámica de los comportamientos migratorios (Palma, S. 2006).

Es en este contexto de globalización, los fundamentos liberales capitalistas, sus continuos cambios y transformaciones afectan a la sociedad. La globalización es uno de esos conceptos que recoge múltiples y a veces disímiles fenómenos sociales que no tiene fácil explicación (Mora, 2008). Las transformaciones globales son parte de la dinámica de cambios sociales, económicos, políticos y culturales.

La migración se relaciona directamente con este tipo de cambios, debido a que la globalización constata que el mundo se ha convertido en un espacio social compartido bajo el designio de las fuerzas económicas y tecnológicas (Mora, 2008). Esto incluye los continuos flujos migratorios como parte del intercambio global. En el marco de la globalización económica nace la problemática de los trabajos precarios que existen en los países en vías de desarrollo, lo cual obliga a buscar alternativas de trabajo principalmente en países del norte.

Una de las conclusiones más importantes propuestas por Mora (2008) es: “que la migración se ha globalizado de la mano con la economía, y al igual que en el mercado global, su organización se ha determinado por patrones de género, además de la clase social.” En este marco resulta necesario plantearse y explorar según lo indica Sassen (2003) “las estrategias usadas por los inmigrantes para resistir las limitadas posibilidades de integración económica, social y cultural en la sociedad de llegada. Y es que los inmigrantes se están transformando irremediabilmente, en el nuevo proletariado global.”

Así mismo se plantea la teoría del transnacionalismo, el término “transnacional” implica aquellas actividades humanas e instituciones sociales que se extienden a través de las fronteras nacionales. La propia definición de transnacionalismo se refiere tanto a los estados como a sus fronteras. Según Bauböck (2003) “es un cruce de flujos de gente, dinero e información; sin embargo el transnacionalismo involucra no solo gente, sino bienes y servicios como se entiende desde una perspectiva económica e inviste una serie de cambios culturales, sociales y políticos.”

Sin embargo el transnacionalismo desde la perspectiva política nace como parte de los cambios económicos, es vital recordar que todo proceso de evolución y cambios continuos en un país afecta sus políticas en todos los aspectos. Es por ello que vinculado a estos cambios nace el término de transnacionalismo político. Distintos cambios que son generados por la transnacionalización afectan la estructura política o económica de un Estado. En este caso la migración es uno de los temas que se encarga de solicitar una reestructuración de la política de un Estado.

La mayoría de los estudios de transnacionalismo económico, social y cultural equiparan Estado y nación; y conciben al Estado sólo como un territorio políticamente definido. Las prácticas transnacionales y las estructuras en esos campos sociales no necesitan involucrar al Estado como agente o la nación como una comunidad política imaginada (Bauböck, 2003).

Ejemplo de ello es la forma en que los migrantes emprenden negocios, forman congregaciones religiosas y realizan actividades culturales en el país de estadía temporal o permanente, influyendo directamente en los cambios estructurales del país de destino, lo que a su vez genera nuevos retos para la política tanto del país de origen como para el país de destino. En palabras de Mora (2008):

Es una de las estrategias que los migrantes laborales han desarrollado para enfrentar la marginación social que caracteriza a estos flujos en el hemisferio

norte, y que se manifiesta con ciertos grupos migratorios en América Latina, es la formación de espacios transnacionales de gran movilidad (p.10).

Según Levitt y Glick-Schiller (2004) quien comprende que las dificultades de integración en la sociedad de llegada generan la emergencia de una *comunidad transnacional*, donde los patrones de interacción entre los migrantes y ellos con su país de origen devienen en densos lazos comunitarios.

El planteamiento de los siguientes términos y su definición permite la comprensión de la problemática abordada; los cuales son:

Migración regular

Este tipo de migración se produce a través de canales regulares y legales². Dentro del análisis respectivo al C97, se identifica la migración regular como aquella que se pretende alcanzar para mitigar la migración irregular.

Migración irregular

Se refiere a la persona que habiendo ingresado ilegalmente o tras vencimiento de su visado, pierde su status legal en el país receptor o de tránsito. El término se aplica a los migrantes que infringen las normas de admisión del país o cualquier otra persona no autorizada a permanecer en el país receptor, también llamado clandestino, ilegal, migrante indocumentado o migrante en situación irregular (OIM, 2006, p. 40).

Esta clase de movilización es la más común principalmente en las áreas del país donde existe pobreza o/y extrema pobreza, comúnmente en las poblaciones vulnerables del área rural donde residen los trabajadores agrícolas.

² Relacionada con la migración facilitada y la migración ordenada. Debido a que la migración facilitada se caracteriza por ser una migración regular por las medidas que se implementan para que esta sea fácil y conveniente. La migración ordenada, asimismo, se puede clasificar dentro de una migración regular porque respeta las leyes de entrada, tránsito y salida desde el país de origen al país de destino.

Migración laboral

Consiste en el movimiento de personas del Estado de origen a otro con un fin laboral. Este tipo de migración esta por lo general regulada en la legislación sobre migraciones de los Estados. Algunos países asumen un papel activo al regular la migración laboral externa y buscar oportunidades de trabajo para sus nacionales en el exterior (OIM, 2006, p. 40).

La migración laboral³ se define como el movimiento de personas desde el país de origen a otro país con el objeto de trabajar (OIM, 2008, p. 1). En este contexto, se expone este tipo de migración como principal factor de análisis en el marco del C97.

Migración laboral temporal

Es el desplazamiento de trabajadores extranjeros por un período en el que se tiene el claro compromiso de regresar a su país de origen al concluir el plazo acordado (Gutiérrez, 2010).

La mayoría de los países, tanto receptores como países de origen han diseñado políticas y acuerdos en los cuales se puedan implementar la regularización de los constantes flujos migratorios. Entre ellos Canadá, Estados Unidos y México, cuentan con acuerdos o disposiciones que determinan los programas o sistemas a desarrollar para clasificar el tipo de trabajo que realizarán los trabajadores nacionales en el extranjero.

Uno de los ejemplos más claros se localiza en el Estado de Canadá; los trabajadores agrícolas documentados son vulnerables al abuso de sus derechos (ubicados en Canadá bajo la autoridad legal de sus empleadores) son admitidos a través de uno de los tres programas para para trabajadores poco calificados administrado por el

³ La migración laboral se asocia con la migración regular, sin embargo esta también se puede dar de manera ilegal sino se regula.

gobierno federal a través de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá y Ciudadanía e Inmigración de Canada – HRSDC y CIC, por sus siglas en inglés– (Cholewinski, Guchteneire, Pecoud, 2009, p. 199).

En otros países existe otro tipo de programas, pero ello depende de las políticas, acuerdos o programas implementados entre los Estados.

Trabajador Migrante

Según el C97, se entiende como “trabajador migrante” toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante.

A través del C97 los Estados parte se obligan a mantener un servicio gratuito apropiado de ayuda a los trabajadores migrantes. Asimismo se prevé que los Estados deben garantizar servicios médicos apropiados a los migrantes y garantizar, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales con relación a la remuneración, comprendidos los subsidios familiares, la afiliación a las organizaciones sindicales y el disfrute de las ventajas que ofrecen los contratos colectivos, acceso a la vivienda y a la seguridad social (CONAMIGUA. 2010, p. 39).

El método utilizado para la investigación de tesis fue el método analítico con el fin de comprender el estudio de varios elementos de los cuales se compone la migración laboral en Guatemala y cómo forman parte de la aplicación del C97. De esta forma se concluyó en la identificación de los elementos que exponen como resultado el descubrimiento de los principales temas que aborda el C97 y sus implicaciones en los ámbitos político, económico, jurídico y social y en la generación de aportes para la construcción de la regularización de la migración laboral.

Los resultados provienen de los actores involucrados en el tema y el aporte de su conocimiento por la experiencia en las entidades involucradas en la gestión de la migración laboral en Guatemala, específicamente la migración de los trabajadores agrícolas guatemaltecos que viajan temporalmente hacia otros países.

Con base a la teoría de la globalización y del transnacionalismo se analizó la repercusión de los flujos migratorios en los retos que debe afrontar Guatemala en el marco del C97.

Se aplicaron las técnicas de investigación cualitativas, tales como:

- **Técnicas de investigación documental:** Análisis documental que comprende la lectura y el análisis del Convenio No. 97 de la OIT, libros, documentos jurídicos, reportes oficiales de distintas entidades, cuadernos de investigación, artículos de prensa y noticias, entre otros que son relacionados con el tema.
- **Técnicas de investigación de campo:** Entrevistas a funcionarios de las instituciones involucradas en la gestión migratoria. Como entrevistas a expertos en la temática, utilizando el formato de preguntas semiestructuradas.

Así mismo se utilizó el cuestionario como instrumento para ser enviado por correo electrónico a los expertos en el tema, los cuales por no estar presentes en una entrevista concedieron las respuestas a las preguntas por correo electrónico.

Sujetos de investigación

Las personas entrevistadas fueron elegidas con base a la experiencia de estos en el tema. Las personas entrevistadas de las distintas entidades, se agrupan en el siguiente cuadro por orden de entrevistas:

Cuadro No. 2
ENTREVISTAS

Nombre	Institución	Cargo	Instrumento	Fecha
Licda. Honeyda Morales	MINTRAB	Unidad de Movilidad Laboral – Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Entrevista	27 de diciembre de 2013
Lic. José Arturo Rodríguez	MINEX	Dirección de Asuntos Consulares y Migratorios – Ministerio de Relaciones Exteriores	Entrevista	07 de mayo de 2014
Cónsul General, Lic. Pablo César García Saenz	MINEX	Cónsul General de Guatemala en Los Angeles, Estados Unidos de América. – Ministerio de Relaciones Exteriores	Cuestionario	19 de mayo de 2014
Delbert H. Field Jr.	OIM	Jefe de Misión – Organización Internacional para las Migraciones (OIM) Guatemala.	Entrevista	01 de Octubre de 2013

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO II

2. MIGRACIÓN LABORAL EN GUATEMALA

2.1 Abordaje económico

Guatemala como país en vías de desarrollo es absorbido por la inestabilidad económica y en particular por la lucha constante para competir con otros países que poseen una economía mejor posicionada. Falta de educación tecnificada, y la insuficiente diversificación en el sector productivo son algunos de los factores que limitan la participación laboral, obligando a la población de escasos recursos a recurrir por otras alternativas de trabajo en el exterior, convirtiendo el desplazamiento migratorio en una necesidad y no en una opción. En el mismo plano económico en los países de origen, el impacto a nivel microeconómico se refleja en el costo que debe sufragar la familia cuando un miembro decide emigrar.

Para los países desarrollados (quienes son los principales puntos de destino migratorio) representa incluir en su política económica el tema migratorio, debido al impacto que estos generan en los países de origen, como el resultado de una operación causa y efecto.

Según estudios de la OIM (2010) indican que:

La migración laboral es un fenómeno económico pero con rostro humano, no es un proceso mecánico en que una escasez funciona como imán de trabajadores y la sobreoferta como un polo repelente. En América Latina, factores como el desempleo y sub desempleo, la brecha entre los salarios de los países de origen y los de destino, y las redes familiares y sociales en el exterior influyen en la decisión de emigrar (p. 13).

Es importante resaltar que el abordaje del tema sobre la migración laboral de trabajadores temporales guatemaltecos no es reciente y puede ser visto desde que se menciona en la Organización Mundial del Comercio – OMC – como foro especializado en las negociaciones del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios – AGCS – que se han discutido desde 1995 en el llamado modo cuatro (VI), que contempla la prestación de servicios. Sin embargo, no es creado como un acuerdo de migración laboral, ni con el fin de establecer políticas, mecanismos o prácticas que los Estados administraran para el movimiento de trabajadores migrantes (OIM, 2006, p. 7).

2.1.1 Efectos de la migración laboral de trabajadores agrícolas en la política económica guatemalteca

Los aspectos a considerar en la economía guatemalteca para lograr un nivel altamente competitivo en un mundo globalizado, es su capacidad de manejo en los principales focos de desarrollo económico para la obtención de resultados que beneficien a la sostenibilidad del país.

El proceso por lograr la competitividad en Guatemala inicia en 1999 con la creación del Programa Nacional de Competitividad – PRENACOM - y posteriormente en el 2001, la Agenda Nacional de Competitividad – ANC -. Como parte de los ejes estratégicos de la ANC 2012-2021 se encuentra el eje de descentralización y desarrollo local.

El desarrollo local requiere orientar la inversión y efectuar ajustes institucionales que potencialicen el desarrollo rural de manera integral y mejore los vínculos urbano-rurales en un marco de equidad de género y respeto a la diversidad cultural y étnica (Programa nacional de competitividad, 2012, p.15).

Bajo esta premisa, dentro de los principales componentes para lograr la descentralización y el desarrollo local se requiere elevar el desarrollo rural integral

para impulsar acciones y políticas que reduzcan la brecha en los niveles de desempleo, falta de oportunidades para generar ingresos, precarias condiciones de trabajo y empleo de subsistencia principalmente agrícolas, entre otras.

La competitividad permite orientar la economía nacional para lograr el pleno empleo, que es una obligación del Estado proporcionarlo, no obstante al existir una amplia brecha en los niveles de desempleo, se considera la vinculación con los migrantes, como otro componente importante, en el fortalecimiento de la atención especial a los derechos y necesidades de los guatemaltecos en el exterior, y vincularlos con sus comunidades proveyéndoles de conocimientos, recursos, contactos y conexiones con los mercados internacionales. Estas acciones podrán ser significativas para el desarrollo económico y social, al convertirse en promotores de inversión que generen riqueza en su localidad (Programa nacional de competitividad, 2012, p.15).

Para los analistas del Centro de Investigaciones Económicas Nacionales – CIEN – (2011) la actividad agropecuaria es la más importante del área rural, debido a que es el sector que más aporta al Producto Interno Bruto – PIB -, sin embargo existen limitantes para el crecimiento de este sector, en las que resalta la mano de obra no especializada, lo cual repercute en la falta de capacidad de adoptar tecnologías y procesos de productos que agreguen valor a la producción (CIEN, 2009).

El trabajador migrante agrícola al momento de retornar a su país, además de traer consigo un sentido de pertenencia a su lugar de origen, lleva consigo un valor agregado representado en un cúmulo de experiencias, nuevos conocimientos e ideas que podrían utilizarse para certificar las capacidades adquiridas en el extranjero y contribuir para el desarrollo de sus comunidades.

2.1.2 Efectos económicos de la migración laboral en la economía rural

La actividad agrícola como parte del sector del país ha subsistido a la largo de la historia gracias a la inversión de tiempo, conocimiento, trabajo y recursos de millones

de familias campesinas (Caballeros, A. 2014, pág. 35). A partir de esto deviene la importancia del análisis de este sector y de los actores involucrados.

