

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, a crown above, and two towers on either side. The Latin motto "CETTERA OIBES CONSPICUA CAROLINA ACUTISSIMA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**“MIGRACIÓN LABORAL; LA IMPORTANCIA DE REGULAR Y
ORDENAR LA MIGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES
TEMPORALES DE GUATEMALA HACIA EL SURESTE DE MÉXICO,
EN EL MARCO DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES 2012”.**

CARLA GABRIELA CONTRERAS BARRIOS

GUATEMALA, AGOSTO DE 2015.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA

**“MIGRACIÓN LABORAL; LA IMPORTANCIA DE REGULAR Y
ORDENAR LA MIGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES
TEMPORALES DE GUATEMALA HACIA EL SURESTE DE MÉXICO,
EN EL MARCO DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES 2012”.**



Guatemala, agosto de 2015.

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. Luis Fernando de León Laparra
EXAMINADOR:	Lic. Francisco José Lemus Miranda
EXAMINADOR:	Lic. José Efraín Pérez Xicara
EXAMINADOR:	Lic. Luis David Winter Luther
EXAMINADORA:	Licda. Ingrid Adriana Rivera Barillas

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN PÚBLICO DE TESIS

DIRECTOR:	Dr. Marcio Palacios Aragón
SECRETARIO:	Lic. Marvin Norberto Morán Corzo
EXAMINADORA:	Licda. Ingrid Adriana Rivera Barillas
EXAMINADOR:	Lic. Luis Fernando de León Laparra
EXAMINADORA:	Licda. Sandra Patricia López Zeledón

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).

CARLA GABRIELA CONTRERAS BARRIOS

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, once de septiembre de 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 LABORAL; LA IMPORTANCIA DE REGULAR Y ORDENAR LA MIGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DE GUATEMALA HACIA EL SURESTE DE MÉXICO, EN EL MARCO DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES 2012”**. Presentada por el (la) estudiante **CARLA GABRIELA CONTRERAS BARRIOS**, carnet No. **200810605**.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

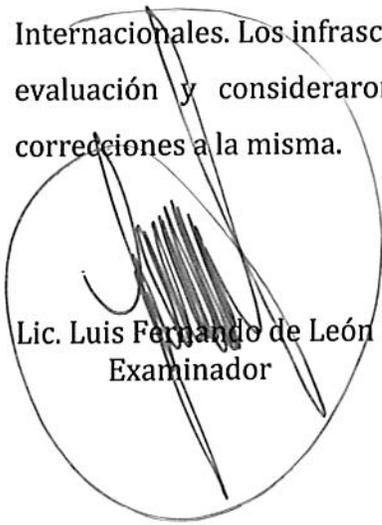

Dr. Marcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política

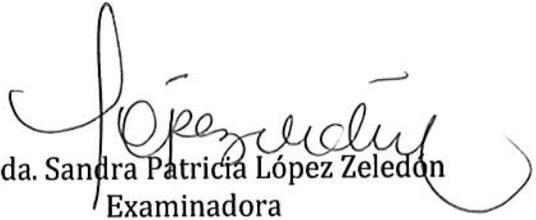


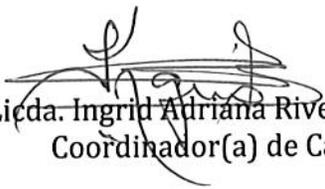
Se envía el expediente
c.c.: Archivo
9/deur

ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día diecisiete de agosto del año dos mil quince, se realizó la defensa de tesis presentada por el (la) estudiante **CARLA GABRIELA CONTRERAS BARRIOS**, carnet no. **200810605**, para optar al grado de Licenciado (a) en **RELACIONES INTERNACIONALES** titulada: **"MIGRACIÓN LABORAL; LA IMPORTANCIA DE REGULAR Y ORDENAR LA MIGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DE GUATEMALA HACIA EL SURESTE DE MÉXICO, EN EL MARCO DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES 2012"** ante el Tribunal Examinador integrado por: Lic. Luis Fernando de León Laparra, Licda. Sandra Patricia López Zeledón y Licda. Ingrid Adriana Rivera Barillas 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. Luis Fernando de León Laparra,
Examinador


Licda. Sandra Patricia López Zeledón
Examinadora


Licda. Ingrid Adriana Rivera Barillas
Coordinador(a) de Carrera



c.c.: Archivo
8b /deur.



Escuela de Ciencia Política

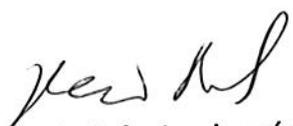
**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:** Guatemala, cuatro de mayo de dos mil quince-----

ASUNTO: El (la) estudiante **CARLA GABRIELA CONTRERAS
BARRIOS, Carnet No. 200810605** 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 (la) Coordinador (a) de Carrera correspondiente, para
que emita visto bueno sobre la propuesta de Asesor.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Dr. Marcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política



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



Escuela de Ciencia Política

Guatemala, 04 de Mayo de 2015

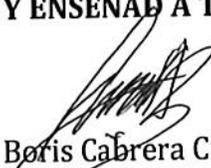
Doctor (a):
Marcio Palacios Aragón
Director(a)
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Doctor Palacios:

Me permito informarle que tuve a la vista el diseño de tesis titulado: **"MIGRACIÓN LABORAL; LA IMPORTANCIA DE REGULAR Y ORDENAR LA MIGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DE GUATEMALA HACIA EL SURESTE DE MÉXICO, EN EL MARCO DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES 2012"**. Presentado por el (la) estudiante **CARLA GABRIELA CONTRERAS BARRIOS, No. 200810605**, 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 ENSEÑAR A TODOS"


Lic. **Boris Cabrera Cifuentes**
Coordinador 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, cuatro de mayo de dos mil quince.-----

ASUNTO: El (la) estudiante **CARLA GABRIELA CONTRERAS
BARRIOS**, carnet No. **200810605**, 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"


Dr. Marcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política



c.c.: Archivo
2/ deur.



Guatemala, 04 de mayo de 2015

Doctor (a)
Marcio Palacios Aragón
Director(a)
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Doctor Palacios:

Me permito informarle que el tema de tesis: **"MIGRACIÓN LABORAL; LA IMPORTANCIA DE REGULAR Y ORDENAR LA MIGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DE GUATEMALA HACIA EL SURESTE DE MÉXICO, EN EL MARCO DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES 2012"**. Propuesto por el (la) estudiante **CARLA GABRIELA CONTRERAS BARRIOS** Carnet No.200810605 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
deur/
1

ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día dos de septiembre del año dos mil quince, se efectuó el proceso de verificar la incorporación de observaciones hechas por el Tribunal Examinador, conformado por: Lic. Luis Fernando de León Laparra, Licda. Sandra Patricia López Zeledón y Licda. Ingrid Adriana Rivera Barillas, Coordinador (a) de la Carrera de Relaciones Internacionales, el trabajo de tesis: **“MIGRACIÓN LABORAL; LA IMPORTANCIA DE REGULAR Y ORDENAR LA MIGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DE GUATEMALA HACIA EL SURESTE DE MÉXICO, EN EL MARCO DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES 2012”**. Presentado por el (la) estudiante **CARLA GABRIELA CONTRERAS BARRIOS** carnet no. **200810605**, razón por la que se da por **APROBADO** para que continúe con su trámite.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licda. Ingrid Adriana Rivera Barillas
Coordinador (a) de Carrera



c.c.: Archivo
8c/ deu

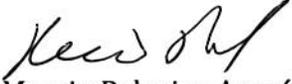
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, treinta y uno de julio del año dos mil quince.-----

ASUNTO: El (la) estudiante **CARLA GABRIELA CONTRERAS BARRIOS** carnet no. **200810605** continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (la) Lic. Carlos Fernando González Monterroso 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
deur/7

Guatemala, 10 de julio de 2015

Doctor (a):
Marcio Palacios Aragón
Director(a)
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado Palacios

Me permito informarle que para desarrollar la tesis titulada **"MIGRACIÓN LABORAL; LA IMPORTANCIA DE REGULAR Y ORDENAR LA MIGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DE GUATEMALA HACIA EL SURESTE DE MÉXICO, EN EL MARCO DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES 2012"** Presentado por el (la) estudiante **CARLA GABRIELA CONTRERAS BARRIOS**, carnet no. **200810605** puede autorizarse como Asesor al (la) Lic. Carlos Fernando González Monterroso.

Cordialmente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. Ingrid Adriana Rivera Barillas
Coordinador de Carrera



Se envía expediente
c.c.: Archivo
5/deur

DEDICATORIA

A Dios

El mayor de los agradecimientos y dedicatoria es a Dios por darme el don de la vida, la salud, sabiduría, entendimiento y las fuerzas para alcanzar cada una de mis metas y sueños en la vida, en el tiempo de él.

A Mis Padres

A mi padre Carlos Oswaldo Contreras Vicente: Por darme la vida, por sus consejos, su amor y su confianza en mí, porque a pesar de las adversidades de la vida ha estado pendiente de mí. A mi madre: Doris Jaqueline Barrios: fiel amiga que me ha dado la vida y su vida, por verme crecer y triunfar en la vida, porque el trabajar juntas para salir adelante no ha sido fácil, gracias por creer en mí y no dejar caerme, por estar en las buenas y en las malas, gracias por ese amor incondicional de madre. A ustedes dos les dedico este triunfo como muestra de mi honra y agradecimiento.

A Mis Hermanos

Por el apoyo moral, por sus palabras, porque siempre he contado con ellos para todo, hemos compartido el mismo sentir de salir a delante, de superarnos y ayudarnos mutuamente.

A Mi Familia

Especialmente a mis abuelos paternos, Pedro de Jesús Contreras (q.e.p.d.), Vitalina Vicente de Contreras, por todo el apoyo moral e incondicional, por sus consejos y oraciones. A mi abuela materna Gladis Barrios, por todo el apoyo moral y económico, por haber sido esa ayuda en tiempos difíciles. A mi demás familia, tíos, primos cuñados y sobrino.

A Mis Amigos

No hace falta mencionar sus nombres, a mis compañeros de estudios quienes se convirtieron en amigos, compañeras de trabajo, a mis amigos que se encuentran lejos y quienes he sentido muy de cerca, a cada uno de ellos, por ese apoyo incondicional, Dios los ha puesto en mi camino para ser una bendición a mi vida, gracias por estar conmigo en las buenas y en las malas y estar allí cuando los he necesitado.

A La Escuela De Ciencia Política.

Por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país, porque a través de sus catedráticos, a quienes agradezco por haber compartido sus conocimientos conmigo, han formado mi carrera profesional.

A La Universidad San Carlos De Guatemala

Por abrirme las puertas de esta casa de estudio y poder egresar como una profesional, por dotarme de conocimientos para aplicarlos, compartirlos y multiplicarlos, bajo el lema "Id y enseñad a todos".

AGRADECIMIENTOS:

A Dios

A La Universidad de San Carlos de Guatemala.

A la Escuela de Ciencia Política.