Los movimientos migratorios de la población campesina por motivos laborales representa en el aspecto económico la recepción de remesas que contribuye a mejorar la economía de las familias, lo cual conlleva a una inversión en los terrenos de cultivos agrícolas.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura – - FAO - (2012)⁴:

La Agricultura Familiar representa más del 80% de las explotaciones agrícolas en América Latina y el Caribe; provee, a nivel de cada país, entre 27% y 67% del total de la producción alimentaria (...) genera entre el 57% y el 77% del empleo agrícola en la región (p. 40) [subrayado personal]

La migración laboral del trabajador agrícola guatemalteco representa una alternativa para repeler la crisis económica. Según la última encuesta de OIM (2011) sobre remesas, el 61.5% del total de los receptores de remesas residen en las áreas rurales en prácticamente todos los municipios y departamentos del país, así mismo se señala que los departamentos con mayor recepción de remesas son San Marcos y Huehuetenango.

Vincular de forma positiva migraciones y desarrollo como se plantea en el caso de la recepción de remesas, supone según Herrero (2004) aceptar que las migraciones y sus protagonistas pueden ser vectores fundamentales del desarrollo tanto del país de envió como el de acogida, lo cual se entiende como codesarrollo.

⁴ Hace referencia a todas las actividades productivas, comerciales y financieras que se realizan en ese ámbito territorial.

Para muestra de la vinculación de migración laboral y los programas de desarrollo rural, se observa que el año 2014 tiene lugar la firma del convenio entre el Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación – MAGA - y el Ministerio de Desarrollo Social de Guatemala – MIDES – en el cual se persigue articular en el terreno, los programas de Agricultura Familiar y Bono Seguro, para llegar a los denominados “sujetos priorizados”⁵ por la Política Nacional de Desarrollo Rural Integral – PNDRI – entre otros programas diversos como emprendimiento rural e inversión privada que produzca empleos decentes; con esto, según el Organismo Ejecutivo se podrá atender las causas estructurales de la migración a los Estados Unidos (Alamilla, Ileana, 2014, p. 14, en prensa).

A pesar de los esfuerzos por tratar de minimizar la migración irregular hacia los principales destinos migratorios aún se mantienen las altas cifras de deportaciones. Es por ello importante recalcar como elemento uno de los elementos de análisis, el proceso en el que incurre la persona que emigra en todo aspecto económico; y esto incluye no sólo el enfoque en el ingreso económico por remesas, también los gastos que para una familia de escasos recursos representa el hecho que un miembro de la familia emigre de forma irregular o regular.

En el caso de la migración irregular las personas están dispuestas a pagar el costo que sea necesario para lograr su propósito, esto representa que se ven en la necesidad de empeñar una vivienda o terreno familiar; lo cual conlleva al incremento de los fraudes migratorios y que estos sean más comunes ya que los que desean emigrar buscan la información de forma y en lugares poco apropiados, en los cuales se les informa de manera inadecuada y en ocasiones representa exuberantes cantidades de dinero (ver p. 36, abordaje social).

Por otra parte cuando se pretende emigrar de forma regular, las dificultades que se presentan es la falta de orientación para obtener información de cómo optar a este tipo de procesos migratorios o programas que ofrecen los organismos de los

⁵ Sujetos que la política considere como prioritarios y en general habitantes de los territorios rurales.

principales países de destino u origen (por medio de sus respectivas entidades gubernamentales, no gubernamentales o privadas) que trabajan en este ámbito.

Proporcionar la información pertinente para la población, conlleva prestar un servicio gratuito, que es obligación de los Estados miembro, por lo cual se interpreta que el Estado debe proporcionar los medios adecuados para prestar ayuda a los trabajadores migrantes.

Lo anterior se encuentra establecido en el artículo No. 2 del C97:

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y, especialmente, de proporcionarles información exacta, o a cerciorarse de que funciona un servicio de esta índole.

2.1.2.1 El impacto de las remesas en la economía guatemalteca

En el contexto económico de Guatemala la migración representa un aporte significativo para los distintos actores involucrados en este ámbito, quienes reconocen que es un factor parte de la dinámica económica de nuestro país.

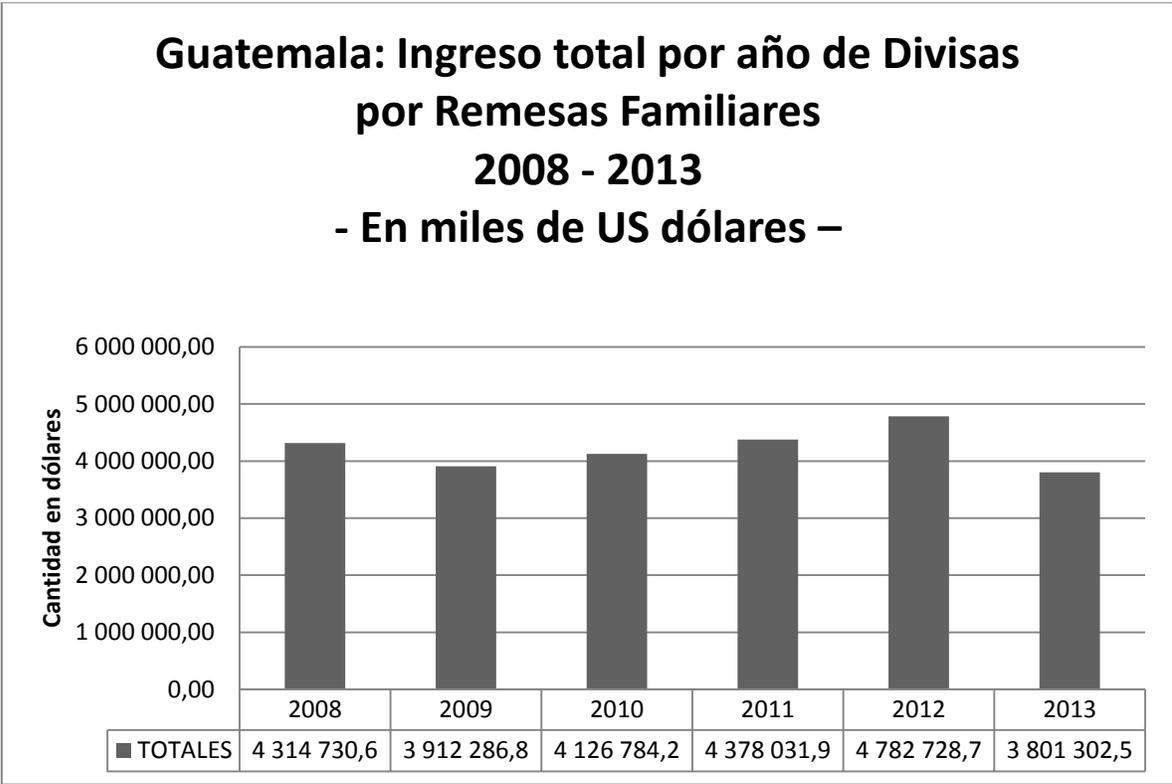
Según Miguel A. Ugalde (2011) “tanto el flujo de las remesas (en el caso de Guatemala representa el 12% del producto interno bruto – PIB -) cuanto el flujo de migrantes (que son el 12% de la población) sigue una curva ascendente a pesar de las crisis económicas, de los obstáculos anti-migratorios en tránsito y destino”. Es así como la migración laboral se convierte en uno de los elementos a considerar en estructura de la política económica y migratoria del Estado de Guatemala.

El ingreso de divisas por remesa se analiza en el siguiente cuadro por su fluctuación por año, reflejando que los ingresos de divisas por remesas familiares desde el 2008

al 2013 no exponen aumentos o descensos pronunciados sino por el contrario se mantiene en un rango estable a pesar de las altas deportaciones que reportaron un aumento de 9% durante el año 2014 (estrategiaynegocios.net. 2014).

Un efecto que podría considerarse positivo de este fenómeno, es obtener un mayor ingreso económico concretado en remesa, que permite en algunos casos construir una vivienda propia, ofrecer oportunidades de educación para sus hijos e hijas, comprar productos agrícolas para el sostenimiento de sus cosechas propias o establecer un negocio propio.

Cuadro No. 3



Fuente: Elaboración propia con base a datos del Mercado Institucional de Divisas, BANGUAT.
 NOTA: Las cantidades pueden variar ligeramente, como resultado de aproximarlas a miles de dólares.

2.2 Abordaje político

La organización política del Estado se conforma para garantizar a la población el bien común y el pleno goce de sus derechos fundamentales; la política pública crea mecanismo de acción del gobierno; no obstante, en la práctica la tendencia observada en el Estado guatemalteco es el reemplazo de las políticas públicas por políticas de gobierno, de manera que se dan lineamientos a partir del enfoque particular de la administración en gestión.

Según lo estipula el reglamento orgánico interno de la Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia – SEGEPLAN – esta es el ente encargado de la formulación de políticas y planes de gobierno; así mismo contribuye conforme a las prioridades de desarrollo, las orientaciones estratégicas de política para crear una armonización de un plan-presupuesto para concretar lo prioritario en la gestión pública.

SEGEPLAN (2011) indica que “(...) ha habido un deterioro del mercado laboral, principalmente en lo relacionado con la calidad del empleo, situación asociada a la escasa promoción de la capacitación de la fuerza laboral.”

Como se menciona anteriormente al estudiar los aspectos económicos de la migración laboral, se observa que es el desempleo una de las principales causas de la migración en Guatemala.

Con base a las acciones estratégicas de formulación de políticas públicas para los próximos años, a continuación se detalla como la migración laboral incide en tres de las principales estrategias, expuestas por SEGEPLAN.

Cuadro No. 4

**Análisis de la migración laboral basado en las acciones estratégicas para la formulación de políticas públicas
(Orientaciones 2012-2014)**

Ejes sectoriales	Ejes de acción	Acciones prioritarias	Instituciones responsables	Migración Laboral
Desarrollo económico	Exportaciones	<ul style="list-style-type: none"> Estimulación de exportaciones de servicios (tratados y acuerdos comerciales). 	MINECO PRENACOM MAGA MINEX	<ul style="list-style-type: none"> Liberación del comercio de servicios Normas laborales en los tratados de libre comercio.
	Empleo	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el empleo decente por medio de formar micros y pequeños empresarios. Capacitación e innovación productiva y tecnológica 	MINTRAB MINECO MAGA	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación para integración laboral a trabajadores guatemaltecos retornados del extranjero.
	Desarrollo Rural	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo a la innovación en la producción agrícola 	MAGA MINECO	<ul style="list-style-type: none"> Replicar experiencias de trabajo agrícola en las comunidades de origen.

<p>Seguridad Alimentaria y Nutrición</p>	<p>Desarrollo Económico Rural</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la producción, transformación y comercialización de productos agrícolas, pecuarios y forestales para obtener ventajas competitivas 	<p>MAGA MINECO SESAN MINEDUC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de capacidades aprendidas en trabajos agrícolas y diversificación de técnicas agropecuarias
<p>Seguridad y Justicia</p>	<p>Protección y asistencia integral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención, atención, repatriación y aplicación de justicia a víctimas de trata. • Atención al migrante con programas de protección, asesoría y sensibilización sobre sus derechos 	<p>MINGOB PNC MP MINEX CONAMIGUA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Información para prevención de fraudes y estafas laborales en el extranjero. • Soporte y fortalecimiento de consulados y embajadas de Guatemala

Fuente: Elaboración propia con base a datos de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (2011) Orientaciones Estratégicas de Política 2012-2014.

Como se observa en el planteamiento de la formulación de las estrategias de la política pública la migración laboral se encuentra situada en tres principales ejes sectoriales:

- a) Desarrollo económico;
- b) Seguridad alimentaria y nutrición (ahora parte de la política de PNDR desarrollada por el MAGA y MIDES); y
- c) Seguridad y justicia.

En cada uno de ellos se encuentran acciones prioritarias que tienen como enfoque tanto el tema laboral como migratorio, los cuales requieren especial atención por parte del Estado de Guatemala, puesto que aún no existe evidencia de datos sobre los avances de desarrollo rural debido al estancamiento de la política de desarrollo rural, la cual es otro tema pendiente de concretar en la agenda política.

2.2.1 Migración Laboral y política exterior de Guatemala

La política exterior de un Estado, se caracteriza por reflejar los intereses y las necesidades que confluyen dentro del Estado, dentro de los cuales esta tiene relevancia el continuo flujo migratorio. En el caso de Guatemala, torna relevancia la formulación de una política exterior que produzca una acción o respuesta de otros Estados en el ámbito migratorio, principalmente con aquellos que constituyen el principal destino para emigrar. Teóricamente esto se constituye como transnacionalismo político, ya que implica cambios estructurales políticos derivados de las acciones de otros Estados.

Estos cambios se pueden observar en el Marco General de la Política Exterior de Guatemala 2012-2016, donde el eje de asuntos consulares y migratorios resalta por definir una política migratoria para atender, asistir y proteger a la comunidad guatemalteca radicada en el exterior y aquellas que han emprendido su travesía

migratoria, los cuales se encuentran laborando principalmente en países como Estados Unidos, Canadá y México.

En relación con Estados Unidos se cuenta con una alianza con la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (OSHA por sus siglas en inglés) para capacitar a los trabajadores en cuanto a sus derechos laborales y así mejorar su calidad de vida en el extranjero.

Además el Marco General de Política Exterior, menciona el proceso de evaluación del programa de trabajadores temporales a Canadá para garantizar el respeto y cumplimiento de los derechos laborales y humanos; así como el análisis de los flujos de trabajadores fronterizos al sur de México, en los Estados de Chiapas, Tabasco, Campeche y Quintana Roo. (MINEX, 2012, p. 23).

El énfasis de estos tres países mencionados, es debido al aumento de la migración laboral y por los acuerdos y programas que se han desarrollado entorno a estos movimientos (véase apartado 2.4, de este mismo capítulo). El fortalecimiento de estas acciones con respecto a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores es de forma conjunta a nivel institucional con el Ministerio de Trabajo por medio de la Subcomisión de Movilidad Laboral (véase capítulo III).

A pesar de ser parte de la agenda política del Estado, aún se encuentra como tema pendiente la construcción de una política migratoria, que exponga la temática de la migración laboral para ser incluida en la política exterior de Estado.

2.3 Abordaje Jurídico

2.3.1 Marco legal en el ámbito nacional

Para el estudio del marco jurídico que aborda las disposiciones legales específicamente de la migración laboral, las principales fuentes a citar son: a) La Constitución Política de la República de Guatemala, b) las actividades relativas a la asistencia migratoria reguladas en los reglamentos internos de las instituciones gubernamentales involucradas en distintos temas migratorios como el Decreto 95-98 del Congreso de la República conocida como Ley de Migración. c) el Acuerdo Gubernativo 415-2003, reglamento interno del Ministerio de Relaciones Exteriores que rige la Dirección General de Asuntos Consulares y Migratorios para coordinar la asistencia de guatemaltecos en el extranjero por medio de las correspondientes misiones diplomáticas y consulares; y, d) el Código de Trabajo, el cual tiene contemplado un apartado de normas relativas en caso que el guatemalteco sea contratado por un empleador en el extranjero, así mismo las condiciones de reclutamiento en Guatemala.