Al Dr. Marció Palacios, Director de Escuela de Ciencia Política, por enseñarme sus conocimientos y por el honor de haberlo tenido como catedrático y director actual.

A mi Asesor de Tesis Lic. Fernando González Monterroso, a mi terna evaluadora: Licda. Ingrid Rivera, Licda. Patricia Zeledón y Lic. Luis Fernando Laparra, por el tiempo, paciencia y dedicación para ayudarme y apoyarme a dar el último paso y poder concluir satisfactoriamente esta meta.

Al Lic. Carlos Doménico Úlban López, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que bajo su administración como Ministro de Trabajo, me abrió las puertas de esa institución para empezar aplicar mis conocimientos académicos y crecer profesionalmente.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	6
1. ASPECTOS TEÓRICOS METODÓLOGICOS.....	6
1.1 Justificación.....	6
1.2 Estado del Arte	7
1.3 Planteamiento del Problema.....	10
1.4 Delimitación.....	12
1.5 Teorías explicativas de la migración laboral	13
1.6 Preguntas Generadoras.....	22
1.7 Objetivos.....	22
1.8 Metodología.....	23
CAPITULO II.....	25
2. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL DE LA MIGRACIÓN LABORAL GUATEMALA- MÉXICO.....	25
2.1 Antecedentes históricos de la migración.....	25
2.2 Marco Institucional.....	27
2.2.1 Organismos Internacionales.....	27
2.3 Marco Normativo	31
2.3.1 Instrumentos Jurídicos Internacionales.....	31
2.3.2 Marco Jurídico Nacional: México y Guatemala	38
2.3.3 Instrumentos Binacionales entre Guatemala México.....	47
CAPITULO III.....	51
3. DINAMICA ACTUAL DE LA MIGRACIÓN LABORAL FRONTERIZA GUATEMALA-MÉXICO.....	51
3.1 Actores de la gestión de la Movilidad Laboral Fronteriza	51
3.2 Proceso Migratorio Laboral Fronterizo	58

CAPITULO IV.....	63
4. ANALISIS DEL PROCESOS DE LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL FRONTERIZA GUATEMALA-MÉXICO.....	63
4.1 Debilidades puntuales en el proceso migratorio.....	68
4.2 Análisis de los Principales obstáculos para atender la migración laboral transfronteriza.....	74
4.3 Principales factores de éxito para la migración laboral fronteriza.....	79
4.4 Principales Retos de la migración laboral fronteriza.....	83
CONCLUSIONES.....	86
BIBLIOGRAFIA.....	89
ANEXOS 1.....	91

INTRODUCCIÓN

Las migraciones humanas son inherentes a la naturaleza de libertad del ser humano ya que es un derecho y por ende en el ejercicio de su libertad, adopta decisiones de migrar por sus imperativos y motivado por su necesidad de establecer una vida digna, con desarrollo y con posibilidades de vivir con lo necesario para poder realizar sus actividades cotidianas, en muchas oportunidades ha tenido que salir de su lugar de origen con el fin de buscar mejores y mayores oportunidades de desarrollo.

La historia de la migración humana lleva en sí, a muchas etapas durante la historia de la humanidad; la etapa comprendida entre el siglo XX y la actualidad, donde esta se ha dado de una forma global y en forma extraordinaria, ayudada por los medios de comunicación que permiten la celeridad de los traslados de un lado a otro. Estas migraciones de los últimos siglos de la historia humana tienen un sentido, en su mayor número, socio económico; es decir, personas de un país o región menos favorecida, se trasladan a otro con un mayor crecimiento social y económico, con el fin de mejorar su condición de social.

El Estado de Guatemala experimenta migración por parte de sus ciudadanos, que deciden viajar hacia otros países, con el fin de buscar un empleo que les permita subsistir de manera digna. En el área fronteriza entre Guatemala y México existe el fenómeno migratorio entre guatemaltecos que pasan diariamente la frontera en busca de ejercer el comercio u ofrecer su trabajo en los sectores productivos agrícolas o comerciales en los puntos más cercanos del lado del territorio mexicano, o bien, mexicanos que pasan al lado guatemalteco en búsqueda del mismo objetivo.

Esta investigación, estudia dentro de un marco teórico metodológico la migración como un fenómeno internacional, abordando brevemente el contexto histórico de la migración, como ha ido evolucionando y como en la actualidad el

fenómeno sigue cobrando importancia. Así también aborda específicamente la situación del empleo y la migración en Guatemala siendo este, un país de origen tránsito destino y retorno de migrantes, debido a diferentes factores que hacen que Guatemala sea un país expulsor de trabajadores y se dé mayormente el desplazamiento de personas dentro y fuera del país, el mismo estudio se sustenta en diferentes teorías, estas mismas vienen a fundamentar el porqué de este fenómeno bajo un conjunto de conceptos incluyendo abstracciones del mismo que explican cómo es el fenómeno de la migración laboral, el dinamismo que existe en los procesos así como el estudio de las causas que impulsan a los guatemaltecos a trabajar al sureste de México.

Asimismo, esta investigación presenta en el capítulo II una descripción de un marco normativo e institucional, de los organismos Internacionales que tienen como mandato específico el tema de migración y empleo, así también analiza los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales más relevantes con respecto al tema y las políticas públicas relacionadas a migración laboral de Guatemala y México.

El capítulo III, describe el proceso de la gestión migratoria, en este caso cada uno de las gestiones que se realizan en dicho proceso, analizando cuando la migración laboral se da de forma regular e irregular, involucrando y describiendo a cada uno de los actores. Dentro del mismo capítulo, se realiza un análisis cuantitativo en la recopilación de datos estadísticos de todos los trabajadores que pasan de forma regular hacia el lado mexicano y está centrada en un informe comparativo de la migración laboral regular e irregular mostrando los desfases que se encuentran en los registros que hace cada país.

El trabajo concluye con un apartado sobre el análisis de la dinámica actual de la migración laboral fronteriza Guatemala México, haciendo énfasis en cuáles son los principales retos desafíos y factores de éxito en Guatemala y México para la regularización, registro y control de los flujos migratorios de los trabajadores

migrantes temporales fronterizos. Finalmente se realiza una serie de recomendaciones para ambos Estados y junto con ello las recomendaciones sobre las diferentes necesidades en ámbito general para Guatemala y México.

CAPITULO I

1. ASPECTOS TEÓRICOS METODÓLOGICOS

1.1 Justificación

La migración trasfronteriza entre Guatemala y México involucra a miles de guatemaltecos de manera estacional o temporal hacia las regiones del sureste de México. Este fenómeno se viene dando desde el siglo XIX en el marco de la expansión de cultivo y cosecha de café en la región del Soconusco. Dicha migración obedece también a la arraigada cultura fronteriza que predomina en las zonas limítrofes, consolidada entre 1,871 y 1,890 (Perfil Migratorio de Guatemala, 2012).

Según las investigaciones realizadas por la Organización Internacional de las Migraciones (OIM), la migración laboral temporal de guatemaltecos a México aumentó en la última década especialmente en la cosecha de café, papaya, mango, palma africana y caña de azúcar, así como en los sectores de turismo y servicios. En las investigaciones, se ha demostrado que alrededor de 22,000 trabajadores cuentan anualmente con la oportunidad de laborar en territorio mexicano, bajo la Forma Migratoria Temporal de Trabajador Fronterizo (FMTF) (OIM, 2013).

Para contrarrestar los problemas sociales a los que se enfrentan los trabajadores guatemaltecos y la vulnerabilidad en la violación de sus derechos humanos y laborales, es necesario implementar procesos de información estadística, gestión, regularización, registro y ordenamiento de esta migración, proceso que debe ser coordinado por ambos países.

La importancia de estudiar este fenómeno de la migración laboral transfronteriza entre Guatemala y México, surge de la necesidad de investigar, analizar y resaltar la vulnerabilidad que tienen los guatemaltecos que van a

trabajar al sureste de México y a los problemas sociales que se enfrentan. Para contrarrestar estos problemas es necesario proporcionar a las autoridades de Guatemala y México insumos de información que les permitan recopilar información y velar por el pleno respeto a los derechos de todos los trabajadores migrantes, implementando programas que incluyan procesos de regularización, registro y ordenamiento de esta migración, entre las autoridades mexicanas y guatemaltecas, para crear procesos de gestión e intercambio de información y que conjuntamente se realice un programa de trabajadores migrantes temporales.

Es importante que un estudio de esta naturaleza, registre información cualitativa y cuantitativa, que sirva de insumo para la toma de decisiones de las autoridades gubernamentales, en el diseño de políticas y programas de mejora de la empleabilidad dentro de Guatemala.

1.2 Estado del Arte

El estudio se ubica en nivel macro dentro de la comunidad internacional en las relaciones internacionales entre los Estados, en este caso una Relación Binacional entre México y Guatemala. Los Organismos Internacionales son quienes han realizado un aporte importante en el estudio de la migración, específicamente en Migración Laboral.

La Organización de las Naciones Unidas ONU, ha priorizado el tema de las migraciones laborales a través de la comunidad Internacional preparando la celebración del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD), en Estocolmo, sobre la base de la declaración del Dialogo de Alto Nivel y han abordado el tema de Migración Internacional y el Desarrollo, que la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó por consenso en octubre de 2013. La ONU ha puesto en primera plana el tema de la migración laboral abordando el tema como un fenómeno, en donde la comunidad internacional a través de diferentes foros,

otorga las herramientas a los Estados parte para reforzar sus políticas exteriores en el tema (ONU, 2013).

La organización Internacional del Trabajo desde su fundación se ha preocupado de la cuestión de la migración. La Constitución de 1919 exige la protección de los intereses de los trabajadores en el extranjero. Especialmente el Director General Guy Ryder de la Organización, plantea que los Estados deben dotarse de un programa para la migración laboral equitativa que no solo respete los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes, sino que también les ofrezca oportunidades reales de obtener un trabajo decente y de calidad y que el reconocimiento de la contribución que los migrantes aportan a la sociedad tanto en comunidades de origen como en las comunidades donde trabajan, tienen que plasmarse en instrumentos de gobernanza que garanticen un reparto equitativo de la prosperidad que población migrante contribuya a crear. (Migración Equitativa, 2014)

Organización Internacional para las Migración, señala que hoy en día, se estima que alrededor de 86 millones de personas trabajan en un país distinto al de nacimiento. A pesar de los esfuerzos realizados a efectos de garantizar la protección de los trabajadores migrantes, ya que muchos de ellos siguen experimentando numerosos problemas, particularmente aquéllos que son más vulnerables, es decir: las trabajadoras domésticas, los trabajadores en el ámbito del espectáculo y los trabajadores poco calificados (OIM, 2013).

A nivel regional, la Secretaría de la Integración Social Centroamérica –SISCA-, reúne a los titulares de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y Secretarios de Estados con competencia en el área laboral de los países de la región centroamericana (Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana). El SISCA ha abordado el tema de movilidad Laboral regional en cuanto a fortalecer las capacidades de las instituciones responsables de la gestión migratoria de los flujos laborales y del

cumplimiento de los derechos humanos de los trabajadores migrantes (SISCA, 2014).