Lo expuesto dentro de cada marco jurídico se expone de la siguiente manera:

2.3.1.1 Aspectos constitucionales

La Constitución Política de la República de Guatemala cita las normas en materia de derechos humanos, las cuales están divididas en: derechos individuales, que según la doctrina se dividen en civiles y políticos; y los que se denominan derechos sociales que se conocen como económicos, sociales y culturales⁶. El derecho a la libre locomoción y el derecho al trabajo son los que conciernen explicar y analizar con respecto a la migración laboral.

⁶ Constitución Política de la República de Guatemala lo detalla en su versión con la interpretación de la Corte de Constitucionalidad.

La movilidad migratoria se considera por ello como un derecho humano inherente a la persona, descrito en el artículo No. 26 de la Constitución denominado como libertad de locomoción, el cual describe “que toda persona tiene libertad de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio de residencia, sin más limitaciones que las establecidas por la ley”.

El derecho al trabajo es considerado un derecho social, como lo detalla en el artículo No. 102, inciso “a”, de la siguiente manera: “derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”.

Ambas garantías constitucionales como la libre locomoción y el trabajo son expuestas como derechos fundamentales individuales y colectivos. Sin embargo existen ciertas condiciones que son reguladas por la Ley de Migración y el Código de Trabajo respectivamente.

Asimismo el artículo No. 102, en el inciso “u”, ha contemplado aquellas obligaciones que el Estado contrae al participar en convenios y tratados internacionales, que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores, mejores protecciones y condiciones de trabajo (el cual se amplía en el Capítulo IV).

En este apartado, el abordaje jurídico expone primordialmente el marco legal nacional.

2.3.1.2 Ley de Migración

El Decreto 95-98 que promulga la Ley de Migración establece las normas para el ordenamiento migratorio en el territorio nacional. Establece las funciones de las autoridades migratorias para mantener precisamente el ordenamiento de carácter migratorio tanto previo a la salida del ciudadano guatemalteco hacia el exterior, como el ingreso de extranjeros al país.

La ley menciona tres instituciones de carácter migratorio: Ministerio de Gobernación –MINGOB-, Ministerio de Relaciones Exteriores – MINEX - y la Dirección General de Migración –DGM-.

Por medio del Acuerdo Gubernativo 529-99 de la Ley de Migración en su artículo No. 2, establece que el Ministerio de Gobernación tendrá a su cargo la formulación de políticas migratorias. Entre otras actividades, el registro, control y documentación de los movimientos migratorios por medio de la Dirección General de Migración. Sin embargo no se encontraron datos sobre propuestas por parte del Ministerio para la formulación de una política migratoria.

Igualmente establece en su artículo 3, reformado por artículo No. 1 del decreto 732-99, en el cual menciona una vinculación técnica operativa entre el Ministerio de Relaciones Exteriores por medio de la Dirección de Asuntos Consulares y el Ministerio de Gobernación por medio de la Dirección General de Migración.

Estas tres instituciones son agrupadas con el propósito de cumplir las funciones establecidas en el proceso migratorio previo a la salida del guatemalteco, durante su estancia en el país de destino y su retorno al país de origen. La migración laboral para ser regulada requiere de la armonización de acciones de las tres instituciones para asegurar que el trabajador posea la documentación adecuada previa a su viaje y su vez asegure su estadía legal en el país de destino. La misión diplomática o consular guatemalteca en el país de destino se encarga posteriormente a brindar la asistencia migratoria cuando sea requerida.

La DGM por medio de la Oficina de Estadísticas, Estudios y Políticas Migratorias es la encargada de la recopilación de toda la información estadística, técnica y operativa mediante el establecimiento de un sistema de estadísticas migratorias para el análisis de estudios sobre migración a nivel nacional, así como la contribución a la formulación de políticas pública y brindar este tipo de información a las entidades públicas gubernamentales. Según el manual de políticas, normas, procesos y

procedimientos de la DGM, las estadísticas migratorias son compartidas con instituciones como el Banco de Guatemala –BANGUAT -, El Instituto Guatemalteco de Turismo – INGUAT -, Instituto Nacional de Estadística – INE -, Organización Internacional para las Migraciones – OIM -, entre otros (DGM, 2009, p. 58).

La información de los continuos flujos migratorios son parte del análisis de datos que se necesitan para obtener los recursos necesarios en la formulación de estrategias y construcción de políticas públicas; sin embargo, una gran parte de la información migratoria corresponde a estadísticas de guatemaltecos deportados vía área y vía terrestre (cifras proporcionadas más adelante en lo relativo al abordaje social) y carecen de cifras que reflejen los movimientos migratorios laborales regulados.

Por lo tanto contar con estadísticas de los guatemaltecos que se encuentran y retornan de manera regulada, contribuye específicamente a fortalecer la atención consular y obtener datos recientes para la formulación de políticas migratorias y construir un perfil migratorio apegado a la realidad con los matices de los flujos migratorios regulares e irregulares.

2.3.1.3 Código de Trabajo

El trabajo es un derecho que corresponde a la persona, que el Estado debe garantizar como un derecho social y regular conforme a la legislación laboral. Uno de los principales retos de la regularización de la migración laboral, es abordar los distintos aspectos que involucra y contemplarlos en las normas laborales.

El Código de Trabajo en sus artículos 34, 35 y 36 regula en parte, lo que implica emigrar hacia otro país de forma regular como trabajador poco calificado o calificado. Esto involucra la protección de los derechos laborales especialmente de los trabajadores poco calificados como lo es abordado en este estudio, los trabajadores agrícolas.

El artículo 34 estipula la prohibición de celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos a menos que se llenen una serie de requisitos que el mismo artículo expone y los cuales son resumidos a continuación⁷:

- a) *El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe tener domicilio permanente en la capital de la República o un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores.*
- b) *El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo.*
- c) *El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores y también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales.*
- d) *El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro*

⁷ Para una mayor ampliación consultar Código de Trabajo, artículo No. 34.

ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no debe autorizar los contratos a los que se refiere el artículo anterior, en los siguientes casos, según el artículo No. 35 del Código de Trabajo:

- a) Si el trabajador es menor de edad,
- b) Si el trabajador no garantiza la prestación de alimentos a quienes dependan de él económicamente.
- c) Si se juzga que los trabajadores que emigren sean necesarios para la economía del país,
- d) Si se juzga que los contratos garantizan la dignidad del trabajador o si sus condiciones laborales son inferiores a los trabajadores nacionales del país donde presenten sus servicios.

Entre los requisitos que se considera que existe una contradicción, es en la observancia del literal “c”, por la carencia de mecanismos para comprobar si el trabajador es necesario para la economía del país y con base a qué elementos se juzga.

Otro aspecto a analizar, es que todo lo anterior según el artículo No. 36 no rige para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requieran conocimientos calificados. La ley hace una distinción entre trabajador calificado y no calificado; expresa una serie de requisitos que el empleador extranjero debe llenar según las leyes guatemaltecas para garantizar que los derechos labores de los guatemaltecos sean respetados en Guatemala y en el país donde labore, ya que de igual forma debe ser regulado y garantizado el empleo en el extranjero para todos los trabajadores migrantes incluyendo los trabajadores calificados.

A pesar de lo normado en el Código de Trabajo, esta serie de requisitos aún no tienen aplicación práctica; por su ambigüedad y falta de procedimientos previamente establecidos que permitan regular en todos aquellos casos en los que se necesite emigrar por cuestiones laborales, la previa autorización del MINTRAB.

2.4 Abordaje Social

La dinámica de la migración laboral muestra distintos matices los cuales son reflejados en cada etapa del proceso migratorio. La persona que desea emigrar debe pasar por distintas fases desde la creación de la idea de emigrar, hasta hacer que esa idea se convierta en una realidad. Es en la etapa inicial donde cada persona idealiza la forma que desea emigrar, dando a conocer que no todos pueden realizarlo de la misma manera, algunos lo pueden hacer con capacidad económica y otros que no cuentan con ello.

En este contexto se exponen las circunstancias en las que se propicia la migración laboral de la población campesina hacia el exterior, la cual es vulnerable a emigrar hacia otros países de forma irregular.

Según la OIT (2013) existen factores además de los económicos, como los cambios climáticos que afectan las estructuras y zonas rurales en las que los ingresos son bajos, es por ello que existen migrantes en búsqueda de empleos decentes.

2.4.1. Circunstancias previas a emigrar

En Guatemala la realidad social refleja que los continuos movimientos migratorios laborales se propician en medio de una carencia de ingreso económico notable, debido a esto el emigrar responde a una necesidad y no a una elección; lo cual hace que la persona deba separarse de su núcleo familiar en búsqueda de un trabajo que le otorgue los ingresos necesarios para alcanzar un bienestar económico familiar. En estas circunstancias la migración laboral temporal es una opción que propone el

retorno del migrante en un tiempo establecido, caso contrario a la migración permanente. Sin embargo, a pesar de que existe esta opción, las oportunidades para optar a este tipo de programas o sistemas de trabajo temporal son escasas y la falta de información propicia el medio perfecto para emigrar de forma irregular por medio de los llamados “coyotes”, participando en estafas y fraudes migratorios.

Según la OIT (2013) los migrantes temporales a menudo son poco calificados, cruzan las fronteras nacionales con la ayuda de agentes de contratación privados y contratistas, lo cual los hacen vulnerables a las estafas migratorias.

Según la Comisión del Migrante del Congreso de la Republica, existen denuncias de personas que les ofrecieron empleo a cambio de un pago de entre Q. 10,000.00 a Q. 18,000.00 haciéndoles creer que tendrán un trabajo temporal en Canadá, este tipo de estafadores lo hace por medio de redes comunitarias. Los “Coyotes” les cobran hasta US\$7 mil (Q. 56,000.00) por llevarlos a Estados Unidos, y las personas interesadas empeñan sus casas para hacer los pagos (prensalibre.com, 2014).

2.4.2 Realidades en el país de destino

2.4.2.1 Familia transnacional

El ser humano desarrolla lazos afectivos, económicos y sociales en el lugar de trabajo, esto propicia el desarrollo del sentido de pertenencia en el país de destino como parte de la exposición del factor humano a la migración. Asimismo se da la creación de vínculos, dado que al momento de emigrar el trabajador crea el factor emergente denominado familia transnacional.

Como lo define Parella (2012):

El término familia transnacional supera la definición clásica de familia como grupo de personas vinculadas por lazos de parentesco (...) tanto las personas que emigran como las que permanecen conforman nuevos hogares, es la

existencia de vínculos generadores de sentimiento de unidad, así como la proyección de sus miembros hacia un futuro hogar imaginado compartido, lo que sostiene la estructura familiar transnacional (p. 12).

En Guatemala la cantidad de familias afectadas por la migración es alta, el 31,4% son casados, 14,3% unidos, o con familia formada, pero sin matrimonio legal, es decir 46,5% dejaron a su familia en el país (OIM, 2012, p. 98).

Existe una separación familiar pero se desarrolla la creación de vínculos e intercambios de comunicación y se crea identidad cultural en el país de destino que promueven reformas estructurales en la sociedad.

La recepción de remesas es otro de los efectos directos como resultado de la migración; actualmente se desarrolla el término “remesa social” llamado de esta forma por su impacto en el desarrollo humano, como mejoramiento de vida de las familias de emigrantes e inmigrantes internos, especialmente en temas de salud, educación, mejoras en la vivienda y acceso a otros servicios básicos.

2.4.2.2 Protección de los derechos humanos y laborales

A pesar de los beneficios o sacrificios familiares al momento de emigrar, existen condiciones que también afectan al migrante en el país de destino, como la protección de sus derechos humanos y laborales. Los trabajadores agrícolas temporales en el país de destino deben contar con beneficios laborales y protección a sus derechos, principalmente por ser trabajadores poco calificados existe una vulnerabilidad a la violación de sus derechos; como abuso y explotación en las condiciones de trabajo y contratación por parte del empleador, que los someten a condiciones de trabajo insuficientes e inseguras.

La igualdad de trato para los trabajadores es uno de los derechos a exigir, así como el acceso a los mecanismos para proteger sus derechos laborales, de la misma

forma que se ofrece protección a los nacionales, se le debe ofrecer a los trabajadores extranjeros.

Existen barreras como la discriminación y explotación, a los que están expuestos por la condición de trabajador migrante regular o irregular o por su raza u origen.

Como cita Ramírez (2014):

“Ayer como hoy, se habla de las mujeres y los hombres como mercancía con un valor de cambio, mercancía humana, deshumanizados, sustituibles, desechables. Hablo de nuestros migrantes porque los nuestros no son iguales a otros, o el utópico todos escrito en papel (p. 56)”.

El trabajador migrante agrícola es vulnerable a este tipo de abusos y por ende la respuesta y asistencia de las misiones diplomáticas en el extranjero son de importancia para brindar la información sobre la protección de los derechos laborales de los connacionales en el extranjero y de las instituciones y leyes que los amparan según el país donde estén laborando.

2.4.3 Retorno y reintegración

Al retornar, la realidad es distinta; después del cruce de información y experiencias adquiridas, los retos son nuevos, como el reencuentro familiar y la adaptación al trabajo en el país de origen. El nuevo desafío es la integración a la sociedad y la búsqueda de un nuevo trabajo⁸.

La OIT (2013) afirma que el análisis del mercado de trabajo también es importante para los países de origen de los migrantes, inclusive en la etapa de reintegración

⁸ En la migración temporal o circular se retorna al mismo trabajo, si el empleador solicita nuevamente al trabajador para una nueva temporada laboral.

dado a que esto ayuda a los países de origen a elaborar y llevar a cabo encuestas para recabar información sobre los trabajadores que tiene un empleo en el país, pero que anteriormente han trabajado en otro país; la finalidad de esta práctica es obtener un perfil de estos trabajadores y crear sistemas de reconocimiento de las competencias laborales y obtener información sobre los efectos de la migración para el desarrollo.

Contar con este tipo de sistemas que recauden información sobre los trabajadores agrícolas migrantes podría contribuir a desarrollar programas orientados al desarrollo de las comunidades de donde provienen, ya que en la actualidad no se encuentran datos publicados o estadísticas sobre el lugar donde laboran y el número de migrantes temporales que viajan anualmente.

Por el momento se ha identificado que la mayoría de migrantes trabajadores agrícolas provienen de los departamentos de Huehuetenango, San Marcos, Quetzaltenango, El Quiché y Totonicapán (OIM, 2012, p. 100).

2.4.4 Migración laboral temporal de trabajadores agrícolas guatemaltecos

La falta de oportunidades para obtener un ingreso económico estable o un trabajo decente para el trabajador agrícola, representa una de las causas por las cuales emigrar hacia otro país representa una válvula de escape ante eventuales conflictos económicos o sociales.

De acuerdo a Italia Pineda (2009) existe un costo efectivo cultural que se manifiesta en el emigrante cuando éste llega al lugar de destino y la identidad que desarrolló en el contexto sociocultural de su país de origen.

El contexto migratorio ha pasado a formar parte de la historia de Guatemala. Según Ugalde y Caballeros (2010) en la actualidad existen varias formas de migración

laboral como la internacional; la de trabajadores agrícolas fronterizos e internos que también es importante.

La falta de normativas migratorias que regulen la migración laboral, tanto en los países de destino como en los países de origen, provocan la falta de control de los movimientos migratorios, como resultado de esto se presentan grandes brechas en la regularización de la migración; provocando vulnerabilidad en este ámbito.

De acuerdo a las tendencias migratorias en las que se muestra la capacidad de implementar procesos de migración laboral regular (como es el caso de los programas implementados en México, EEUU y Canadá), es importante analizar la creación de normativas e instancias que monitoreen las condiciones laborales y la dignidad de los trabajadores agrícolas temporales (Ugalde y Caballeros, 2010, p. 122).

2.4.4.1 Migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos hacia México

El movimiento de migrantes agrícolas guatemaltecos hacia México es histórico y es parte de los acontecimientos que marcan su historia que data desde la emigración de guatemaltecos refugiados en territorio mexicano debido al conflicto interno en Guatemala, hasta el mercado laboral temporal que se desarrolló por la emigración de trabajadores agrícolas guatemaltecos; hablamos de la migración laboral transfronteriza.

Este flujo migratorio laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos a México muestra un marcado descenso de trabajadores a ese país a partir del año 2000. Probablemente la causa de la disminución, se deba a la caída del precio del café, uno de los principales cultivos en la zona del Soconusco chiapaneco (MENAMIG, 2006, p. 5).

El trabajo agrícola temporal de guatemaltecos hacia México es considerado como migración laboral transfronteriza. En México se implementó el programa de trabajadores agrícolas guatemaltecos, que comenzó a instrumentarse el 31 de octubre de 1997, a través de la expedición de la Forma Migratoria para Visitantes Agrícolas Temporales – FMVA –. El programa es considerado exitoso por brindar seguridad y protección a los trabajadores que formen parte de este programa (OIM, 2002, p. 28)

Los acuerdos expuestos anteriormente han permitido que se logre una migración regular y ordenada de trabajadores agrícolas guatemaltecos para que trabajen en granjas del estado de Chiapas en México. El proceso es solicitar la FMVA en las delegaciones locales del Instituto Nacional de Migración – INM – en la frontera entre México y Guatemala.

Con el paso del tiempo México es considerado no solo como destino de trabajo para los trabajadores agrícolas guatemaltecos sino como destino principal para aquellos que desean viajar hacia Estados Unidos en busca de mejorar sus condiciones económicas, a causa de esto según el Instituto Centroamericano de Estudios Políticos – INCEP- (2004) se estimó que en el año 2003 por la frontera de México se deportaron cerca de 180,000 personas, de las cuales aproximadamente el 50% son guatemaltecos. Para el año 2014 según estadísticas de la DGM fueron 45,114 los guatemaltecos deportados vía terrestre de México (DGM, 2014)

2.4.4.2 Migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos hacia Estados Unidos

En Estados Unidos, los programas de trabajo temporal se originan como consecuencia del cambio en el uso de las tierras de los Estados Federados del Oeste, donde se pasa de la ganadería y del cultivo de granos básicos al cultivo de frutas y vegetales (mano de obra intensiva). El inicio de la Segunda Guerra Mundial hizo que los granjeros presionaran para que se suscribiera en 1942 un Programa de

Trabajadores Migratorios Temporales con México y EEUU, denominado Bracero “brazo de acero” (Gutiérrez, 2010).

Este tipo de programas son llamados unilaterales, ya que no existen acuerdos entre el país de origen y destino, el proceso se desarrolla entre el sector privado y los trabajadores directamente, con la intervención de la Embajada únicamente para la expedición de la visa (OIM, 2010, p. 72).

Según la ley de inmigración de Estados Unidos, se necesita una visa específica con base al trabajo que se realizará. Es por ello que la mayor parte de las visas de categoría de trabajador temporal, requiere que el futuro empleador o agente presente una petición aprobada por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos – USCIS – por sus siglas en inglés -, antes de solicitar una visa de trabajo temporal. (spanish.guatemala.usembassy.gov, 2014).

La visa H-2A (trabajadores agrícolas estacionales) le permite a los empleadores en Estados Unidos solicitar mano de obra extranjera para desempeñar trabajos agrícolas temporales. El empleador debe presentar a nombre de la persona que solicita, el formulario I-129 que es la petición específica para trabajador no inmigrante.

Los aspectos a considerar en este tipo de visas son⁹:

- Los empleadores otorgan un contrato de trabajo por escrito, vivienda, transporte y alimentos (o instalaciones para prepararlos) gratis a sus trabajadores.
- El departamento de Trabajo realiza inspecciones sobre salarios, condiciones de trabajo, prestaciones, etc.
- La solicitud se realiza en la Embajada de Estados Unidos del país de origen.

⁹ Listado de requisitos y otros detalles disponible en: <http://www.uscis.gov/working-united-states/temporary-workers/h-2a-agricultural-workers/h-2a-temporary-agricultural-workers>.

- La estancia máxima es de tres años con retorno obligado de tres meses, con posibilidad de renovar contrato.

La visa H-2B (trabajadores calificados y no calificados) le permite realizar un trabajo de forma temporal o estacional. El empleador debe obtener una certificación del Departamento de Labores que confirme que no hay trabajadores calificados en los Estados Unidos elegibles para el tipo de empleo en el cual se basa su petición (ustraveldocs.com, 2014).

Los aspectos a considerar para este tipo de visas son:

- Menos supervisión en derechos labores y sin garantías de vivienda y transporte.
- Los sectores de trabajo más comunes son: construcción, jardinería, salud, madera, servicios, manufactura, entre otros.
- Al recibir más número de solicitud que de vacantes, la selección se realiza al azar por computadora.
- Tope de 66 mil visas al año.

OIM en 2010 reportó 39 países incluidos en este tipo de programas, aunque 75% de las visas H-2A se expiden en México (OIM, 2010, p.72). Desde el año 2011 se han sumado 15 naciones a los programas de visados H-2A y H-2B, lo cual ha representado para Estados Unidos un mecanismo para regular los flujos migratorios y tener control de quiénes emigran, qué actividades realizan, cuándo regresan y garantizar la demanda laboral en los sectores donde existe déficit de mano de obra agrícola y de servicios (elperiodico.com.gt, 2011).

2.4.4.3 Migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos hacia Canadá

El flujo de trabajadores agrícolas guatemaltecos también se desarrolló hacia Canadá. En el año 2003 se implementó el Proyecto de Trabajadores Migrantes Temporales a Canadá. El proyecto (que posteriormente fue nombrado como “programa”) consiste en enviar a trabajadores que se desempeñan en el trabajo agrícola hacia Canadá de forma regularizada; el programa se concretizó con la firma del Memorándum de Entendimiento entre la Fundación de Empresas de Reclutamiento de Mano de Obra Agrícola Extranjera de la provincia de Quebec – FERME - por sus siglas en francés - y la Organización Internacional para las Migraciones – OIM -.

Como resultado del éxito del Programa se reflejó el incremento de trabajadores que de 215 trabajadores que iniciaron en el 2003 elevándose a 2,255 trabajadores en el año 2007, observándose un gran incremento (OIM, 2008, pág. 22).

El mecanismo de contratación de mano de obra agrícola guatemalteca se realiza empezando por la solicitud de trabajadores guatemaltecos, que el empleador realiza en las oficinas de Ciudadanía e Inmigración en Canadá – CIC – para que se otorgue al trabajador una visa de trabajo temporal emitida por la Embajada de Canadá en Guatemala y un permiso de trabajo temporal en Canadá.

El programa inicio en el 2003 como un proyecto piloto de dos años, sin embargo su éxito fue mayor, el cual le permitió ampliarse por más de 10 años y trabajar con distintas asociaciones como Foreign Agricultural Resource Management Services - F.A.R.M.S - por sus siglas en inglés - en la provincia de Ontario y empleadores independientes en la provincia de British Columbia; de esta forma se incrementaron las oportunidades de empleo y mecanismos para garantizar la migración laboral regulada (ver capítulo III).

Actualmente el aumento de trabajadores migrantes agrícolas guatemaltecos a Canadá ha generado interés por parte de las instituciones gubernamentales para registrar un debido control de aquellos que emigran hacia Canadá; sin embargo aún se continua en la búsqueda de mecanismos para realizar este tipo de control y además garantizar los derechos laborales del trabajador en el exterior; para lograr este objetivo es importante fortalecer la red diplomática y consular, ya que por el momento aún no se cuenta con una misión consular en Ontario, segunda provincia donde se sitúa la mayor los connacionales.

CAPITULO III

3. MARCO INSTITUCIONAL EN LA GESTIÓN Y ATENCIÓN MIGRATORIA LABORAL

3.1 Instituciones Gubernamentales

El estudio, análisis y comprensión del tema migratorio en el ámbito laboral, es indispensable para la gestión de la atención al migrante; y a su vez evita la duplicidad de esfuerzos y acciones entre las instituciones gubernamentales involucradas. La migración laboral en el contexto del C97, enfatiza la importancia de la atención migratoria que los Estados miembros otorguen, como lo indica en su artículo 2, el cual declara “(...) mantener un servicio gratuito apropiado encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y especialmente de proporcionarle información exacta, o a cerciorarse de que funciona un servicio de esta índole”.

Se identifican las siguientes instituciones gubernamentales competentes en el tema de acuerdo a sus funciones descritas en la Ley del Organismo Ejecutivo, las cuales son:

3.1.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social – MINTRAB -

Es el Ministerio que tiene a su cargo hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, es una institución clave para la gestión y la atención de la migración laboral. Dentro de sus funciones relativas al tema se encuentran las siguientes (Ley del Organismo Ejecutivo, art. 40, incisos c, e y f):

- *Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.*

- *En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.*

- *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.*

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social – MINTRAB - comenzó con el abordaje de la migración laboral por medio de la instalación del Grupo Ad-Hoc sobre trabajadores migrantes temporales guatemaltecos, Tapachula, Chiapas, México en el año 2002, para dar cumplimiento al compromiso adquirido en el marco de la IX Reunión del Grupo Binacional sobre asuntos migratorios México-Guatemala en el 2001 (OIM, 2002, p. 47).

El motivo era acordar la creación de un Sub Grupo de Asuntos Laborales Agrícolas en el que participaran las autoridades responsables sobre el tema y de la misma forma discutir asuntos relacionados con el orden laboral y el respeto a los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes y sus familiares.

Esto marcó precedente para la elaboración de una especial atención a la migración laboral de guatemaltecos a México, fue el inicio de los esfuerzos institucionales para retomar el tema. Posteriormente se crea en el año 2005 la Oficina de Migraciones Laborales para la atención de los flujos migratorios de trabajadores agrícolas guatemaltecos en los Estados Unidos Mexicanos (CONAMIGUA, 2010, p. 55).

Debido a la falta de personal para continuar con las actividades cerró y se reapertura hasta el año 2012. Esto representa un periodo de tiempo en el cual se discontinuó el registro y atención de los movimientos migratorios laborales.

En el año 2011 se origina la creación de un proyecto en el cual nace la subcomisión de movilidad laboral. La subcomisión estaba integrada por varias instituciones gubernamentales que tenían como fin desde su ámbito de competencia atender las migraciones laborales, pero incluyendo el caso de los guatemaltecos retornados de Estados Unidos, así como los guatemaltecos que laboraran en otros países (entrevista a Morales, MINTRAB, 27 de diciembre de 2013).

La creación de la subcomisión origina seguidamente la creación de la Unidad de Movilidad Laboral dentro del MINTRAB, para dar continuidad a los temas discutidos en la subcomisión, pero además, implica la creación de una unidad capaz de llevar un monitoreo específico de trabajadores guatemaltecos en el extranjero.

3.1.1.1 Unidad de Movilidad Laboral

El proyecto de la subcomisión no continuó con la convocatoria debido al cambio de gobierno en el 2012; seguidamente se constituye oficialmente con base a la ley orgánica del MINTRAB, la unidad de movilidad laboral, la cual tiene como objetivo atender el tema de migración laboral al exterior (entrevista a Morales, MINTRAB, 27 de diciembre de 2013).

Según Morales, la unidad tiene a su cargo llevar el registro de todos los trabajadores guatemaltecos que trabajan en el exterior para recopilar la información general y así realizar los monitoreos pertinentes en coordinación con el Departamento de Asuntos Consulares y Migratorios del Ministerio de Relaciones Exteriores; luego se procede a trasladar la información para realizar el respectivo monitoreo, el cual se efectúa periódicamente para saber las condiciones de trabajo de los guatemaltecos en el

exterior y también para que estos, a su vez acudan con el Consulado más próximo a su lugar de trabajo.

Este tipo de esfuerzos logra involucrar a las principales contrapartes institucionales y de la sociedad civil para la protección y la regulación de la migración laboral y de la misma forma contar con los datos de los guatemaltecos que laboran en otros países y brindar la asistencia consular requerida.

Una de las más recientes iniciativas del MINTRAB a través de la unidad de movilidad laboral es el proyecto de elaboración de un acuerdo gubernativo para la regulación de las agencias de colocación, basado en lo estipulado en el artículo 34 del Código de Trabajo conjuntamente relacionado con lo dispuesto en el Convenio No. 96 de la OIT sobre las Agencias Retribuidas de Colocación – ratificado en 1951- y la Recomendación No. 188 de la OIT sobre las Agencias de Empleo Privadas -1977- (entrevista a Morales, MINTRAB, 27 de diciembre de 2013).

El mismo no ha sido aprobado, pero se ha compartido con los actores involucrados en los procesos migratorios para propiciar el dialogo y la retroalimentación de experiencias. Esto propicia una iniciativa para implementar mecanismos de buenas prácticas a raíz de la experiencia de distintos países con este tipo de sistemas de regulación de las agencias de colocación.

Es de interés notar que la regulación de la migración laboral por medio de los agentes de reclutamiento o agencias de colocación, también se encuentra regulado en los anexos I y II del C97; en él se estipulan las normas de regulación del reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes en su artículo 3, párrafo No 2, incisos a), b) y c) y párrafo No. 3 incisos a) y b).

Derivado de esto, nace el análisis de la observancia del C97 para todo tipo de iniciativa de ley o política en materia de migración laboral y de esta forma no omitir

las disposiciones del C97 ni sus correspondientes anexos que marcan un precedente.