En diciembre del 2014, Guatemala fue sede de la Conferencia Regional Sobre Migraciones bajo el tema “Tramitadores Migrantes Inescrupulosos” el Viceministro de Relaciones Exteriores el embajador Oscar Padilla Lam, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Lic. Carlos Doménico Ulban, junto con otros funcionarios de la región, discutieron el tema sobre migración laboral y la vulnerabilidad en la que se encuentran las personas ante la falta de un empleo, al ser engañados y estafados. Asimismo expresan que “Las violaciones a los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes inician con la práctica de cobros indebidos en el reclutamiento y terminan en situaciones de trata de personas y trabajo forzoso. Por lo que se hace importante que los Estados asuman con responsabilidad la creación de mecanismos claros, estrictos e integrales para este sector” (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2014).

Bajo esas diferentes aportaciones que ha realizado la comunidad internacional y las Instituciones guatemaltecas sobre; migración internacional, trabajadores migrantes temporales guatemaltecos, todas estas aportaciones, intervenciones y colaboraciones vienen hacer aportes muy valiosos en este tema hasta el año 2014, es por eso que surge la necesidad de investigar, divulgar y actualizar este tipo de intervenciones y aportaciones actualizadas porque si bien, la migración es un fenómeno constante y dinámico, es indispensable poseer y proveer mejores conocimientos y capacidades en diferentes esferas normativas para asegurar la protección de los derechos laborales de los migrantes, así como crear propuestas críticas y efectivas que faciliten el proceso de una migración regular y más ordenada que promover la integración de los migrantes en el país de destino para el retorno voluntario sostenible en las personas migrantes, establecer una vinculación que contenga una relación entre la migración, trabajo y el desarrollo dentro de esta investigación.

1.3 Planteamiento del Problema

En la región fronteriza entre México y Guatemala se presenta un intenso fenómeno de migración internacional, cada vez mayor, procedente principalmente de Guatemala, específicamente de los Departamentos de San Marcos y Huehuetenango, Peten, Alta Verapaz, Sololá y Quiché. Los trabajadores migrantes temporales constituyen una fuerza de trabajo indispensable que cubre demandas en el sector agrícola del sureste de México especialmente en el Estado de Chiapas, Tabasco, Campeche y Quintana Roo, en ranchos, fincas en particular en las cosechas de café, tabaco, soya, caña de azúcar, papaya y banano y palma africana, actualmente no solo en el sector agrícola, existen también otros sectores como el de servicio, turismo y comercio informal.

Tomando en cuenta que Guatemala es un país donde la pobreza, falta de recursos y la capacitación para el manejo de sus tierras, la falta de oportunidades y las desigualdades económicas, siguen siendo una realidad, sumándole los factores del desempleo y otras crisis de seguridad, hacen que la movilidad de esa fuerza de trabajo se convierta en una migración forzada. Las personas deciden buscar una oportunidad para mejorar el desarrollo de ellos y el de sus familias, optan por movilizarse para otros países a trabajar y poder tener la oportunidad de mejorar su situación económica.

El Instituto Nacional de Estadística en su última encuesta de empleo, realizada en el mes de septiembre del año 2013 y presentado al público en el mes de marzo del año 2015, afirma que la población económicamente activa -PEA- se eleva a 5,909,000 habitantes de la República de Guatemala, de estos, las estadísticas indican que únicamente 1,122,000 aproximadamente están afiliados a la Seguridad Social. Estos trabajadores guatemaltecos se consideran realmente como empleados formales o que cuentan con un trabajo decente (INE, 2013).

La precariedad en el mercado laboral de Guatemala, explican suficientemente la movilidad laboral de los últimos 30 años. La expresión más clara de esta movilidad laboral, explica la cuantiosa migración de los trabajadores guatemaltecos, primeramente de las personas que se desplazan hacia las zonas urbanas de Guatemala, y de una manera considerable, hacia los Estados Unidos través del territorio mexicano y últimamente con efectos hacia el propio México.

Este tipo de migración temporal concierne a la informalización de los empleos agrícolas, en donde los trabajadores eventuales están dispuestos a trabajar por bajos salarios, cortos períodos cuando la producción alcanza su nivel más alto, con intensa fuerza física y aun así estar dispuestos a regresar a sus comunidades de origen. Inclusive muchos de ellos pueden ser parte de los refugiados dispersos que se desplazaron en México durante el conflicto armado interno de Guatemala (Ruiz, 2003).

La migración laboral fronteriza, ha cobrado cada vez más mayor importancia en las agendas del gobierno guatemalteco y mexicano y estos se han ido involucrando a las instituciones públicas de cada Estado, organismo internacionales relacionados con temas de empleo y migración, sociedad civil, centros de investigación entre otros, haciendo cada uno de ellos, el mayor de los esfuerzos, lo que ha dado como resultado la creación y suscripción algunos tratados y convenios bilaterales y multilaterales.

Actualmente no existe un sistema integral a nivel binacional que pueda regular de manera coordinada los procesos de gestión de la movilidad laboral, para que los países generen acciones con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias. Cabe resaltar que ambos países realizan esfuerzos para poder sobrellevar este fenómeno, sin embargo estos esfuerzos han sido de una forma aislada porque los registros de los trabajadores en Guatemala son escasos y deficientes, mientras en el lado mexicano el registro de los trabajadores aumenta cada vez más. En la medida que Guatemala tenga

poco control de los registros de los trabajadores que cruzan la frontera mexicana, así será el poco control y supervisión que tendrán los Consulados de Guatemala en el lado mexicano, para poder brindar asistencia, atención y protección consular en el lado mexicano. Esto viene a generar el grave problema de la violación de los derechos humanos y laborales por parte de los empleadores mexicanos hacia los trabajadores guatemaltecos. La práctica los abusos laborales, explotación laboral entre otras, se está haciendo más recurrente entre empleadores, que se aprovechan de la necesidad laboral y del miedo que las personas migrantes tienen de denunciar dichos abusos, sobre todo cuando se trata de inmigrantes irregulares.

1.4 Delimitación

a) Unidad de Análisis:

La unidad de análisis fueron los actores binacionales, los Estados de Guatemala y México, así como las instituciones que componen cada Estado en su competencia al tema, por parte de Guatemala: Ministerio de Trabajo y Prevención Social y El Ministerio de Relaciones Exteriores, Dirección General de Migración, por parte de México: La Secretaría de Trabajo, Secretaría de Relaciones Exteriores, Institución Nacional de Migración, otros actores involucrados se encuentran los trabajadores migrantes temporales, los agentes reclutadores y los empleados que representan el sector empresarial y por último los organismos internacionales, entre ellos; Organización Internacional de la Migración, Organización Internacional del Trabajo.

b) Periodo Histórico:

La investigación se realizó a partir del año 2012, cuáles han sido sus avances en materia de Derecho Laboral hasta el año 2015.

c) **Ámbito Geográfico:**

La migración laboral fronteriza se da en las zonas limítrofes entre Guatemala y México, específicamente en los Estados de Chiapas, Campeche, Tabasco y Quintana Roo, ante lo cual el estudio se realizó por parte del lado mexicano en el Estado de Chiapas ya que es allí donde se concentra la mayor parte de trabajadores guatemaltecos migrantes, y por el lado de Guatemala en el Departamento de San Marcos, porque es uno de los Departamentos que expulsa trabajadores, porque es donde se encuentran los principales puntos fronterizos de Guatemala que comunican a la región de Soconusco y porque en ese Departamento se encuentran las únicas dos oficinas de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lugar donde los trabajadores migrantes temporales pasan a registrar su salida.

1.5 Teorías explicativas de la migración laboral

La migración es el término con que se conoce a todo desplazamiento de la población humana que se produce desde un lugar a otro y lleva consigo, en el mayor de los casos, un cambio de la residencia habitual (Banco Interamericano de Desarrollo). Bien sea por causas naturales o humanas (Por ejemplo, movimientos de refugiados y de desplazados internos, personas desplazadas por desastres naturales o ambientales, desastres nucleares o químicos, hambruna o proyectos de desarrollo).

La Teoría Neoclásico Económico: Teoría microeconómica jugo un papel importante en el estudio de las migraciones internas e internacionales, en la mitad del siglo XX, al aplicar sus principios a los factores del trabajo, partiendo de dos supuestos: a) El hombre es sedentario por naturaleza y por razones económicas; b) en su decisión de emigrar el emigrante actúa en forma racional para maximizar las ventajas del proceso. De acuerdo a estas dos afirmaciones, las migraciones internacionales obedecen a decisiones individuales y al instinto humano sobre

costo-beneficio adoptadas para maximizar el potencial económico, es decir por diferencias entre las tasas salariales entre el país de origen y el país de destino, los flujos laborales van de países de bajo salarios a países de salarios altos. Como resultado se incrementa el desplazamiento de personas en busca de mejoras en muchos aspectos humanos y sociales (Leon, 2005).

Partiendo de esa teoría la migración la migración internacional se conceptualiza como una forma de inversión de capital humano. La gente elige moverse a aquellos lugares donde creen van a ser más productivos, y quienes traen consigo múltiples motivos uno de los más sobresaliente según la teoría neoclásico económico, es por razones económicas por ende razones laborales, dichas razones han existido durante toda la historia de la humanidad, causas por las cuales el ser humano, con el principal objetivo de expandir su poder o buscar condiciones de vida más favorables, mediante la búsqueda de ambientes laborales más adecuados a sus expectativas de vida y las necesidades de desarrollo de la persona humana, decide migrar hacia otros países.

La teoría microeconómica, tiene un enfoque en las diferencias geográficas de la oferta y la demanda de trabajo, en la diferencia de los salarios y condiciones de empleo dentro de las migraciones laborales internacionales, no hay que descartar que en la inducción de los flujos internacionales de los mercados de trabajo están directamente vinculadas a las políticas públicas de cada Estado, tanto de los receptores como los de destino.

Según el neoclasicismo económico, bajo la teoría microeconómica el ser humano se moviliza hacia los países más productivos con una amplia oferta laboral según sea su cualificación, pero previo a recibir el plus salarial asociado a la productividad laboral deben realizar ciertas inversiones que incluyen los costos del traslado el coste de mantenimiento, que muchas veces implica para ellos, la adaptación, el aprendizaje de una nueva lengua, cultura etc. (Douglas S. Massey, 2008).

Hoy en día la migración laboral es parte de un mundo globalizado en donde este fenómeno humano está en busca de oportunidades de empleo digno, decente y de calidad, y lo origina la denominada “migración laboral”, que consiste en el *“Movimiento de personas del Estado de origen a otro con un fin laboral. La migración laboral está 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).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), El fenómeno migratorio se está extendiendo, y que los 232 millones de migrantes que hay en la actualidad representan una gran parte importante de la fuerza de trabajo mundial.