3.1.1.2 Identificación de logros y retos en la gestión migratoria laboral

Los principales aportes del MIINTRAB en cuanto a la migración laboral es crear un registro de guatemaltecos que laboran principalmente en México y EEUU, además de promoción de campañas contra el fraude migratorio a partir del 2011 (entrevista a Morales, MINTRAB, 27 de diciembre de 2013).

El aumento de la migración laboral, especialmente de trabajadores agrícolas y el surgimiento de agencias de colocación de trabajos en el exterior, son indicadores para el MINTRAB, que le permite retomar el marco jurídico tanto nacional como internacional para proponer la regularización de la migración hacia los principales países de destino como México¹⁰, Canadá y EEUU.

Es por ello, que se retoma lo estipulado en el artículo 34 del Código de Trabajo, y la ratificación de Guatemala del Convenio No. 96 de la OIT sobre las Agencias Retribuidas de Colocación – ratificado en 1951- y la Recomendación No. 188 de la OIT sobre las Agencias de Empleo Privadas -1977-.

El propósito principal de recopilar y analizar la normativa nacional como internacional, es crear un marco jurídico regulatorio para lograr la protección de los guatemaltecos que laboran en el extranjero, pero principalmente que institucionalmente se logre desarrollar un control sobre este tipo de flujos migratorios. Sin embargo aún no se cuenta con los medios para propiciar la información sobre como buscar una oferta de trabajo en el exterior sin estar expuesto a fraudes migratorios.

¹⁰ El proyecto de trabajadores temporales guatemaltecos hacia México fue uno de los primeros registros que se elaboró debido a la relación bilateral México-Guatemala.

Uno de los retos precisamente, es retomar lo estipulado en el Código de Trabajo en el artículo 34, después de aproximadamente 65 años de haber entrado en vigor. Para lo cual, se debe tomar en cuenta, que su aplicación debe contemplar las diferentes aristas que se abordan en los principales sistemas o programas de trabajo temporal actuales; lo que representa un gran reto para el Estado de Guatemala en la negociación de acuerdos con los principales países de destino para lograr la creación de normas que garanticen la movilidad laboral de guatemaltecos sin que esto represente un riesgo para ellos.

Como parte de los aportes en la misma temática, la Unidad de Movilidad Laboral logro la unión con la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo – AMSPE - La AMSPE es la referencia mundial para los servicios públicos de empleo y una red mundial de reuniones y talleres con casi 100 servicios públicos de empleo (mintrabajo.gob.gt. s.f.). La importancia de la utilización de estos servicios es que se comparten experiencias con más de 1 millón de trabajadores en todo el mundo y la organización de actividades.

3.1.2 Ministerio de Relaciones Exteriores – MINEX -

El Ministerio de Relaciones Exteriores es la institución a la cual corresponde, como lo estipula el artículo 38 de la Ley del Organismo Ejecutivo “(...) 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 (...) los tratados y convenios internacionales (...)”; y tiene a su cargo, según el inciso d) del mismo artículo “(...) coordinar, analizar, apoyar y dar seguimiento a la negociación de convenios de carácter político; geopolítico (...) migración (...)”.

Principalmente en materia migratoria, el MINEX se centra en definir, desarrollar y ejecutar las políticas consulares del Estado de Guatemala, a través de las representaciones consulares guatemaltecas (CONAMIGUA, 2010, p. 47)

Las dependencias que fueron creadas específicamente para la atención y abordaje del tema migratorio son: La Dirección General de Asuntos Consulares y Migratorios, que fue creada en el 2003 y El Centro de Atención al Migrante en el 2006 (CONAMIGUA, 2010, p. 48).

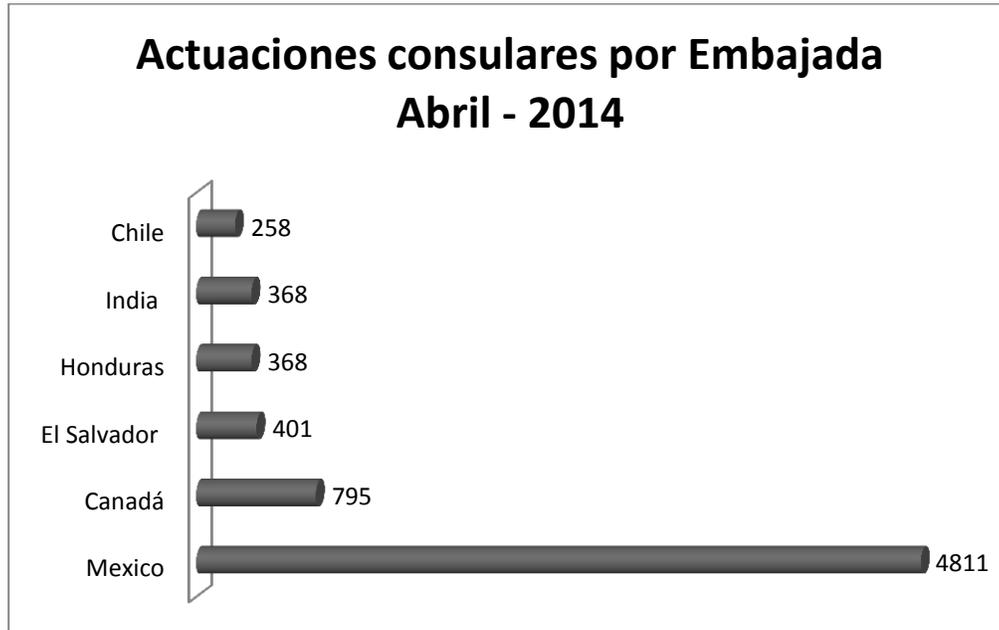
Ambos deben brindar la asistencia requerida desde su competencia para proporcionar de forma integral los mecanismos para la protección de los derechos humanos y los derechos laborales del trabajador migrante.

3.1.2.1 Dirección de asuntos consulares y migratorios

De conformidad con el artículo 60, Acuerdo gubernativo 415-2003, se crea en el año 2003, la Dirección General de Asuntos Consulares y Migratorios – DIGRACOM - a la cual le corresponde instruir y coordinar con las misiones diplomáticas y consulares todo lo relacionado en materia migratoria, así como la coordinación con las entidades gubernamentales como lo son DGM, MINGOB y CONAMIGUA todo lo relacionado a la política migratoria (CONAMIGUA, 2010, p. 49).

La coordinación con las instituciones es fundamental para evitar la duplicidad de esfuerzos y garantizar una mejor atención consular y migratoria. En el caso de la DIGRACOM, uno de sus principales objetivos es coordinar parte de sus acciones con las misiones diplomáticas y consulares. Por otra parte el análisis de las cifras y estadísticas de las actuaciones consulares son instrumento para la DIGRACOM y para otras entidades involucradas, como insumos para la estructuración de una política migratoria; además de ser un reflejo de los destinos donde se encuentran la mayoría de los connacionales así como muestra de la ayuda que se les está proporcionando. En el siguiente cuadro se detallan las embajadas de Guatemala en el exterior que registran mayor actuación consular:

Cuadro No. 5



Fuente: Elaboración propia con base a datos de la Dirección de Asuntos Consulares, MINEX (2014) Actuaciones Consulares 2014.

La embajada de Guatemala en México reporta el mayor número de asistencias y en segundo lugar Canadá, los cuales coinciden con ser uno de los principales países donde actualmente se desarrollan los programas o sistemas de trabajo temporal para guatemaltecos.

Por el contrario de las embajadas, los consulados abarcan una ubicación mayor y pueden llegar a más lugares por medio de los consulados móviles, en el caso particular de Estados Unidos, por ser el país donde se ubica el más grande número de guatemaltecos, representa un reto para la labor diplomática y consular debido a que es el principal destino de los connacionales que viajan de forma irregular, como se observa en la siguiente gráfica, los principales consulados que reportan más actividad son:

Cuadro No. 6



Fuente: Elaboración propia con base a datos de la Dirección de Asuntos Consulares, MINEX (2014) Actuaciones Consulares 2014.

La atención consular se centra en McAllen, Texas por ser el corredor fronterizo, territorio que representa paso para la migración irregular.

La asistencia consular tiene como la responsabilidad de colaborar y trabajar en conjunto con las distintas organizaciones u asociaciones de migrantes guatemaltecos, como lo indica la teoría transnacional, es parte de la dinámica y las distintas prácticas que se mantienen latentes, como por ejemplo, las actividades culturales, los nuevos movimientos y propuestas de las organización en pro del migrante, entre otras propuestas de interés para los connacionales,

3.1.2.2 Identificación de logros y retos en la gestión migratoria laboral

Los movimientos migratorios laborales en actualidad se desarrollan en diferentes destinos, lo cual presenta un reto para el MINEX.

Se ha registrado migración laboral con Belice y otros países centroamericanos como El Salvador y Honduras, como parte de la migración intrarregional.

Según Rodríguez, se está trabajando en la propuesta de un acuerdo, que es un tipo de memorándum de entendimiento para regular la migración laboral hacia México, mismo que se desea aplicar con Belice. Así mismo se han logrado avances con las comisiones binacionales, las cuales son utilizadas como mecanismo de dialogo para establecer conversaciones en materia laboral para la transferencia de conocimientos y aplicación de buenas prácticas con otros países vecinos (entrevista a Rodríguez, MINEX, 7 de mayo de 2014).

Otro de los principales logros dentro de la temática es la reportada por el Consulado de Guatemala en los Ángeles California, el cual tiene un convenio con el programa EMPLEO – Employment Education and Outreach por sus siglas en inglés – el programa se desarrolla en beneficio de la comunidad hispana en el sur de California. Su principal objetivo es defender los derechos de los trabajadores sin importar su estatus migratorio en los Estados Unidos.

Durante sus 10 años de gestión el programa ha recibido en los últimos años más de 2,130 reclamos, atendiendo cerca de 7 mil empleados que han sufrido abusos por parte de sus empleadores. Según las estadísticas, las denuncias más frecuentes se deben a la negativa del empleador a pagar horas extras, discriminación, y en muchos casos no se paga el salario mínimo establecido en California (minex.gob.gt, 2014).

El programa está conformado por organizaciones comunitarias y no gubernamentales, junto con agencias estatales, locales y federales y los consulados mexicanos, centroamericanos y caribeños. La conformación de distintos actores que de igual forma se crean en donde existe un significativo número de personas de una misma nacionalidad, se replica en otros países que deben adoptar este tipo de buenas prácticas para informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos laborales y llevar a cabo las respectivas denuncias de ser necesarias.

El C97 lo afirma en su artículo 6, el cual desarrolla el tema de las normas laborales y que éstas se apliquen a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo.

Parte de estas buenas prácticas deben ser acompañadas de los constantes retos que tiene actualmente la red consular. Para Saenz uno de los retos principales en cuanto a la asistencia consular es abrir sedes consulares en los lugares con mayor demanda de trabajadores migrantes guatemaltecos (cuestionario a Saenz, MINEX, 19 de mayo de 2014).

Este es el caso de Canadá donde aún no se ha dado la apertura de una sede consular en Ontario, Leamington, donde según cifras de OIM en el año 2012 laboraron 561 trabajadores agrícolas guatemaltecos en invernaderos.

3.1.3 Ministerio de Gobernación – MINGOB -

Como máxima autoridad en materia migratoria el MINGOB tiene a su cargo ejercer las funciones que le corresponden por medio de la DGM. La importancia del ministerio con respecto a la migración laboral es el diseñar e implementar políticas migratorias internas del país por medio de la DGM, como lo está establecido en el Decreto No. 95-98, en su artículo No. 2.

Tiene el compromiso de integrar y registrar todos aquellos acontecimientos que forman parte de los flujos migratorios en Guatemala. Crear una política migratoria diseñada para responder a todos aquellos retos que son evidentes de abordar en este ámbito. Derivado de esto es necesario observar que para el trabajador migrante es importante llevar un registro de los movimientos migratorios que realiza para disponer de una forma con su información migratoria y abrirle más oportunidades para laborar en otros países.

En el caso de los trabajadores migrantes que laboran en Guatemala, la DGM proporciona los requisitos y documentos para su permiso de trabajo como lo estipula el artículo 133 del Reglamento de la Ley de Migración. Actualmente Guatemala también es país de origen para migrantes centroamericanos, por lo cual es importante no olvidar que la migración interregional es otro de los temas para abordar en la construcción de una política migratoria integral.

Por otra parte, uno de los retos para el MINGOB es accionar cuando existen aquellos casos de estafas migratorias; estas derivadas de la intención de emigrar hacia otro país en busca de una oportunidad de trabajo, lo que hace más que las personas sean más vulnerables al exponerse ante todo tipo de estafas inescrupulosas que son cada día más comunes.

En este contexto el Ministerio Público ha formado parte con la apertura de una sede en el Centro de Atención al Público del MINEX, la cual tiene por objeto atender todo tipo de denuncias, incluyendo aquellas de migrantes guatemaltecos y también denuncias de emigrantes guatemaltecos y sus familias (mp.gob.gt, 2014).

Esta iniciativa se une a los esfuerzos de evitar toda propaganda que induzca a la emigración que pueda inducir en error como lo estipula el artículo No. 3 del C97. Sin embargo, aún existe la dificultad de ejercer una denuncia cuando existe una estafa o fraude migratorio.

3.1.4 Otras dependencias y órganos del Estado

3.1.4.1 Consejo Nacional de Atención al Migrante Guatemalteco

CONAMIGUA es creada mediante el decreto 46-2007 del Congreso de la República, como ente gubernamental que coordina, define, supervisa y fiscaliza las acciones de los órganos y entidades del Estado en materia migratoria, con el objetivo de proteger,

atender y brindar asistencia y auxilio a los migrantes que se encuentran en el territorio nacional.

CONAMIGUA (2010) plantea que se centra en cuatro ejes principales definidos por su Secretaria Ejecutiva en el proyecto de política pública integral del Estado de Guatemala en materia Migratoria:

- a) asistencia atención y protección a guatemaltecos en el exterior;*
- b) atención de los familiares de los guatemaltecos migrantes y los retornados;*
- c) asistencia, atención y protección a los extranjeros que se encuentran en Guatemala; y*
- d) la atención al fenómeno de las migraciones internas.*

Por lo que CONAMIGUA se caracteriza por ser un ente rector en materia migratoria, por ser además supervisor y fiscalizador, es de su interés coordinar mesas de trabajo interinstitucionales para un abordaje integral del tema migratorio. CONAMIGUA ha sido enlace entre las organizaciones de guatemaltecos en el extranjero y las instituciones gubernamentales vinculadas al tema.

Debido a ser un órgano de asistencia migratoria, es incluido en una de las recomendaciones que la OIT realiza con respecto al C97. Sin embargo, en la búsqueda de información o propuestas sobre el tema migratorio laboral, no se han publicado datos que pongan en evidencia que la institución este activa en este tema.

3.2. Organizaciones Internacionales

Las Organizaciones Internacionales que trabajan los aspectos migratorios son de importancia en el involucramiento y aporte que generan a las instituciones gubernamentales, sobre todo por el estudio e implementación de programas y

proyectos en apoyo y/o asistencia a las acciones que realiza el Estado a través de sus instituciones públicas.

En materia de migración laboral existen dos Organizaciones Internacionales relacionadas con el tema migratorio laboral por sus recomendaciones y acciones en cuanto al mismo, así como por lo que han aportado significativamente al estudio y regulación de este fenómeno en Guatemala. Estas son:

3.2.1 Organización Internacional del Trabajo – OIT –

La OIT es una organización internacional consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, además de tener como objetivos principales promover fomentar los derechos laborales y ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente (ilo.org, 2014).

Según Naciones Unidas la OIT tiene como principales prioridades y ejes de trabajo en Guatemala lo siguiente (onu.org.gt, s.f.):

- a) La promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;*
- b) Apoyo a la creación de empleo y trabajo decente para hombres y mujeres;*
- c) Contribución a la erradicación del trabajo infantil, en particular en sus peores formas; y*
- d) El fortalecimiento de los programas de salud y seguridad en el trabajo e impulsar la modernización de la administración del trabajo.*

No hay una unidad específica que trabaje en el área de migración laboral con respecto a la aplicación del C97 en Guatemala, sin embargo según Hidalgo, las iniciativas a nivel regional sobre el C97, son dar a conocer su contenido y aplicabilidad en el contexto actual con el fin de que los países valoren la pertinencia

de ratificarlo, siendo Guatemala el único país de la región que ha ratificado el C97 (cuestionario a Hidalgo, OIT, 11 de septiembre de 2013).

3.2.2 Organización Internacional para las Migraciones – OIM –

La OIM es una organización consagrada al principio que la migración se debe efectuar de una forma ordenada y en condiciones humanas que beneficien a los migrantes y a la sociedad (iom.int, s.f.).

Por su trayectoria la misión de OIM en Guatemala ha trabajado con distintos programas y proyectos que han abordado distintas facetas de la migración en el país; así mismo ha producido estudios que tiene como resultado brindar un aporte sobre todo en el tema de la migración laboral. Principalmente por el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá, que dio inicio en el año 2003.

Según Field, con respecto a la migración laboral, está se desarrolla con base a una oferta de trabajo del exterior, la cual se considera como migración regular. El factor económico es una de los detonantes que promueve la migración de la mayor parte de guatemaltecos que viven en los departamentos del interior del país (entrevista a Field, OIM, 01 de octubre de 2013).

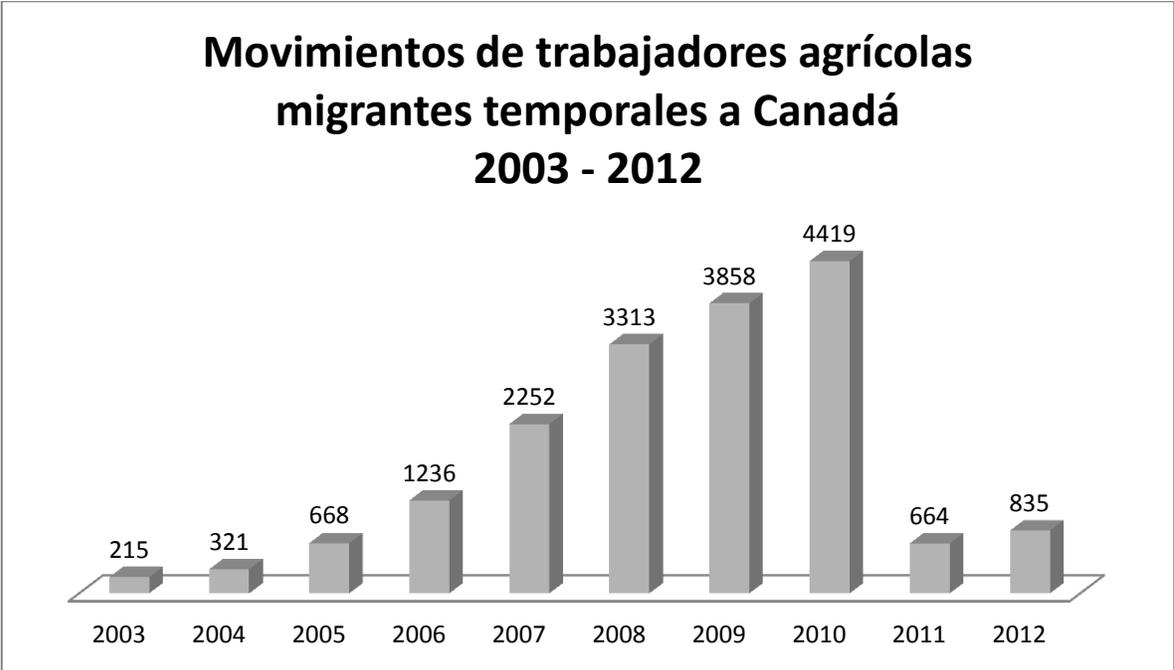
Programas como el de migración laboral implementado por la OIM son representativos por su aporte a regular la migración laboral en Guatemala, como se detalla a continuación.

3.2.2.1 Implementación del Programa de Trabajadores Agrícolas Guatemala-Canadá

El Proyecto de Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá, es el resultado del trabajo conjunto del Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la cooperación de la OIM (OIM, 2006, p. 13)

Durante la ejecución del programa se fue incrementando el número de trabajadores agrícolas temporales guatemaltecos solicitados por empleadores en Canadá, como se puede apreciar en la siguiente gráfica:

Cuadro No. 7



Fuente: Programa de Migración Laboral, OIM (2013).

El 90% de los participantes trabajan en el sector agrícola, en la cosecha de chile pimiento, tomate, lechuga, pepino, calabazas, manzanas, cerezas, fresa en invernaderos. Las mujeres son solicitadas por fincas, de flores, vegetales y hongos. El 80% de los trabajadores son de Chimaltenango (Perfil Migratorio de Guatemala, OIM 2012, p. 67).

Como se pudo apreciar en la gráfica anterior, el número de trabajadores agrícolas guatemaltecos solicitados por empleadores en Canadá, fue en aumento hasta el año 2010, por lo que OIM registra un descenso en los años 2011 hasta el 2012, año en el que concluye la aplicación del programa por medio de OIM.

Por otra parte, según estudios de Hughes y Preibish (2014) la cantidad de trabajadores guatemaltecos que laboran en Canadá en el año 2013 es de alrededor de 5,400 y un número aproximado de 6,000 se espera para el año 2014.

El desarrollo del programa ha sido de ejemplo de la regulación de la migración laboral; sin embargo existen diversos factores externos e internos que han contribuido a proponer otra forma de implementación del programa por medio de agencias de colocación, lo cual implica la propuesta de un nuevo procedimiento que involucre una regulación que permita facilitar la búsqueda de un trabajo en el extranjero en beneficio de los trabajadores migrantes.

CAPÍTULO IV

4. CONVENIO No. 97 DE LA OIT – RELATIVO A LOS TRABAJADORES MIGRANTES: APORTES Y RECOMENDACIONES

4.1 Generalidades de la aplicación del Convenio

El Convenio No. 97 de la OIT relativo a los trabajadores migrantes es ratificado por Guatemala en el año 1952, incorporándose al derecho interno como una norma de carácter técnico.

Las convenciones de la OIT tienen un estatus equivalente al de otros instrumentos de Naciones Unidas proporcionando la normativa básica para la elaboración de la legislación nacional. La OIT (2007) estipula las tres normas fundamentales para la definición de los derechos de los no nacionales (migrantes) el Convenio No. 97 relativo a los trabajadores migrantes, el Convenio No. 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones suplementarias) y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares.

Como norma fundamental en el ámbito de la migración laboral, según la OIT el C97 tiene el propósito de (OIT. 2007):

Proveer los fundamentos para la igualdad de trato entre nacionales y migrantes regulares en áreas en las cuales existen procesos de reclutamiento, condiciones laborales y de vivienda, acceso a la justicia, regulación de pago de impuestos y acceso a un seguro social. En las que figuren las condiciones del contrato, la participación de migrantes en capacitación laboral o promoción y ofrecer la provisión de recurso en caso de terminación injustificada de

contrato o despido, y otras medidas para regular todo el proceso migratorio. 42

Estados han ratificado este instrumento. (p. 3).

Es por ello, la importancia de la aplicación del Convenio en los sistemas o programas de migración laboral regulada; esto implica realizar cambios estructurales los cuales deben ser reconocidos tanto por el país de origen como del país de destino, la aplicación y el resultado de estos cambios son analizados con base a la teoría del transnacionalismo político.

Lo dispuesto en el C97 (incluyendo el contenido de sus tres anexos) abarca distintos aspectos dentro del proceso migratorio, sin embargo cuatro de ellos sobresalen en especial interés para el análisis de la migración laboral en Guatemala, divididos en los siguientes temas:

1. Manejo de datos, estadísticas e información migratoria:

Lo dispuesto en los artículos del 1 al 3, hacen énfasis en el manejo de datos migratorios en materia laboral, tales como los movimientos de trabajadores migrantes, esto incluye la salida y entrada del trabajador y sus condiciones de vida en el lugar de trabajo. Estos datos deben ser proporcionados (ver capítulo III) por la DGM y las respectivas misiones consulares ubicadas en los distintos puntos de origen de los trabajadores migrantes guatemaltecos.

La información de los datos recopilados es fundamental para la creación de las políticas públicas y acuerdos en materia migratoria. Esto permite una fortaleza institucional para proporcionar un servicio de ayuda a los trabajadores migrantes, así como lo indica el artículo No. 2 y No. 7, en los cuales se hace énfasis, no solo en un servicio de ayuda sino también en un servicio público de empleo de forma gratuita. Se aborda el tema de prevención del fraude migratorio tomando las medidas

pertinentes para la prevención contra la migración irregular, según lo menciona el artículo No. 3.

2. Regulación y asistencia migratoria:

La facilitación de la salida, viaje y recibimiento de los trabajadores migrantes, es una de las garantías que debe proporcionar el Estado dentro de los límites de su competencia como lo dicta el artículo No. 4, como parte de la regulación del proceso migratorio desde su salida hasta su retorno al país de origen.

El artículo No. 5, es general en contemplar la asistencia migratoria en el aspecto de la salud del trabajador migrante previo y durante su salida hasta llegar al país de destino.

En este aspecto lo estipulado en dichos artículos sugiere un proceso de regulación que contextualizado en la realidad migratoria guatemalteca, es una idealización de las garantías por las que se debería velar el Estado por sus connacionales en el extranjero.

3. Condiciones generales de trabajo:

Se estipula tanto en el país de origen, como de destino, proveer las condiciones laborales adecuadas para el trabajador migrante, lo dispuesto en el contrato de trabajo, así como la vivienda, seguro social, impuestos y contribuciones de trabajo y acciones judiciales en materia laboral; como lo dicta el artículo No. 6 en sus incisos a y b.

Sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, se debe garantizar los derechos laborales al trabajador migrante en el país de destino.

Sin embargo, el velar porque se cumplan las garantías laborales de los guatemaltecos en el extranjero, supone un proceso por el cual el Ministerio de

Trabajo registre los contratos firmados por cada guatemalteco que emigra por razones laborales y velar porque lo estipulado en el contrato se cumpla, lo cual aún es un proceso que está aún pendiente de ser aplicado.

4. Regulación del reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes:

Lo dispuesto en los anexos I y II, fueron previstos en el C97; la regulación del reclutamiento, colocación de trabajadores migrantes según lo que estipula el artículo No. 3 de ambos anexos, deberá ser reglamentado en la legislación nacional, considerando lo dispuesto en el artículo. En el caso del Estado de Guatemala, se ratifica un año después, la Convención No. 96 relativo a las agencias de colocación, para el cual se acepta únicamente las disposiciones de la parte II del mismo, que viene a complementar lo dispuesto en los anexos mencionados anteriormente.

Sin embargo, para las instituciones gubernamentales ha sido prioridad la aplicación del Convenio número 96, previo al C97 que contiene las bases fundamentales según lo afirma la OIT, para la regulación de la migración laboral.

4.2 Recomendaciones de la OIT sobre el convenio No. 97

La OIT enfatiza siete aspectos sobre los cuales se realiza una serie de recomendaciones que el Estado debe abordar dentro de la política migratoria del país. Las recomendaciones son una solicitud directa que realizan los órganos de control para la correcta aplicación de las normas internacionales de trabajo. En el año 2012 se realizaron las siguientes (ilo.org, 2012):

Recomendación No. 1: En el marco de construcción de la política exterior guatemalteca se incluya la asistencia a las necesidades de la comunidad guatemalteca en el exterior.

Asimismo la Comisión solicitó que se continué enviando información sobre los movimientos migratorios en general, basado en las estadísticas de los extranjeros que laboran actualmente en Guatemala, como de los connacionales que laboran en México y Canadá.

Recomendación No. 2: La Comisión toma como referencia el acuerdo de entendimiento celebrado entre Guatemala y México para que sea un modelo a seguir para la protección de los trabajadores migrantes en el exterior.

Para ello es necesario el fortalecimiento de los canales de comunicación e información proporcionada por los consulados en México y Canadá donde se reporta el mayor número de trabajadores migrantes temporales guatemaltecos.

Recomendación No. 3: Se enfatiza fortalecer y ampliar el sistema consular por medio de consulados móviles o asistencia telefónica, así como la reinserción laboral del guatemalteco.

La promoción de información y la asistencia consular son dos temas que la Comisión solicita que sea reportado el avance por medio de CONAMIGUA y MINTRAB, el caso del último, sea por medio del departamento de movilidad laboral. Recomendación basada en los artículos No. 2 y No. 7.

Recomendación No. 4: Sobre el artículo No. 3 se recomienda continuar informando a las personas que deseen trabajar en el extranjero sobre los requisitos necesarios para realizarlo. Con el propósito de evitar el fraude migratorio, así como el tráfico ilícito y trata de personas.

Recomendación No. 5: Según el artículo No. 4, la Comisión solicita información sobre las medidas tendientes a facilitar la salida, viaje y recibimiento de los trabajadores migrantes tanto guatemaltecos en el marco de los programas de migración laboral, como extranjeros que laboran en el país.

Recomendación No. 6: La Comisión solicita igualdad de trato entre nacionales y trabajadores migrantes en relación al artículo No. 6, incisos a y d, según datos estadísticos en los cuales se determina que 7 de cada 10 extranjeros son contratados en categorías de gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales.

Recomendación No. 7: En el artículo No. 9 del C97 hace referencia sobre la facilidad del envío y recepción de remesas, siempre dentro de lo que se permita en el marco de la legislación nacional, para lo cual las normas jurídicas nacionales no contemplan ningún límite establecido para la transferencia de divisas.