Es muy importante resaltar que en la mayoría de casos, “la migración laboral es de carácter irregular ya que ocurre fuera de las normas y procedimientos establecidos por los Estados para manejar el flujo ordenado de migrantes en sus territorios y con mayor frecuencia, los gobiernos en ambos extremos del abanico migratorio tienen que desarrollar mecanismos de regulación con el fin de encauzar la migración laboral para cosechar sus frutos en el plano individual y mutuo” (OIM, 2013).

Hoy por hoy las actuaciones de los hombres, mujeres y de las sociedades están enmarcadas dentro de una dinámica de interrelación entre los Estados Nacionales y en forma multilateral en el marco de los organismos internacionales y la integración regional. Los Estados Nacionales están obligados a garantizar que la migración sea benéfica y contribuya en todo sentido al bienestar del migrante y su familia.

Guatemala y México son países de origen, tránsito, destino y retorno de migrante, de estas cuatro variantes, se desprende el hecho de que México y

Guatemala necesitan generar la capacidad administrativa en recursos necesarios para frenar esa migración irregular. Según el Estudio del Perfil Migratorio en Guatemala 2012 la emigración en Guatemala aumenta a partir de la década de los 50 cuando los pioneros migrantes guatemaltecos configuraban las primeras redes sociales que fueron determinantes en los procesos migratorios subsiguientes, dentro de los factores que impulsaban la migración, destaca la posibilidad abierta para estudiar en Estados Unidos, así también la demanda de trabajo para ciertos servicios, los mejores salarios y la relativa libertad de emigrar hacia ese país.

La teoría push and pull conocida también como teoría de la expulsión y de la atracción, de la cual se desprende el modelo explicativo migratorio de mayor impacto sobre la comunidad científica, en un modelo que se basa en una serie de elementos asociados tanto al lugar de origen como al lugar de destino. En principio existen una serie de factores que empujan (push) al compararlo con las condiciones más ventajosas que existen en otros lugares, las que ejercen una fuerza de atracción (pull), generándose de esta manera, una dinámica de expulsión (push) y atracción (pull) (Leon, 2005).

Bajo esta teoría en Guatemala existen dos escenarios importantes en la historia de Guatemala que empuja a los guatemaltecos a migrar a Estados Unidos y México.

El primero de ellos fue en la década de los 70, el terremoto de 1976, que represento un masivo desplazamiento de guatemaltecos a Estados Unidos y México por factor de un desastre natural y por el factor económico que afecto a la población guatemalteca, ya que el terremoto dejo como resultado considerable daños humanos y materiales. Se elevó la frecuencia e intensidad de las corrientes migratorias guatemaltecas, según las estadísticas del Departamento de Seguridad Interna, entre 1970 y 1979 residían en estados Unidos 23.837 guatemaltecos.

El segundo escenario que aumento los flujos migratorios fue la década de los 80's cuando se agudizo el conflicto armado interno, se presencié un incremento de la movilidad humana, como el refugio, asilo, exilio emigración interna y emigración intrarregional desplazándose especialmente al sureste de México y a los Estados Unidos de América.

Grafico No.1

Principales momentos y contextos de la emigración guatemalteca

Fechas	Contextos	Emigración
1950-1960 Inicio de la emigración Pioneros	Modernización, desarrollo de infraestructura de comunicaciones, inversiones estadounidenses en Guatemala	Principales destinos, California, New Jersey, Florida, Texas
1970	Terremoto de 1976	Se incrementan las corrientes emigratorias como respuesta a la destrucción provocada por el terremoto
1980	Crisis económica, década perdida, agudización del conflicto armado interno	La diáspora se intensifica, coexistencia de corrientes migratorias, refugio, exilio, desplazamiento interno, incremento de emigración hacia Estados Unidos, Canadá y México
1990 Fase de la globalización	Ajuste estructural, inicio de proceso de paz, retorno de refugiados, crisis de la agricultura, liberalización del comercio migración de retorno forzado, trata de personas	Migración internacional como tendencia dominante, retorno de refugiados guatemaltecos, migración de tránsito de centroamericanos y otros países
2000 Nuevo milenio	La era de la seguridad Crisis económica en Estados Unidos de América, lucha contra la trata	Incremento vertiginoso de emigración hacia todo el territorio y Estados de Estados Unidos de América, incremento de riesgos de emigrar, intensidad de migraciones

Fuente: Cuadro OIM, perfil migratorio de Guatemala 2012.

Bajo ese contexto se puede analizar, los distintos modelos económicos que en sus épocas han provocado y siguen provocando emigración por razones políticas, desastres naturales, laborales y de reunificación familiar. Se observa en el cuadro anterior los flujos de emigración en Guatemala, el exilio, el refugio etc. Se intensificaron en la década de los 80, en donde los países receptores fueron Estados Unidos y México. Específicamente en el año 2003 surgió el programa de trabajadores migrantes a Canadá, el cual fue impulsado en el año 2003, surge

como un Proyecto Piloto de Trabajadores Guatemaltecos Agrícolas Temporales a Canadá, como resultado del trabajo conjunto del Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la cooperación de la Organización Internacional para las Migraciones OIM. El Programa tuvo como objetivo primordial promover la migración ordenada y segura de trabajadores guatemaltecos agrícolas temporales, como un mecanismo alternativo a la migración irregular, comenzó con un total de 215 trabajadores, cantidad que fue incrementando paulatinamente año con año, llegando en los últimos años a una cifra aproximadamente más de 5,000 trabajadores guatemaltecos migrantes anualmente (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2014).

La emigración de guatemaltecos hacia México, es una migración que debido a los diferentes acontecimientos que han ocurrido en la historia de Guatemala, representa en cierta medida impacto en el movimiento de trabajadores guatemaltecos hacia México, anualmente 22,000 trabajadores provenientes de diferentes Departamentos de Guatemala cruzan la frontera para poder laborar en el lado mexicano (Instituto Nacional de Migración de México, 2014).

El esquema actual en el siglo XXI, ilustra los diversos papeles que la movilidad de la población entre los dos países vecinos ha ido asumiendo y la importancia que ha cobrado. Durante la primera mitad del siglo XX, el único flujo con alguna importancia era el de trabajadores agrícolas temporales guatemaltecos, que acudían casi exclusivamente a las actividades de la cosecha de café en la región del Soconusco, Chiapas. En esa época, dichos trabajadores compartían esa actividad con un flujo considerable de campesinos provenientes de la región de Los Altos de Chiapas (Hernandez Palacios & Sandoval, 1989).

En la actualidad el fenómeno ha ido creando diferentes tendencias de migración laboral, una explicación más específica y clara dentro de este fenómeno se enmarca dentro de la teoría Push and Pull, enfocada en la migración laboral de mano de obra no calificada, se da en los “países emisores” en este caso

Guatemala, en donde los empleos son escasos mientras que en los “países receptores” especialmente México, Estados Unidos y Canadá abundan las oportunidades de empleo en mejores condiciones, en la mayoría de los casos. Entre los factores de expulsión en los países en vías de desarrollo se encuentran: un alto crecimiento demográfico, inseguridad, desigualdad, falta de acceso a la tierra, altas tasas de desempleo, bajos salarios, bajos niveles de vida, falta de libertades políticas, represión etc. Por el contrario factores de atracción entre los países de desarrollo, se encuentran directamente asociados al potencial lugar de destino, las economías emergentes y modernas, la industrialización, demanda de mano de obra, las oportunidades económicas, mejoras salariales, disponibilidad de tierras, los mejores niveles de vida y de desarrollo entre otros.

Desde un punto de vista político y social, el fenómeno de la migración laboral enmarca un escenario político internacional entre los estados expulsores y los Estados receptores, la estructura político-social, en los países expulsores de gente y en los países receptores, dependen de las políticas imperialistas que establecen cuantos y qué migrantes entran y salen, en que momento y bajo qué condiciones, y a establecer medidas de protección en sus fronteras para erradicar la migración laboral irregular, la trata y el tráfico ilícito de personas, narcotráfico, crimen organizado etc.

Dentro de la migración labora fronteriza entre Guatemala y México, también se sustenta de la teoría de la interdependencia compleja, es decir la interdependencia en su definición más simple, significa dependencia mutua. En la política mundial, interdependencia se refiere a situaciones caracterizadas por efectos recíprocos entre países o entre actores en diferentes países, en este caso México y Guatemala. Donde existen efectos de costo recíproco en los intercambios (aunque no necesariamente simétricos) hay interdependencia (interconexión). (Estudiantes de FSOC).

La interdependencia que existe en un Estados hacia otro por diferentes factores dentro de un sistema internacional que hace que se complemente el uno con el otro, pero siempre existe uno o unos con un grado de poder mucho más alto que el de los demás, sea poder económico, político, militar etc.

Es importante destacar que dentro de la Teoría de la Interdependencia y de cómo existe una dependencia mutua entre los estados, se enmarca el fenómeno de la migración laboral, y la movilidad de talento de personas, en este contexto tanto México como Guatemala tienen la obligación de establecer canales múltiples que conecten los intereses de ambos Estados creando un marco jurídico nacional e internacional que se aplique a los trabajadores migrantes, que muchos de ellos concluyen con acuerdos bilaterales y algunos están incluyendo la migración en los procesos de integración regional.

Los canales múltiples que conectan las sociedades y los actores de la teoría de la interdependencia compleja pueden resumirse como relaciones interestatales, transgubernamentales y transnacionales en este sentido la política pública establecida por los gobiernos, a nivel individual o colectivo, los autores que se involucran en este fenómeno como las agencias privadas actúan como mediadores destacados, y en ocasiones principales, en la contratación y el envío de trabajadores entre países, en este sentido dentro de este sistema tiene que existir una coordinación funcionalista con los actores claves para regular y ordenar la migración laboral en los Estados.

Por último, una aportación importante en el marco del rol que juegan las instituciones en el fenómeno de las migraciones laborales, es la Teoría Institucional, dicha teoría plantea que una vez comenzada la migración internacional, surgen instituciones privadas y organizaciones de voluntariado para satisfacer la demanda creada por el desequilibrio de los países rico y el reducido número de visados de inmigración que el país ofrece. Es equilibrio y las barreras de los países del núcleo capitalista erigen para mantener a la gente fuera del

territorio, provocan huecos económicos muy lucrativos para los empresarios y las instituciones dedicadas a promover los desplazamientos internacionales por provecho propio, dando lugar al mercado negro de la inmigración (Douglas S. Massey, 2008).

Dicha teoría proporciona las siguientes hipótesis con respecto a los actores como modelos de decisión microeconómicos: por un lado están las organizaciones destinadas apoyar, sostener y promover los desplazamientos internacionales y por otro los gobiernos que tiene dificultad para controlar los flujos de migración.

Según Guy Ryder, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo destaca que el papel de las agencias privadas de colocación actúan como mediadores y en ocasiones principales en la contratación y el envío de trabajadores a otros países. En el 2011 existían alrededor de 140,000 agencias de empleo privadas, el 61 por ciento de las cuales se encontraban en Asia y el Pacífico, aunque no todas realizaban actividades fronterizas (Migración Equitativa, 2014).

En la actualidad, en Guatemala las agencias de empleo privadas de colocación se han proliferado debido a la gran demanda de mano de obra guatemalteca, estas juegan un papel importante dentro de la gestión de la migración laboral, por un lado buscando oportunidades de empleo para los trabajadores y por otro, candidatos potenciales para los empleadores. Dentro del mismo proceso de reclutamiento y colocación de trabajadores, se generan situaciones de explotación extrema, como ocurre cuando los trabajadores se endeudan excesivamente para pagar los honorarios de la contratación. Este problema ha sido reconocido por el Director General de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), quien ha declarado “La situación actual es muy injusta para los trabajadores migrantes. Las desorbitadas tasas de contratación los hacen vulnerables a abusos y a la trata de personas” (OIM, 2014)

1.6 Preguntas Generadoras

- a. ¿Qué impulsa a los trabajadores que migran a laborar al sureste de México?
- b. ¿Qué instrumentos nacionales e internacionales están vigentes para la aplicación de estos, en el tema de migración laboral?
- c. ¿Cuál es el perfil socioeconómico y ocupacional del trabajador migrante guatemalteco?
- d. Cuáles son los principales desafíos en Guatemala y México para la regularización, registro y control de los flujos migratorios de los trabajadores migrantes temporales fronterizos?
- e. ¿De qué naturaleza son las debilidades de los Estados; política, técnica u operativa?
- f. ¿En materia de derechos laborales cuales son las garantías mínimas que ofrece los Estados de Guatemala y México?

1.7 Objetivos

Objetivo General

- ✓ Analizar la importancia de fortalecer el mecanismo del proceso de regularización, registro y control de los trabajadores migrantes temporales entre Guatemala y México, en el área fronteriza de ambos países.

Objetivos Específicos

- ✓ Comprender como surge y se desarrolla el fenómeno de la migración laboral fronteriza en Guatemala.
- ✓ Identificar cuáles son las funciones, debilidades y las fortalezas de las instituciones gubernamentales competentes al tema de migración laboral de Guatemala y México.
- ✓ Proponer iniciativas, puntos de acuerdo para crear un mecanismo integral en función de lo que ya se cuenta establecido a fin de evitar la migración

irregular de trabajadores, la explotación laboral, la trata y tráfico ilícito de personas.

En base a las preguntas generadoras que surgieron a partir de los objetivos trazados. La presente investigación logro cumplir sus objetivos en su totalidad, dando respuesta a cada una de las interrogantes planteadas, en el cual se describen en el capítulo II, III y IV.

1.8 Metodología

La presente investigación es de carácter analítico, los métodos empleados fueron tanto de carácter cualitativo, cuantitativo y descriptivo, debido a que se realizó con el propósito de analizar la importancia de fortalecer el mecanismo de registro y control de los trabajadores migrantes temporales entre Guatemala y México, en el área fronteriza de ambos países, a la vez fue aplicado el método de la recopilación de información documental.

- Técnicas de investigación

Para llevar a cabo la investigación se utilizó diferentes técnicas de investigación tales como, el bordaje del tren de lectura, la observación directa, visita de campo, entrevistas, recopilación de datos estadísticos, textos, investigaciones e informes de centros de investigación, se estudió el material bibliográfico para obtener una visión más amplia y profunda sobre el tema, realizando una serie de lecturas analíticas para poder llevar un orden literario, se utilizó las fichas bibliográficas donde se anotaron aspectos importantes para organizar adecuadamente el proceso investigativo; en base a los documentos analizados, y la orientación del asesor de tesis para una investigación profunda.

Dentro del proceso de la investigación cualitativa fue posible realizar entrevistas directas con informantes claves, entre ellos, entrevistas directas a

cinco trabajadores migrantes temporales 3 de ellos estaban de forma regular en la Finca Agromod y dos de ellos en forma irregular quienes fueron entrevistados en uno de los puntos ciegos, la entrevista se realizó también a un gestor de empleo del departamento de movilidad laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, ubicado en la frontera de Tecún Umán del Departamento de San Marcos, y a un empleador en el lado mexicano. Paralelamente se realizó la observación directa en la Finca Agromod, ubicada en Tuxtla Gutiérrez, en Chiapas, donde se documentó toda la información que proporcionó el encargado de la finca así como la observación directa en el proceso de registro y documentación de los trabajadores migrantes ante las autoridades de ambos países. La sumatoria de las entrevistas, documentación de la observación directa, testimonios de los trabajadores y gestores de empleo, se integraron, analizaron y documentaron para sustentar la investigación.

En la parte cuantitativa de la investigación, con la ayuda de otros estudios de investigación en la materia y de las instituciones de gobierno tanto guatemaltecas como mexicanas, fue posible recopilar información cuantitativa, flujos migratorios, datos estadísticos, los cuales ayudaron a realizar tablas comparativas de los registros de trabajadores migrantes para conocer cuáles eran los desfases de los datos de cada una de las instituciones. De esa manera se obtuvieron datos sobre características de los trabajadores migrantes temporales; edad, género, escolaridad, estado civil, salario y condiciones laborales, documentación y traslado entre fronteras.

CAPITULO II

2. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL DE LA MIGRACIÓN LABORAL GUATEMALA- MÉXICO

2.1 Antecedentes históricos de la migración.

En el contexto histórico, la migración humana ha contribuido a la conformación de la creación de las grandes civilizaciones, culturas, imperios y naciones contemporáneas y con ello, los caracteres de sus poblaciones. Comenzando por la prehistoria, donde la migración del hombre provoco la expansión de la especie por todo lugar posible. Culturas antiguas como Grecia, Roma, los Vikingos, entre otros, realizaron masivas migraciones con el fin de expandir sus territorios coloniales y hacer florecer el importante comercio que desarrollaron.

Culturas antiguas como Grecia, Roma, los Vikingos, entre otros, realizaron masivas migraciones con el fin de expandir sus territorios coloniales y hacer florecer el importante comercio que desarrollaron. Durante la Edad Media, centrando la atención en Europa, la migración de los bizantinos provoco la formación de un gran imperio que gobernó casi todo el Viejo Mundo, de la misma manera que los Musulmanes migraron a la Península Ibérica, formando una colonia árabe en tierra de la antigua Hispania.

En la historia del pueblo de Israel, luego de la división del reino de Salomón, se presenciaron dos exilios, el primer exilio involucro cierta diáspora judía en el año 586 a.E.C. cuando el rey de los babilonios logro conquistar el reino de Judá, trasladando los líderes judíos a babilonia al Cautiverio en Babilonia, 50 años más tarde el Rey Persa Ciro II el Grande permitió a los judíos retornar a la tierra de Israel, el segundo exilio se produjo en el año 70 d.E.C. cuando el General romano Tito derroto la revuelta judía y destruyo el segundo templo de Jerusalén. Un

número mayor de judíos fue expulsado de Judea después de haber sido aplastada la rebelión de Bar Kojba en el año 135 d.E.C. desde entonces los judíos se desplazaron forzosamente hacia todo el imperio romano y posteriormente por el mundo, encontrándose casi en todos los países, los mismos aluden a la experiencia del sometimiento del pueblo de Israel por pueblos extranjeros (Migración y desarraigo en Israel, Elsa Tamez).

Por otro lado el Descubrimiento de América provocó, desde Europa, especialmente España, Inglaterra, Francia y Portugal; una migración constante de mercaderes, misioneros, fugitivos, gobernantes, familias, y un sinnúmero de personas que buscaban oportunidades para establecer una vida más cómoda, mejores oportunidades de trabajo y de obtener riquezas. La Revolución Industrial generó un significativo incremento de las migraciones humanas, especialmente en Europa y las colonias Americanas, que buscaban las relaciones comerciales y ampliar la industria como fuente de bienes materiales, pero también, medio de empleo, en los diversos campos de trabajo (OIM).

La historia de la migración humana nos lleva por último a la etapa comprendida entre el siglo XX y la actualidad, donde este fenómeno se ha extendido en el marco de la globalización y de las relaciones internacionales en forma extraordinaria en todos los países del mundo, ayudada por los medios de comunicación que permiten la celeridad de los traslados de un lado a otro. Estas migraciones en la actualidad dentro de las relaciones de los Estados tienen un sentido, en su mayor número, socio económico y laboral; es decir, personas de un país o región menos favorecida, se trasladan a otro con un mayor crecimiento social y económico, con el fin de mejorar su condición de vida.

La migración laboral fronteriza entre Guatemala y México es la tendencia más sostenida y permanente desde el siglo XIX, en el marco de la expansión del cultivo y cosecha del café en la región del Soconusco, Chiapas. Esta migración obedece también a la arraigada cultura histórica fronteriza que predomina en las

zonas limítrofes consolidada entre 1871 y 1890, cuando entonces el presidente Justo Rufino Barrios, renunció a los reclamos de Guatemala sobre el Estado de Chiapas, México (OIM, 2012).

2.2 Marco Institucional

2.2.1 Organismos Internacionales

Los organismos internacionales en la historia de las relaciones internacionales han jugado un rol importante en la armonización de normas de derecho internacional en base a su mandato y a sus objetivos específicos, los cuales se sustentan en los principios de solidaridad, cooperación y complementariedad entre los países, siendo estos sujetos de derecho internacional están regulados por normas emanadas, elaboradas en el marco de los organismos.

Según Robert A. Keohane, las instituciones juegan un papel importante dentro de las relaciones de los Estados, y se refiere a "conjuntos de reglas formales e informales persistentes y conectadas, que prescriben papeles importantes de conducta, que restringen la actividad y configuran las expectativas entre los actores" (Keohane, 1993).

En el campo de las relaciones internacionales, las instituciones se ven primordialmente como el producto de una interdependencia creciente entre los Estados. En ese sentido las instituciones nacionales e internacionales juegan un papel importante en el contexto de la migración laboral ya que establecen el marco jurídico nacional e internacional que se aplica a los trabajadores migrantes y a quien estén involucrados en el proceso.

Realizadas estas consideraciones, se procede a estudiar algunos aspectos que se consideran importantes y centrales para el análisis de organismos que están directamente vinculados al tema de Migración y Empleo.

a) Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo (OIT, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo en su mandato específico en el tema de Migración Laboral internacional juega un papel importante para la armonización, creación y aplicación de instrumentos jurídicos internacionales así como la cooperación técnica para los países miembros, fomentando el diálogo para la cooperación multilateral sobre la forma de gestionar mejor los flujos migratorios a fin de proteger los derechos humanos y promoviendo el intercambio de buenas prácticas en materia de migraciones laborales, la Organización Internacional del Trabajo anhela asegurar que la migración redunde en los mayores beneficios posibles para todos los actores involucrados, tanto para los países de origen de los trabajadores migrantes como para los países de destino.

En su 283^a Reunión (marzo de 2002), el Consejo de Administración de la OIT decidió inscribir en el orden del día de la 92^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto sobre los trabajadores migrantes con miras a una discusión general basada en un enfoque integrado. En donde la discusión se organizara en torno a los siguientes temas:

- ✓ Migración laboral en la era de la globalización;
- ✓ Políticas y estructuras para una migración con fines de empleo más ordenada, y
- ✓ Mejora de la protección de los trabajadores migrantes a través de la elaboración de normas.