4.3 Otros convenios relacionados

Como parte del marco normativo internacional de Guatemala, existen otros tipos de convenios y recomendaciones que se han ratificado, siempre con relación al tema migratorio laboral y que están relacionados con la aplicación del C97, los cuales son:

- ✓ Convención sobre los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias.
- ✓ Convenio No. 86 sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947
- ✓ Convenio No. 96 de la OIT sobre las agencias retribuidas de colocación, 1949
- ✓ Recomendación No. 100 sobre protección de los trabajadores migrantes, 1955
- ✓ Recomendación No. 188 de la OIT sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1977

Las disposiciones complementarias del Convenio No. 143 son principalmente para proveer la implementación de una guía del trato de la migración irregular. A pesar de la importancia en la temática que este aborda, Guatemala aún no ha considerado la ratificación del Convenio.

CLUSIONES

- Dentro de la identificación de las dificultades y debilidades en cuanto a la aplicación del C97 para la regularización de la migración laboral en Guatemala, es evidente la falta de aplicación del Convenio, debido al desconocimiento de sus aportes y la falta de reconocimiento como instrumento base para iniciar en la etapa del abordaje de la migración laboral; ya que el Convenio marca las principales pautas de lo que implica el proceso migratorio regulado para aquellos que emigran por razones laborales. Esto implica debilidad en la aplicación de las normas internacionales, siendo el Estado de Guatemala el primero de Centroamérica en ratificar el Convenio.
- La migración laboral de los trabajadores agrícolas guatemaltecos genera cambios para el país desde el punto de vista económico, político, jurídico y social. El impacto de la migración en la economía guatemalteca no es únicamente por el envío de remesas, el hecho de emigrar hacia otro país por un empleo, conlleva una responsabilidad que es asumida económicamente desde el hogar, es una inversión para acceder a un bienestar familiar; en el caso particular de los trabajadores migrantes agrícolas significa la oportunidad de la construcción de una vivienda, brindar educación a sus hijos e hijas o la compra de un terreno para continuar con la actividad agrícola familiar. A pesar de los beneficios que trae para el desarrollo familiar rural, aun no se puede comprobar que existe una incidencia directa entre migración laboral y desarrollo rural, debido a la falta de datos que demuestren específicamente los resultados de los beneficios de la aplicación de programas de migración laboral temporal para el desarrollo rural del país.

Su regulación en el marco jurídico nacional es otro de los retos que asume el Estado al abordar el tema, para garantizar tanto al trabajador agrícola migrante, como al empleador en el extranjero, un proceso migratorio seguro y legal que permita a la persona interesada acceder a un trabajo digno sin

menoscabar sus derechos laborales y humanos. A pesar de su importancia, el marco jurídico nacional no lo regula conforme a las necesidades actuales y esto crea un desafío para la legislación guatemalteca.

Un proceso migratorio regulado que incluya los distintos abordajes sociales que influyen en el ámbito laboral, crea un procedimiento integral aplicable a los actuales sistemas o programas de migración temporal. Sin embargo se identifica aún distintas dificultades para la aplicación del mismo. Además a pesar de los esfuerzos, existe la falta de información para evitar los fraudes migratorios principalmente en el área rural; y en el extranjero la falta de protección de los derechos laborales de los trabajadores agrícolas guatemaltecos.

- Las instituciones gubernamentales encargadas de la gestión del tema migratorio manejan acciones conjuntas en las cuales han logrado avances significativos que implican el uso de mecanismos y buenas prácticas para ser replicadas, sin embargo la falta de elaboración y aplicación de una política migratoria, hace que exista duplicidad de esfuerzos y falta de coordinación para fortalecer los ejes de acción actuales; las instituciones activas en el tema actualmente son el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Relaciones Exteriores, los cuales han manejado hasta el momento información sobre trabajadores en el extranjero; sin embargo, aún existe poco avance en la propuesta de fortalecer los principales ejes de acción como acceso a la información de empleos en el extranjero y fortalecer la red consular.
- Los aportes del Convenio para la regularización y control de la migración de los trabajadores guatemaltecos contribuyen a disminuir las debilidades actuales en el proceso migratorio laboral en Guatemala. Dichos aportes en su eficaz aplicación contribuirían sustantivamente en el actuar de las instituciones gubernamentales que apoyan al trabajador migrante; así como a la elaboración de políticas públicas en materia migratoria.

RECOMENDACIONES

- Para lograr involucrar el C97 en los procesos migratorios laborales, es necesario identificarlo como instrumento jurídico internacional aplicable para que armonice con la normativa nacional; se recomienda, que sean aplicadas las disposiciones del convenio tanto en el marco jurídico nacional como, en la elaboración de una política migratoria integral. Se debe iniciar con establecer las competencias de las instituciones gubernamentales que son participes del tema migratorio, para luego dar espacio a la participación de los distintos actores involucrados en la temática y realizar una mesa de dialogo en la que se pueda elaborar propuestas para la regularización y asistencia de trabajadores guatemaltecos, especialmente de los trabajadores agrícolas.
- En el segundo capítulo se expone cómo se aborda la migración laboral en cuatro ejes principales; se recomienda, que se involucre la migración laboral desde lo económico en el desarrollo rural, hasta su regulación en el marco jurídico nacional para minimizar las problemáticas sociales que este desencadena. El abordaje del tema migratorio es complejo, pero su correcta aplicación es importante, ya que repercute tanto en lo nacional como internacional debido al involucramiento de normas y disposiciones de otros Estados.

Asumir los compromisos dispuestos en la ratificación del C97 y otros convenios relativos a este, son temas de discusión actual en los que se recomienda trabajar con todos los actores involucrados para establecer algo a futuro que involucre los cuatro ejes identificados.

- El fortalecimiento institucional en la gestión migratoria es vital para el Estado, Se propone que por medio de las instituciones competentes en la atención migratoria, se ofrezca un servicio de información gratuita de las opciones de

trabajo en el exterior; asimismo se informe de cómo utilizar los medios correctos. Así como extender las misiones consulares en los lugares donde existe mayor número de trabajadores migrantes guatemaltecos, especialmente trabajadores migrantes agrícolas, esto contribuiría a minimizar la violación de sus derechos laborales.

Por otra parte se recomienda fortalecer la atención al guatemalteco retornado, para no solo obtener información de las experiencias adquiridas sino también integrarlo en un empleo por medio de una certificación de competencias, que demuestre que puede aplicar los conocimientos adquiridos en Guatemala y así contribuir al desarrollo del país y ser competitivo.

- Se recomienda aplicar las disposiciones del C97 así como sus anexos I y II, para incluir los principales temas de abordaje de la migración laboral en el marco jurídico nacional. Atender a las recomendaciones dadas por la OIT, evidencia el interés del Estado por resolver una de las problemáticas coyunturales como lo es la migración irregular.

GLOSARIO DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AGCS	Acuerdo General sobre Comercio de Servicios
AMSPE	Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo
ANC	Agenda Nacional de Competitividad
BANGUAT	Banco de Guatemala
C97	Convenio número 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT- relativo a los trabajadores migrantes
CIEN	Centro de Investigaciones Económicas Nacionales
CONAMIGUA	Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala
DIGRACOM	Dirección General de Asuntos Consulares y Migratorios
EMPLEO	Employment Education and Outreach
FAO	Food and Agriculture Organization
FARMS	Foreign Agricultural Resource Management Services
FERME	Fundación de Empresas de Reclutamiento de Mano de Obra Agrícola Extranjera
FMVA	Forma Migratoria para Visitantes Agrícolas Temporales
INCEP	Instituto Centroamericano de Estudios Políticos
INM	Instituto Nacional de Migración
MAGA	Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación
MENAMIG	Mesa Nacional para las Migraciones
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social de Guatemala
MINECO	Ministerio de Economía
MINEX	Ministerio de Relaciones Exteriores
MINGOB	Ministerio de Gobernación
MINTRAB	Ministerio de Trabajo
MP	Ministerio Público
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial del Comercio

OSHA	Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América
PIB	Producto Interno Bruto
PNC	Policía Nacional Civil
PNDRI	Política Nacional de Desarrollo Rural Integral
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRENACOM	Programa Nacional de Competitividad
SEGEPLAN	Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia
SESAN	Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional
USCIS	Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos

BIBLIOGRAFÍA

Libros

- Guchteneire, P. Pecoud, A and Cholewinski R. (2009). *Migration and Human Rights: The United Nations Convention on Migrant Worker's Rights*. New York: UNESCO
- Mesa Nacional para las Migraciones en Guatemala (2006). *Diagnóstico sobre menores de edad y mujeres trabajadores agrícolas temporales en las fincas de Chiapas*. México.
- Organización Internacional para las Migraciones (2006). *Derecho Internacional sobre migración: Glosario sobre Migración, Derecho Internacional sobre Migración*. No. 7. Ginebra.
- Organización Internacional para las Migraciones (2010). *Políticas Públicas sobre Migración Laboral: Herramientas y buenas prácticas*. México: La Caja
- Ramírez, Ricardo. (2014). *El Circulo: Apuntes sobre una migración*. México: Rosa Luxemburg Stiftung.

Leyes, códigos y reglamentos

- Decreto No. 1441, Código de Trabajo. (1961, 29 de abril). *El Guatemalteco, Diario oficial de la Republica*. Ed. Actualizada, 30 de Septiembre de 2010.
- Constitución Política de la República de Guatemala. (1986, 14 de enero). *Reformada en el año 1993*. Ed. Abril 2004.
- Ley de Migración, decreto 95-98. (1998, 17 de diciembre). *Diario Oficial*.

- Ley del Organismo Ejecutivo, decreto 114-97. (1997, 12 de diciembre) *Diario Oficial*.

Documentos oficiales

- Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (2011). Lineamientos de política económica, social y de seguridad para Guatemala 2011-2021, resumen de propuestas, Guatemala. Consultado el 13 de noviembre de 2013, disponible en: <http://www.cien.org.gt/?p=2406>.
- Dirección General de Migración (2009). Manual de políticas, normas, procesos y procedimientos. Unidad de Planificación, Guatemala. Consultado el 14 de enero de 2014, disponible en: http://uip.mingob.gob.gt/laipmingob/images/1/19/MIGRACION_MANUAL_DE_POLITICAS_NORMAS_PROCESOS_Y_PROCEDIMIENTOS_NOVIEMBRE_2009.pdf.
- Ministerio de Relaciones Exteriores (2012), Marco General de la Política Exterior de Guatemala 2012-2016, Guatemala: Secretaria Ejecutiva.
- Ministerio de Relaciones Exteriores, Dirección General de Asuntos Consulares y Migratorios (2014) Actuaciones Consulares 2014, Guatemala. Consultado el 30 de mayo de 2014, disponible en: <http://www.minex.gob.gt/MDAA/DATA/MDAA/20140509141820096Actuaciones%20Consulares%20abril%202014.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2007). International Labour Standards: Rights of Non-nationals. *IOM-UNITAR Briefing for Delegations on International Law applying to Migration*. New York, United States of America.

- Organización Internacional del Trabajo (2013). Migración laboral y desarrollo: La OIT sigue avanzando. OIT, Ginebra.
- Programa Nacional de Competitividad (2012). Agenda Nacional de Competitividad 2012-2021, Ministerio de Economía, Guatemala. Consultado el 13 de noviembre de 2013, disponible en: <http://www.pronacom.org/web/images/stories/anc/anc%202012.pdf>
- Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia (2004) Política General, Lineamientos Generales de Gobierno periodo 2004-2007 Guatemala. Consultado el 19 de noviembre de 2013. Disponible en: http://www.segeplan.gob.gt/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=28
- Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia (2009), Marco y mapa actual de las políticas públicas en Guatemala. Subsecretaria de políticas globales y sectoriales. Consultado el 19 de noviembre de 2013, disponible en: http://www.segeplan.gob.gt/downloads/politicas_publicas/Marco%20y%20mapa%20de%20politicas%20mayo%202009.pdf
- Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia (2011) Orientaciones Estratégicas de Política 2012-2014, Guatemala.
- Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia (2013). Instructivo General: Directrices para la Formulación Plan-Presupuesto en el Marco de la Gestión por Resultados, ejercicio fiscal 2014 y multianual 2014-2016. Consultado en el 19 de noviembre de 2013, disponible en: http://www.segeplan.gob.gt/2.0/index.php?option=com_content&view=categoriy&layout=blog&id=14&Itemid=49

Informes, revistas y cuadernos de trabajo

- Alamilla, Ileana (2014) Migración y desarrollo rural. Prensa Libre, pp. 17.
- Caballeros, Alvaro (2014). Agricultura Familiar Campesina Sustentable: Base de la soberanía alimentaria y el buen vivir en Guatemala. Guatemala: Serviprensa.
- Consejo Nacional de Atención al Migrante. (2010). Marco General y Descripción de Acciones del Estado de Guatemala en Materia Migratoria. Guatemala: Secretaria Ejecutiva.
- Gutiérrez, Salvador (2010). *Terminología y conceptos migratorios*. PPT, Reunión de la Red de Observadores de Empleo y del Foro de Directores y Directoras de Empleo de Centroamérica y de República Dominicana. Organización Internacional para las Migraciones, Área de Migración Laboral y Facilitada, Oficina Regional para Centroamérica y México.
- Hughes, C. y Preibisch (2014) *La migración laboral Guatemalteca a Canadá: Marcos legales, desafíos, y fuentes de apoyo*. II Curso: Marco legal, procedimental e institucional en materia de migración laboral. Guatemala.
- Instituto Centroamericano de Estudios Políticos. (2004). Migraciones: una realidad que sacude Centroamérica, *Relatoria del IV y VIII seminarios regionales 2004. Cuadernos de Temas y Documentos de Debate No. 13*.
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (2012), Programa de Agricultura Familiar para el Fortalecimiento de la Economía Campesina (PAFFEC 2012-2015), *Documento de política pública No. 2*.