Estos temas fueron en base a decisiones muy oportunas pues los crecientes movimientos transfronterizos de trabajadores se han convertido en una cuestión primordial para la comunidad internacional y aún más para el mismo organismo.

Según la gestora de movilidad laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala en la Frontera Tecún Umán, actualmente la Organización Internacional del Trabajo ha dado acompañamiento técnico a las instituciones de gobierno tanto de México desde la sede de la OIT ubicada en la ciudad de México, como en Guatemala desde la sede regional para Centroamérica y el caribe, ubicada en la ciudad de San José, Costa Rica, brindando asistencia técnica en la formulación, ratificación y aplicación de convenio bilaterales, acuerdos gubernativos, así como realización de talleres de capacitación e intercambio de buenas prácticas para los funcionarios públicos de ambos países.

b) Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

La Organización Internacional para las Migraciones, fue creada en 1951, es la principal organización intergubernamental en el ámbito de la migración y trabaja en estrecha colaboración con asociados gubernamentales, intergubernamentales y no gubernamentales su labor consiste en cerciorarse de una gestión ordenada y humana de la migración; promover la cooperación internacional sobre cuestiones migratorias; ayudar a encontrar soluciones prácticas a los problemas migratorios: y ofrecer asistencia humanitaria a los migrantes que lo necesitan, ya sea que trate de refugiados, de personas desplazadas o desarraigadas (OIM, 2015).

Cuenta con 156 Estados Miembros, 10 Estados que gozan del estatuto de observador y oficinas en más de 100 países, la OIM está consagrada a promover la migración humana y ordenada para beneficio de todos. En ese que hacer ofrece servicios y asesoramiento a gobiernos y migrantes (OIM, 2015).

Los principios fundamentales del accionar de la OIM son: Fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar al desarrollo social y económico a través de la migración; velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

La Constitución de la OIM reconoce explícitamente el vínculo entre la migración y el desarrollo económico, social y cultural, así como el respeto del derecho a la libertad de movimiento de las personas.

La OIM ha trabajado en estrecha colaboración con sus asociados gubernamentales, intergubernamentales y no gubernamentales.

- ✓ Migración y desarrollo
- ✓ Migración facilitada
- ✓ Migración reglamentada
- ✓ Migración forzada.

Entre las actividades que realiza la OIM que abarcan estas esferas cabe señalar la promoción del derecho internacional sobre migración, el debate político y orientación, la protección de los derechos de los migrantes, la migración y salud y la dimensión de género en la migración.

En el trascurso de su misión en Guatemala, la OIM realizó mecanismos de cooperación en la elaboración de estudios sobre migración, asistencia a comunidades afectadas por desastres naturales, campañas de información dirigida

a los migrantes, talleres de capacitación y fortalecimiento institucional en derecho internacional sobre migración a funcionarios gubernamentales, sociedad civil, organizaciones internacionales, gubernamentales y no gubernamentales así como al personal de la OIM.

Actualmente la OIM no cuenta con sede en Guatemala, misma se clausuro a finales del año 2013.

2.3 Marco Normativo

2.3.1 Instrumentos Jurídicos Internacionales

La emigración hacia otros países con fines laborales determina el nacimiento de relaciones internacionales entre los vínculos que existen entre el trabajador y el empleador en un país de destino, frente a este tipo de relaciones es necesario que existan normas jurídicas nacionales e internacionales que den protección a los derechos de los trabajadores migrantes, protección que se concreta en el reconocimiento y respeto de sus derechos. (OIM, Evolución de la Protección Jurídica de los Trabajadores Migratorios en el Derecho Internacional, 2001).

El siguiente apartado ofrece una visión general sobre los diversos documentos e instrumentos internacionales de carácter vinculante de derechos humanos y migración, el marco jurídico y político internacional insta a todos los Estados a promulgar, aplicar y monitorear la legislación en materia de migración y empleo. Guatemala y México como Estados miembros de la comunidad internacional de las Naciones Unidas, se rigen por los principios y normativas del Derecho Internacional consagrado en la Carta Magna de la Organización de las Naciones Unidas y por los instrumentos ratificados ante los organismos especializados.

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948**

El 10 de diciembre de 1948, La Asamblea General de las Naciones Unidas, tras actos históricos de guerras y violación a los derechos humanos de las personas, la ONU aprobó y proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, esta declaración fue creada como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades y aseguren por medidas progresivas de carácter nacional e internacional su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción (ONU, 2015).

La declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada en 1948, ofrece una amplia base para la protección en el ámbito migratorio a los trabajadores migrantes. En el Artículo 1 establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad de derechos. En el Artículo 13 afirma que toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado y que toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país. Así también en el Artículo 23 hace referencia a que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (ONU).

Corresponde el deber de los Estados de conceder a todos por igual y sin distinción, una protección legal por medio de instituciones y tribunales independientes, el derecho que tiene todo ser humano de que todos son iguales ante la ley y en condiciones de igualdad, derecho al trabajo, a la libre circulación entre otros países, siempre y cuando cumpliendo con las normas de cada uno de ellos.

La declaración Universal de los Derechos Humanos dio un paso adelante a muchas trascendencias en lo que respecta a la condición jurídica de los extranjeros al reconocer que "toda persona tiene derecho de circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado", en otras palabras se reconoce el derecho que tiene toda persona de emigrar a otro país.

- **Convenio 96 de la OIT sobre Agencias Retribuidas de Colocación, 1949**

El primero de Julio de 1949 la Organización Internacional del Trabajo adopta el convenio con el propósito de que los Estados y miembros partes regulen todo lo que concierne a las agencias privadas de colocación, en el mismo instrumento la OIT contempla y reconoce el papel que las agencias de empleo privadas pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo; así como necesidad de proteger a los trabajadores contra los abusos; y la necesidad de garantizar la libertad sindical y de promover la negociación colectiva y el diálogo social como elementos necesarios para el funcionamiento de un buen sistema de relaciones laborales (OIT, 2015).

Este convenio otorga a los Estados partes, las directrices para la aplicación del mismo a través de su recomendación número 188 de 1997, con el objetivo de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para prevenir y eliminar las prácticas de las agencias de empleo privadas que no sean conformes a la deontología. Es importante analizar dentro de este contexto que brinda la OIT, que los Estados en la medida que puedan, deben de suprimir a todas las agencias de empleo privadas cuando estos cuenten a entera satisfacción un Servicio Público de Empleo, eficaz y eficiente para realizar todas las gestiones del servicio público de empleo.

Para el Estado de México, este instrumento de carácter vinculante fue ratificado el 01 de marzo de 1990, por México acepto únicamente las

disposiciones de la parte III relativo a relaciones entre el Servicio Público de Empleo y las agencias de empleo privadas. En este sentido en la literal 16 establece que los Estados deberían fomentar la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo; a ese efecto, se podrán establecer organismos que comprendan a representantes de los servicios públicos de empleo y de las agencias privadas de empleo, así como de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

En cumplimiento de este instrumento Jurídico México, en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, fue firmado el 28 de febrero de 2006 por el presidente Vicente Fox, a través de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores el cual tiene por objeto normar la prestación del servicio de colocación de trabajadores. Sus disposiciones son de orden público e interés social y regirán en todo el territorio nacional.

El Estado de Guatemala únicamente ha aceptado las disposiciones de la parte II, relativo a la protección de los trabajadores, ratificado el 03 de enero de 1953 y actualmente está en vigor. Para la parte II ratificada por Guatemala, establece que los Miembros deberían adoptar las medidas necesarias y apropiadas para prevenir y eliminar las prácticas de las agencias de empleo privadas que no sean conformes a la deontología. Entre estas medidas pueden figurar leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de las agencias de empleo privadas que lleven a cabo prácticas que no sean conformes a lo establecido en el convenio.

En el análisis la ratificación de la parte II del Estado de Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, adoptó disposiciones más actualizadas, del convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas, (el cual no se encuentra aún ratificado por Guatemala), para reconocer y regular a las agencias privadas de

colocación, en este sentido en el año 2014, se entregó la propuesta de Acuerdo Gubernativo para regular las agencias de reclutamiento y colocación de trabajadores, en cumplimiento de los convenios internacionales en materia de migración laboral, para revisión y aprobación del despacho superior, para que posteriormente sea firmado por el Señor Presidente de la República y publicación en el Diario Oficial.

Este Acuerdo Gubernativo, se basa en dos ejes, para el registro, control y supervisión de las Agencias de colocación; el primero para todas aquellas agencias de colocación de personas en un puesto de trabajo dentro del territorio de Guatemala y el segundo para todas las agencias u asociaciones de reclutamiento y colocación de personas para un puesto de trabajo en el extranjero, dicho acuerdo contiene los pasos y procedimientos que deben realizar las agencias reclutadoras para obtener la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y poder así ejercer libremente como agencia o como agente particular.

- **Convenio 97 de la OIT sobre los Trabajadores Migrantes, 1949**

Es importante mencionar que el convenio 97 sobre los trabajadores migrantes tiene como objetivo proporcionar a los Estados partes, directrices para la protección los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias y busca un compromiso equitativo para todos los trabajadores migrantes.

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.

Según el artículo 11 el 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 (OIT, 2015).

Cabe resaltar que dentro de la literal “a” hace mención y exclusión de los trabajadores fronterizos, esto se debe a que el fenómeno migratorio fronterizo es diferente y complejo, el cual necesita instrumentos jurídicos bilaterales que se centralicen en el tema específicamente fronterizo.

La Organización Internacional del Trabajo realizó la recomendación número 86 dirigidas al gobierno o a la autoridad competente del territorio de emigración, al igual que el convenio 97, esta recomendación no aplica para los trabajadores fronterizos, la entrada, por un corto período, de artistas y de personas que ejerzan una profesión libera y a la gente de mar. Sin embargo no deja fuera adoptar las disposiciones para la protección de los mismos.

El estado de Guatemala lo ratificó el 13 de febrero de 1952 y fue aceptado en su totalidad, mientras que México, siendo un país, de origen, tránsito, destino y retorno no ha ratificado dicho convenio.

- **Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares de 1990**

Uno de los pasos más importantes de la formulación de los derechos humanos de los migrantes a nivel internacional fue la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Este tratado de la ONU busca el respeto de los derechos de los

trabajadores migrantes y de sus familias, tal como el nombre de dicha convención lo indica.

Esta convención, que fue adoptada el 18 de diciembre de 1990, tiene como base los textos 97 y 143 sobre los trabajadores migrantes de la Organización Internacional del Trabajo. El tratado entró en vigor el 1 de julio de 2003, luego de ser ratificado por al menos 20 Estados según lo dispuesto en el artículo 87 del convenio. Fue ratificada por el Estado de Guatemala el 14 de marzo de 2003 siendo esta la vigésima ratificación y que facilitó su entrada en vigor el 01 de julio del mismo año. Al ratificar dicho instrumento el Estado guatemalteco y mexicano contrajo obligaciones vinculantes que debe aplicar (OIT, 2015).