- Mora, Claudia. (2008). Globalización, género y migraciones. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana de Chile*, 7, 285.
- Organización Internacional para las Migraciones (2002). Acuerdos del Grupo Binacional Guatemala-México Sobre Asuntos Migratorios. *Cuadernos de trabajo sobre migración No. 10*.
- Organización Internacional para las Migraciones (2005). Los efectos del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana en los Procesos Migratorios Centroamericanos. *Cuaderno de Trabajo sobre Migración No. 20*.
- Organización Internacional para las Migraciones (2006). Evaluación Proyecto Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá. *Cuaderno de Trabajo sobre Migración No. 22*.
- Organización Internacional para las Migraciones (2008). 2da. Evaluación Programa Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá. *Cuaderno de Trabajo sobre Migración No. 25*.
- Organización Internacional para las Migraciones (2011). Encuesta sobre Remesas 2010 Protección de la Niñez y Adolescencia. *Cuadernos de trabajo sobre migración No. 28*.
- Organización Internacional para las Migraciones. (2013). Perfil Migratorio de Guatemala 2012, Guatemala.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo 2013 (I) Informe III, parte 1A. Ginebra, Suiza:OIT,

E-grafías

- Banco de Guatemala (2013) Información Económica y Financiera, Estadísticas Económicas, Ingreso de Divisas por Remesas Familiares. Consultado el 4 de noviembre 2013 en: <http://www.banguat.gob.gt/inc/main.asp?id=30&aud=1&lang=1>
- Bauböck, Rainer. (2003). Hacia una teoría política del transnacionalismo migrante. Austrian Academy of Sciences. Consultado el 3 de noviembre de 2013 en: angmar.securenet.com.mx.
- Elperiodico.com.gt. (2012). Mas países gozarán de visas de trabajo en EE.UU. Consultado el 27 de enero de 2014 en: <http://www.elperiodico.com.gt/es/20110116/pais/188695/?tpl=54>.
- Embajada de Estados Unidos en Guatemala. (2014). Solicitud de Visas para los Estados Unidos en Guatemala. Consultado el 27 de enero de 2014 en: http://cdn.ustraveldocs.com/gt_es/gt-niv-typework.asp#visadescription
- Estrategiaynegocios.net. (2013). Remesas a Guatemala crecen en 9% en 2014. Consultado el 01 de septiembre de 2014 en: <http://www.estrategiaynegocios.net/centroamericaymundo/centroamerica/guatemala/gtsociedad/706725-330/remesas-a-guatemala-crecen-9-en-2014>
- Gambina, Julio (2012). Liberalización económica y empleo. América Latina en Movimiento. Consultado el 2 de octubre de 2013 en: <http://alainet.org/active/52102>.
- Herrero Muñoz-Cobo, Blanca. (2004). Codesarrollo: Alternativa para la gestión de migraciones y desarrollo apuntes para la reflexión y el debate. Consultado el 01 de mayo de 2015 en: <http://www.cities->

localgovernments.org/committees/fccd/Upload/library/reflexionesmigraci%C3%B3n%20desarrollofid.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (2012) Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013). Consultado el 12 de marzo de 2013 en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3085461,es:NO
- Organización Internacional del Trabajo (2014) Acerca de la OIT, Misión y objetivos. Consultado el 13 de enero de 2014 en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>.
- Organización Internacional para las Migraciones (s.f.) Propósito de la OIM. Consultado el 20 de febrero de 2014 en: <https://www.iom.int/cms/es/sites/iom/home/about-iom-1/mission.html>
- Ministerio de Relaciones Exteriores (2014) Consulado de Guatemala en Los Ángeles, California, renueva convenio con el programa empleo. Consultado el 1 de junio de 2014 en: <http://www.minex.gob.gt/noticias/Noticia.aspx?ID=3250>
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (s.f.) MINTRAB se une a la AMSPE. Consultado el 3 de mayo de 2014, en: <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nota-principal/427-mintrab-se-une-a-laamspe.html?highlight=WyJtb3ZpbGkYWQilCJsYWJvcnFslwiW92aWxpZGFkIGxhYm9yYWwiXQ>
- Ministerio Público (2014) Se inaugura sede para atender denuncias de migrantes guatemaltecos. Consultado el 12 de abril de 2014, en: <http://www.mp.gob.gt/2014/04/se-inaugura-sede-para-atender-denuncias-de-migrantes-guatemaltecos/>

- Parella, Sonia. (2012) Familia Transnacional y redefinición de los roles de género. El caso de la Migración Boliviana en España. Consultado el 25 de septiembre de 2014, en: http://ddd.uab.cat/pub/papers/papers_a2012m7-9v97n3/papers_a2012m7-9v97n3p661.pdf
- Prensalibre.com. (2014) Persisten estafas a migrantes para falsas plazas de trabajo en Canadá. Consultado el 25 de septiembre de 2014, en: http://www.prensalibre.com/noticias/migrantes/estafa-migrantes-trabajos_temporales_en_canada-reforma_migratoria_0_1108689279.html
- Organización de Naciones Unidas (s.f.) Naciones Unidas en Guatemala. OIT, prioridades y ejes de trabajo en Guatemala. Consultado el 13 de enero de 2014 en: <http://www.onu.org.gt/contenido.php?ctg=1406-1399-1338-oit>.

Testimonio de vida

- Esposa de agricultor campesino. Conversación personal. Abril de 2013.

ANEXOS

1. ANEXO



FORMATO DE ENTREVISTA¹¹

<u>Institución:</u> Universidad de San Carlos de Guatemala	<u>Nombre de la investigadora:</u> Eugenia Pérez
<u>Nombre del Entrevistado:</u>	<u>Fecha:</u>
<u>Cargo:</u>	

Migración de trabajadores agrícolas guatemaltecos como expresión de la migración laboral en Guatemala en el marco de la Convención número 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – relativo a los trabajadores migrantes

1. ¿Cuál es su opinión sobre el tema de la migración en Guatemala?
2. ¿Cómo se desarrolla la migración laboral temporal de guatemaltecos en el exterior?
3. ¿Cómo afecta al país este tipo de migración laboral temporal?
4. ¿Cuál es el aporte que generan los programas de trabajadores migrantes temporales al exterior para regular la migración de guatemaltecos que emigran al extranjero?
5. ¿Cuál es su propuesta para mejorar la migración laboral de guatemaltecos hacia el extranjero?

¹¹ Entrevista para uso estrictamente académico.

6. ¿Cuáles son los retos que actualmente afronta el Estado con respecto a la asistencia consular para trabajadores agrícolas guatemaltecos que laboran en el extranjero?
7. ¿Cuáles han sido las propuestas del Estado en cuanto a la gestión de la migración laboral?
8. ¿Considera usted que la ratificación del Convenio No. 97 pueda contribuir a generar nuevas propuestas para regular la migración de trabajadores guatemaltecos en el extranjero?
9. ¿Existen actualmente algún tipo de acuerdo con otros países en materia de migración laboral?
10. ¿Cuál es opinión con respecto a la migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos en el extranjero?
11. ¿Cuáles han sido los logros alcanzados por el Estado para desarrollar propuestas orientadas a la gestión de la migración laboral?
12. ¿Cuáles han sido las propuestas o los planes de trabajo del gobierno actual en cuanto al tema de migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos en el extranjero?
13. ¿Existe alguna iniciativa de ley orientada a la migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos, por parte del Congreso de la república de Guatemala?
14. ¿Cuál sería su propuesta de trabajo en cuanto al tema de migración laboral de trabajadores agrícolas guatemaltecos al extranjero?

2. Anexo

Convenio número 97 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT- relativo a los trabajadores migrantes

Convenio relativo a los trabajadores migrantes (revisado en 1949) (Entrada en vigor: 22 enero 1952) Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939, adoptado por la Conferencia en su vigésima quinta reunión, cuestión que está comprendida en el undécimo punto del orden del día, y

Considerando que estas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949:

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a poner a disposición de la Oficina Internacional del Trabajo y de cualquier otro Miembro, cuando lo soliciten:

(a) información sobre la política y la legislación nacionales referentes a la emigración y a la inmigración; (b) información sobre las disposiciones especiales relativas al movimiento de trabajadores migrantes y a sus condiciones de trabajo y de vida; (c) información sobre los acuerdos generales y los arreglos especiales en estas materias, celebrados por el Miembro en cuestión.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y, especialmente, de proporcionarles información exacta, o a cerciorarse de que funciona un servicio de esta índole.

Artículo 3

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error.
2. A estos efectos, colaborará, cuando ello fuere oportuno, con otros Miembros interesados.

Artículo 4

Todo Miembro deberá dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes.

Artículo 5

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a mantener, dentro de los límites de su competencia, servicios médicos apropiados encargados de:

- (a) cerciorarse, si ello fuere necesario, de que, tanto en el momento de su salida como en el de su llegada, la salud de los trabajadores migrantes y de los miembros de sus familias autorizados a acompañarlos o a reunirse con ellos es satisfactoria;
- (b) velar por que los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias gocen de una protección médica adecuada y de buenas condiciones de higiene en el momento de su salida, durante el viaje y a su llegada al país de destino.

Artículo 6

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales en relación con las materias siguientes:
 - (a) siempre que estos puntos estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas: (i) la remuneración, comprendidos los subsidios familiares cuando éstos formen parte de la remuneración, las horas de trabajo, las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas, las limitaciones al trabajo a domicilio, la edad de admisión al empleo, el aprendizaje y la formación profesional, el trabajo de las mujeres y de los menores; (ii) la afiliación a las organizaciones sindicales y el disfrute de las ventajas que ofrecen los contratos colectivos; (iii) la vivienda; (b) la

seguridad social (es decir, las disposiciones legales relativas a accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, enfermedad, vejez y muerte, desempleo y obligaciones familiares, así como a cualquier otro riesgo que, de acuerdo con la legislación nacional, esté comprendido en un régimen de seguridad social), a reserva:(i) de acuerdos apropiados para la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en curso de adquisición.(ii) de disposiciones especiales establecidas por la legislación nacional del país de inmigración sobre las prestaciones o fracciones de prestación pagaderas exclusivamente con los fondos públicos, y sobre las asignaciones pagadas a las personas que no reúnen las condiciones de cotización exigidas para la atribución de una pensión normal; (c) los impuestos, derechos y contribuciones del trabajo que deba pagar, por concepto del trabajo, la persona empleada; (d) las acciones judiciales relacionadas con las cuestiones mencionadas en el presente Convenio.

2. En el caso de un Estado federal, las disposiciones del presente artículo deberán aplicarse siempre que las cuestiones a que se refieran estén reglamentadas por la legislación federal o dependan de las autoridades administrativas federales. A cada Miembro corresponderá determinar en qué medida y en qué condiciones se aplicarán estas disposiciones a las cuestiones que estén reglamentadas por la legislación de los estados constitutivos, provincias, cantones, o que dependan de sus autoridades administrativas. El Miembro indicará en su memoria anual sobre la aplicación del Convenio en qué medida y en qué condiciones las cuestiones comprendidas en el presente artículo están reglamentadas por la legislación federal o dependen de las autoridades administrativas federales. En lo que respecta a las cuestiones que estén reglamentadas por la legislación de los estados constitutivos, provincias, cantones, o que dependan de sus autoridades administrativas, el Miembro actuará de conformidad con las disposiciones establecidas en el párrafo 7, b), del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

1. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a que su servicio del empleo y sus otros servicios relacionados con las migraciones colaboren con los servicios correspondientes de los demás Miembros.
2. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a garantizar que las operaciones efectuadas por su servicio público del empleo no ocasionen gasto alguno a los trabajadores migrantes.

Artículo 8

1. El trabajador migrante que haya sido admitido a título permanente y los miembros de su familia que hayan sido autorizados a acompañarlo o a reunirse con él no podrán ser enviados a su territorio de origen o al territorio del que emigraron cuando, por motivo de enfermedad o accidente sobrevenidos después de la llegada, el trabajador migrante no pueda ejercer su oficio, a menos que la persona interesada lo desee o que así lo establezca un acuerdo internacional en el que sea parte el Miembro.

2. Cuando los trabajadores migrantes sean admitidos de manera permanente desde su llegada al país de inmigración, la autoridad competente de este país podrá decidir que las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo no surtirán efecto sino después de un período razonable, el cual no será, en ningún caso, mayor de cinco años, contados desde la fecha de la admisión de tales migrantes.

Artículo 9

Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a permitir, habida cuenta de los límites fijados por la legislación nacional relativa a la exportación y a la importación de divisas, la transferencia de cualquier parte de las ganancias y de las economías del trabajador migrante que éste desee transferir.

Artículo 10

Cuando el número de migrantes que van del territorio de un Miembro al territorio de otro sea considerable, las autoridades competentes de los territorios en cuestión deberán, siempre que ello fuere necesario o conveniente, celebrar acuerdos para regular las cuestiones de interés común que puedan plantearse al aplicarse las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 11

1. A los efectos de este Convenio, la expresión trabajador migrante significa toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante.

2. El presente Convenio no se aplica:

(a) a los trabajadores fronterizos; (b) a la entrada, por un corto período, de artistas y de personas que ejerzan una profesión liberal; (c) a la gente de mar.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, por medio de una declaración anexada a su ratificación, excluir de la misma los diversos anexos del Convenio o uno de ellos.
2. A reserva de los términos de una declaración así comunicada, las disposiciones de los anexos tendrán el mismo efecto que las disposiciones del Convenio.
3. Todo Miembro que formule una declaración de esta índole podrá, posteriormente, por medio de una nueva declaración, notificar al Director General la aceptación de los diversos anexos mencionados en la declaración o de uno de ellos; y a partir de la fecha de registro, por el Director General, de esta notificación, las disposiciones de dichos anexos serán aplicables al Miembro en cuestión.
4. Mientras una declaración formulada de acuerdo con los términos del párrafo 1 del presente artículo permanezca en vigor respecto de un anexo, el Miembro podrá manifestar su intención de aceptar dicho anexo como si tuviera el valor de una recomendación.

Artículo 15

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - (a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio y de sus diversos anexos, o de uno de ellos, sean aplicadas sin modificaciones; (b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio y de sus diversos anexos, o de uno de ellos, sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones; (c) los territorios respecto de los cuales el Convenio y sus diversos anexos, o uno de ellos, sean inaplicables y los motivos por los cuales sean inaplicables; (d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 17, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 16

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la

Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio y de sus diversos anexos, o de uno de ellos, serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio y de sus diversos anexos o de uno de ellos, serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración posterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio, sus diversos anexos, o uno de ellos, puedan ser denunciados de conformidad con las disposiciones del artículo 17, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 17

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

3. Mientras el presente Convenio pueda ser denunciado de acuerdo con las disposiciones de los párrafos precedentes, todo Miembro para el cual el Convenio se halle en vigor y que no lo denuncie podrá comunicar al Director General, en cualquier momento, una declaración por la que denuncie únicamente uno de los anexos de dicho Convenio.

4. La denuncia del presente Convenio, de sus diversos anexos o de uno de ellos no menoscabará los derechos que estos instrumentos otorguen al migrante o a las personas de su familia, si emigró mientras el Convenio, sus diversos anexos o uno de ellos estaban en vigor en el territorio donde se plantee la cuestión del mantenimiento de la validez de estos derechos.

Artículo 18

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 19

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 20

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 21

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario: (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 22

1. La Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en que la cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, un texto revisado de uno o varios de los anexos del presente Convenio.

2. Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio deberá, en el plazo de un año, o en la concurrencia de circunstancias excepcionales en un plazo de dieciocho meses, después de clausurada la reunión de la Conferencia, someter ese texto revisado a la autoridad o a las autoridades competentes, para que se dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas.

3. Ese texto revisado surtirá efecto, para cada Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor, cuando ese Miembro comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración notificando la aceptación del texto revisado.

4. A partir de la fecha de adopción por la Conferencia del texto revisado del anexo, solamente el texto revisado podrá ser aceptado por los Miembros.

Artículo 23

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.