Entre los países que ratificaron el convenio no se encuentra ninguno perteneciente a la Unión Europea ni a América del Norte, principales países beneficiarios de dicha mano de obra.

La Convención debe de aplicarse a todos los trabajadores migratorios y sus familias sin distinción alguna por motivos de raza, sexo, color, idioma, religión, nacionalidad o cualquier otra condición. Esta convención es que se debe de aplicar durante todo el proceso de migración de los trabajadores desde momento que son reclutados hasta el momento de su retorno al país de origen o residencia habitual. Por lo tanto todo trabajadores migrante debe de ser sujeto de protección por los Estados de origen y destino.

Es importante resaltar que dicha convención reconoce los derechos de los trabajadores migrantes, tanto para aquellos que se encuentren en situación regular como para los trabajadores migrantes en condicione irregular y paralelamente exhorta a los estados parte a adoptar medidas contra el ingreso irregular e imponer sanciones efectivas a las personas, grupos o entidades que organicen o dirijan esos movimientos o presten asistencia a tal efecto.

2.3.2 Marco Jurídico Nacional: México y Guatemala

a) Guatemala:

El Estado de Guatemala cuenta con una serie de normas jurídicas que protegen a los trabajadores migrantes, contempla también en su legislación la protección tanto de los derechos laborales como el de las personas migrantes.

- Constitución Política de la República de Guatemala:

Siendo la Constitución Política de la República de Guatemala, la carta magna, y de mayor jerarquía, establece en los siguientes artículos, la protección del Estado de Guatemala para garantizar lo siguiente:

Artículo 2.- Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Artículo 69.- Traslación de trabajadores y su protección. Las actividades laborales que impliquen traslación de trabajadores fuera de sus comunidades, serán objeto de protección y legislación que aseguren las condiciones adecuadas de salud, seguridad y previsión social que impidan el pago de salarios no ajustados a la ley, la desintegración de esas comunidades y en general todo trato discriminatorio.

Art. 101. Derecho al trabajo: el trabajo es un derecho a la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social (Constitución Política de la República de Guatemala, 1985).

- Ley de Migración. Decreto número 95-98:

La cual tiene por objeto garantizar un eficaz ordenamiento migratorio, regulando la entrada y salida de nacionales y extranjeros del territorio nacional, así como la permanencia de estos últimos dentro del mismo.(Ley de Migración, 1998).

- Código de trabajo:

Es el código que regulariza protege las garantías laborales de las personas habitantes en Guatemala, con respecto al tema de migración laboral, en los siguientes artículos establece los requisitos que tienen que presentar los empleadores o agencias de reclutamiento ante la entidad competente para la autorización de la salida y embarque de trabajadores migrantes guatemaltecos.

Artículo 34. Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecuciones 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, mientras no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

- a) Apoderado permanente
- b) Gatos de transporte al exterior
- c) Gastos de familia
- d) Prestación de Fianza
- e) Repatriación
- f) El contrato debe ser por escrito
- g) Copia al representante diplomático

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

- a) si los trabajadores son menores de edad;
- b) si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos;
- c) si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional; y
- d) si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos (Codigo de Trabajo de Guatemala).

El código de trabajo establece las garantías mínimas para la protección de los trabajadores migrantes temporales, sin embargo esta ley en la actualidad no se aplica en su totalidad a los trabajadores fronterizos debido a su complejidad y a su ambigüedad no aplicable a la realidad y actual fenómeno de la migración laboral.

- Políticas Públicas en Guatemala
- Política Exterior de Guatemala

El objetivo principal de la política exterior del Gobierno está basado en la relación entre los principios de fundamento, disciplina, autonomía y creatividad consecuente fundados en la Constitución Política de la República con los valores de la Carta de la Organización de las Naciones Unidas, que coadyuvan a que Guatemala alcance mayores niveles de desarrollo y fomente relaciones de amistad y cooperación en los ámbitos político, económico, cultural y de asistencia al desarrollo, además de formar el liderazgo y credibilidad internacional, que contribuyan a alcanzar los resultados esperados para sus intereses económicos, sociales, culturales y ambientales.

El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, vela por la Migración Laboral ordenada y segura, en dicha política establece en el apartado 7 de asuntos consulares y migratorios que se analizarán los flujos de

trabajadores fronterizos al sur de México, en los estados mexicanos de Chiapas, Tabasco, Campeche y Quintana Roo, debido a las denuncias sobre abusos y violaciones a los derechos de los guatemaltecos trabajadores migratorios en ese país. Así como evaluar su situación, atender sus necesidades y brindar asistencia y protección consular.

- Política Nacional de Empleo- Generación de Empleo Seguro Decente y de Calidad 2012-2021.

Guatemala cuenta con una Política de empleo, la cual fue implementada en el gobierno del Presidente Otto Pérez Molina, la cual tiene como objetivo principal mejorar el nivel de vida de las familias guatemaltecas, creando las condiciones que promuevan la generación de Empleo seguro, decente y de calidad en Guatemala siendo el ente rector el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el encargado de promover y ejecutar esa política. Este objetivo se inserta dentro del marco jurídico guatemalteco vinculado con el empleo, es decir, la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, así como los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en particular el Convenio No. 117 relativo a la Política Social.

El alcance de los objetivos de las políticas tanto de Gobierno como del ente recto en materia laboral, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pretende abordar con eficacia, grave problema de Mercado Laboral que aqueja a los guatemaltecos que los impulsa a migrar, Según el Ministro de Trabajo y Previsión Social del Ministerio de Trabajo, se ha comprometido *“a brindarle mayor importancia al tema de los trabajadores migrantes es decir, considerar la migración laboral masiva de los trabajadores guatemaltecos, como un gravísimo problema nacional, que debe resolverse, estructuralmente incrementando la inversión, el empleo y la habilitación de los trabajadores guatemaltecos para la contratación, a través de la educación y la capacitación para el trabajo”* (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2014).

De esa manera, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social busca generar un eje que permita que distintas políticas y entidades del sector público establezcan mecanismos de coordinación para lograr metas comunes e integrales para prevenir la migración forzada.

- Política de Desarrollo Social y Desarrollo –Política de Desarrollo Social en Materia de Migración-

La Política de Desarrollo Social y Población es un conjunto de medidas del Organismo Ejecutivo, con el fin de crear y promover las condiciones sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas que faciliten el acceso de toda la población a los beneficios del desarrollo en condiciones de igualdad y equidad de acuerdo con la dinámica y características propias de la población guatemalteca presente y futura. Su objetivo Principal es contribuir al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos más vulnerables de la población. (SEGEPLAN, 2002).

Esta Política establece para su ejecución un programa para las migraciones la cual se sustenta en los siguientes objetivos:

- Impulsar y fortalecer la descentralización y desconcentración, aprovechando las potencialidades de desarrollo sustentable de los municipios y departamentos, con amplia participación social
- Promover el uso de las remesas para el desarrollo local mediante un sistema de fondos comunitarios
- Fortalecer el proceso de investigación y la información de fenómenos migratorios para la toma de decisiones
- Sensibilizar, informar y educar a la población sobre los fenómenos migratorios
- Promover el fortalecimiento de la administración pública y de las organizaciones civiles en materia de migración

- Impulsar mecanismos de protección y defensa de los derechos humanos de los migrantes

México:

Para el Estados mexicano, siendo un país de origen, destino, tránsito y retorno de migrantes ha adoptado a una serie de normas jurídicas en materia de protección a trabajadores migrantes, paralelamente ha creado condiciones de estancia para que los extranjeros puedan ingresar y permanecer en México de manera documentada.

En el siguiente apartado se abordará el marco normativo mexicano, específicamente en trabajo y migración.

- Ley Federal de Trabajo:

La ley federal de Trabajo en México, establece un sistema efectivo de protección a los derechos de todos los trabajadores, tanto nacionales como extranjeros y establece también las normas de trabajo que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Esta ley no establece distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social (Ley Federal de Trabajo, 2014).

Artículo 2°. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Atendiendo a las directrices que establece la Organización Internacional del Trabajo, dicha ley reconoce el trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen

étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador.

Artículo 28-A. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionado en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a las bases siguientes.

IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, en coordinación con las autoridades estatales y municipales (Trabajo L. F.).

En base a lo anterior, el gobierno mexicano es quien realiza directamente sin involucramiento de las agencias privadas de colocación las actividades de reclutamiento y selección de los trabajadores migrantes, caso contrario al de Guatemala, que dichas actividades se realizan a través de las agencias privadas de colocación.

- Ley de Migración y su Reglamento:

Armoniza la legislación migratoria con el Derecho Internacional. Establece un sistema efectivo de protección a los derechos de los migrantes y sanciones para los funcionarios públicos por violarlos. Privilegia el tránsito documentado y seguro de las personas migrantes así como reconoce el derecho al tránsito de las personas y por tanto establece facilidades de ingreso a México.

El 29 de abril de 2013 el Congreso aprobó la Ley de Migración en el país. La nueva ley, que sustituye en buena parte a la Ley General de Población, define

por vez primera las atribuciones legales del Instituto Nacional de Migración, creado en 1993, y establece condiciones mínimas de operación.

No criminaliza a la migración (México ratificó en marzo de 1998 el tratado de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares).

- Política de Migración en México.
 - Política para la Gestión Migratoria para la Frontera Sur de México

El objetivo de la política a implementar en la frontera sur de México consiste en Facilitar la movilidad transfronteriza, con apego a la legalidad, en un marco de seguridad y pleno respeto de los derechos humanos de las personas migrantes, a fin de impulsar el desarrollo de la región.

- ✓ Sus componentes son:
 - ✓ Promoción de la migración regulada
 - ✓ Seguridad para las personas migrantes
 - ✓ Protección y atención integral
 - ✓ Corresponsabilidad regional
 - ✓ Coordinación Interinstitucional

Anteriormente México Contaba con un Pase Local el cual aplicaba únicamente para personas de origen guatemalteco, emitido por autoridad migratoria de Guatemala, sellado por el INM al internarse en México, este pase era válido para una sola entrada para una eestancia no mayor a 72 horas y sin permiso para trabajar.

En este momento no existía ningún documento que permitiera trabajar en México en sectores distintos al agrícola, por lo cual los trabajadores

transfronterizos ingresaban con Forma Migratoria de Visitante Local (FMVL) o pase local y trabajaban de manera irregular en el país.

Luego de 1997 al 2008 se crea Forma Migratoria de Visitante Agrícola (FMVA) la cual era expedida por el Instituto Nacional de México (INM) a partir de 1997 se autorizaba la estancia de personas de origen guatemalteco con actividad laboral agrícola en territorio chiapaneco, la cual tenía vigencia hasta por un año y con entradas múltiples.

Forma Migratoria para Visitantes Locales (FMVL) también era expedida por el Instituto Nacional de México para personas de origen guatemalteco a partir del 2000 y para beliceños a partir del 2002 se otorgaba a guatemaltecos residentes en los departamentos de San Marcos, Quetzaltenango y Huehuetenango con permiso de traslado hasta Tapachula para quienes ingresaban por Ciudad Hidalgo o Talismán. Para los que ingresaran por Ciudad Cuauhtémoc y Carmen Xhan, podían trasladarse hasta Comitán, los beliceños únicamente podían trasladarse por el estado de Quintana Roo. La vigencia es hasta por un año y entradas múltiples con una estancia no mayor a 72 horas, sin permiso para trabajar.

Por último y en la actualidad existe la Tarjeta de Visitante de Trabajador Fronterizo (TVTF).

Es el documento migratorio diseñado para facilitar la internación de guatemaltecos y beliceños que cuenten con una oferta de empleo y que quieran desempeñarse como trabajadores fronterizos temporales en los estados de: Chiapas, Tabasco, Campeche y Quintana Roo (INM, 2013).

Costo de la Tarjeta: \$306.00 MXN (Previsto en el artículo 8 de la Ley Federal de Derechos). Si recibe una remuneración igual al salario mínimo vigente de la región donde laborará quedará exento del pago. La tarjeta tiene Vigencia

máxima de la visa es de 1 año y las entradas y salidas permitidas son Múltiples en la región fronteriza.

Los derechos que tiene los trabajadores migrantes fronterizos son: Ingresar y transitar por los estados de Campeche, Chiapas, Tabasco y Quintana Roo, realizar actividades remuneradas en los estados antes mencionados y solicitar el ingreso de los hijos menores o adolescentes bajo su representación legal y cónyuge, concubina o concubinario y figura equivalente.

2.3.3 Instrumentos Binacionales entre Guatemala México

La Comisión Binacional Guatemala-México específicamente el Grupo Binacional sobre Asuntos Migratorios se comenzó a reunir desde 1989, el cual dio lugar a la creación del Grupo Ad Hoc sobre Trabajadores Migrantes Guatemaltecos y de Asuntos Migratorios México-Guatemala el cual fue creado en 1991 hasta 2002, a partir de ese año se institucionalizó el Subgrupo de Asuntos Laborales Agrícolas desde 2002.

Es importante resaltar la ampliación de la temporalidad del Programa de regularización migratoria, hasta mediados del 2004; la suscripción de un Memorándum de entendimiento para la protección de los menores víctimas de la trata y tráfico ilícito de personas en la Frontera de México con Guatemala, en marzo de 2004, así como la autorización para la expedición de visas electrónicas de entradas múltiples a favor de nacionales guatemaltecos, de tres años para personas con fines comerciales y cinco para personas con fines turísticos.

Actualmente el grupo Ad-Hoc, durante más de cinco años se ha mantenido inactivo, sin embargo bajo el marco del Acuerdo de Cooperación entre Guatemala y México en materia laboral, se refiere a que se tiene que establecer el grupo técnico que se dedique a realizar este convenio, es importante que el grupo Guatemala y México, dediquen parte de su trabajo a la realización de gobiernos

involucrados puedan contar con las bases suficientes comparativas entre periodos de análisis que fundamenten mejor la toma de decisiones.

- Memorando de entendimiento en materia de Derechos Humanos de Migrantes entre México y Guatemala (2002) El cual se firmó en el marco del Grupo de Alto Nivel y Seguridad Fronteriza México-Guatemala.
- Arreglo para la repatriación segura y ordenada de migrantes centroamericanos entre México y Guatemala (2002, actualizado en 2004 y 2005 con la incorporación de Honduras y El Salvador).
- Memorando de entendimiento para la Protección de Mujeres y Menores de Edad Víctimas de la Trata y el Tráfico de Personas en la Frontera entre México y Guatemala (2004).
- Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Guatemala. Firmado el 08 de agosto de 2014).

Este último convenio es uno de los más recientes instrumentos jurídicos vinculantes que existen a nivel bilateral entre ambos Estados. En el marco de la primera reunión con los Ministros de Trabajo y Previsión Social de Guatemala y México, El 08 de agosto del 2014 El Ministro de Trabajo y Previsión Social, Carlos Contreras, se reunió en la ciudad de México con el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida, con el fin de dialogar sobre los temas de empleo y migración, problemas que afectan similarmente a ambos países, así como promover acciones que contribuyan a la protección de trabajadores migrantes. Ambos ministros tuvieron el interés de fortalecer la relación laboral entre las dos partes y coinciden en temas, retos y oportunidades que comparten Guatemala y el país México. En dicha visita, los representantes ministeriales acordaron la celebración y firma de un convenio de cooperación bilateral que contemple la creación de un observatorio laboral, la integración de información actualizada y precisa en materia de migración laboral, la adopción e instrumentación de “políticas activas” de protección a los trabajadores migrantes,

así como la realización de actividades de cooperación e intercambio de buenas prácticas.

En este marco se inició el proceso de construcción de la propuesta del Acuerdo de Cooperación realizado por ambas instituciones, en base a lo negociados por las autoridades. Posteriormente de la negociación de procedió a la construcción del acuerdo, el cual fue intercambiado entre ambas instituciones para el fortalecimiento del mismo y el intercambio de información.

Fue así, el 8 de agosto del 2014, en el Palacio Nacional de la Cultura, en la ciudad de Guatemala donde reunieron nuevamente, El Ministro de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, Carlos Contreras y su homólogo, el Secretario de Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos, Alfonso Navarrete Prida, en donde reafirmaron los acuerdos y negociaciones con la firma del Acuerdo Cooperación bilateral en Materia Laboral.

Según fuentes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, actualmente se está dando inicio al proceso de revisión del Acuerdo para realizar planes de acción a corto, mediano y largo plazo en el marco de las prioridades binacionales establecidas por cada gobierno. Esta propuesta del plan de acción tiene como finalidad proponer las estrategias a nivel político y operativo para la ejecución de cada uno de los objetivos establecidos en dicho acuerdo, presentar de forma concreta y oficial a las autoridades guatemaltecas y mexicanas, para el debido seguimiento, ejecución y evaluación de dicho acuerdo.

Los ejes en los que se centra el Acuerdo de Cooperación son:

- ✓ Mecanismos de Cooperación Bilateral
- ✓ Política Laboral Activa
- ✓ Migración Equitativa
- ✓ Protección a los Derechos de los Trabajadores

- ✓ Mecanismos de Información para la Protección de los Derechos Laborales

El objetivo general de este Acuerdo de Cooperación es establecer las líneas de acción que permitan a ambas partes trabajar de manera coordinada y articulada en el marco de sus respectivas competencias, para promover el empleo seguro, decente, productivo, así como la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes temporales.

Objetivos, estrategias y planes de acción:

Según la Coordinadora del Departamento de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *“que dentro del mismo marco del acuerdo, se establecen los ejes prioritarios para su ejecución, sobre esta misma línea se estableció una serie de planteamientos estratégicos, subsistentes de una relación de coordinación técnico-funcional que es de vital importancia para que los proyectos y programas establecidos en dicho acuerdo cumplan con las metas para lo cual fueron diseñados y que al mismo tiempo marcan el rumbo y la velocidad sobre lo que se quiere hacer, cómo se quiere hacer, con quien y para quien, para coordinar de una manera integral a fin de lograr una dinámica coherente de acciones y esfuerzos a nivel interinstitucional y binacional”* (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2014)

Para poder implementar y ejecutar este acuerdo de cooperación es importante establecer de forma clara el rol de ambas instituciones competentes, y es fundamental para que los objetivos y funciones de cada una de ellas estén en armonía con los lineamientos estratégicos y que las líneas de acción puedan canalizarse entre las decisiones de las autoridades.

CAPITULO III

3. DINAMICA ACTUAL DE LA MIGRACIÓN LABORAL FRONTERIZA GUATEMALA-MÉXICO

Uno de los factores que constituye la migración laboral de guatemaltecos al sureste de México es el trabajo, lo cual ha ido aumentando año con año. La dinámica actual de la migración laboral entre ambos países está enmarcada a que en México existe concentración de actividades económicas y laborales mayores que en Guatemala, el dinamismo que existe en los procesos de gestión de la migración laboral tiene características complejas he históricas y que desde el siglo XIX existe una arraiga cultura de cruzar la frontera guatemalteca con la mexicana con el fin de realizar actividades económicas y laborales, esto responde a una de las interrogantes del por qué muchas de las personas guatemaltecas no registran su salida y entrar a cada uno de los países y en el mayor de los casos no solicitan la autorización para laborar en cualquiera de los países.

Otro elemento de análisis esencial es la identificación y análisis de los actores implicados y el papel que juegan cada uno de ellos en el funcionamiento y dinámicas de la migración laboral y dentro del mercado de trabajo, por lo que a continuación se muestran ciertas características del perfil de los trabajadores migrantes fronterizos.

3.1 Actores de la gestión de la Movilidad Laboral Fronteriza

Los actores que forman parte del fenómeno migratorio tienen una participación directa en el proceso de la gestión de la movilidad laboral, porque se considera importante el involucramiento que estos pueden tener en la incidencia de una política migratoria o en un programa de trabajadores migrantes temporales fronterizo, incidiendo tanto en la parte política como en los procesos operacionales de esta gestión, este apartado permite identificar el perfil de los trabajadores

migrantes fronterizos, contratistas y empleadores, el rol y las características generales de cada uno de ellos.

3.1.1 Trabajadores Migrantes

Según el estudio Trabajadores agrícolas temporales en la frontera Guatemala México, los trabajadores migrantes temporales que se dedican a la agricultura, la mayor parte de la población desprovista de tierra y residente en centros semiurbanos del área rural de los diferentes departamentos fronterizos con México, que se involucran en el trabajo agrícola de temporada y de región. (DIGI, 2003).

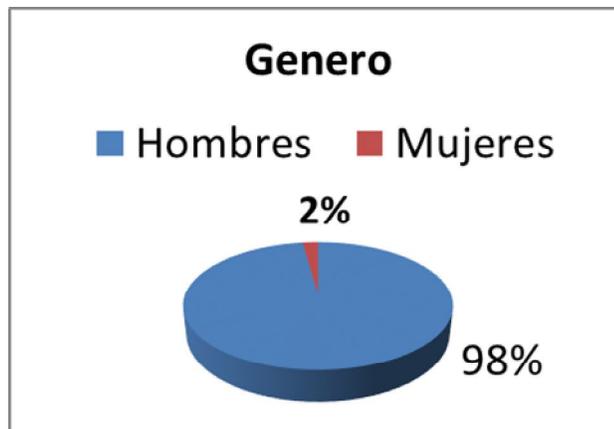
Se trata de una migración mayoritariamente guatemalteca, de trabajadores indígenas de sexo masculino, cierta parte de ellos acompañados por sus familias, procedentes de las áreas rurales de los departamentos transfronterizos viajando por un periodo determinado, hasta poder retornar voluntariamente a su ciudad de origen, con un alto grado de analfabetismo, y quienes emigran de forma temporal o circular, este tipo de trabajo no excluye a las mujeres, que son parte de la fuerza de trabajo en los últimos años, específicamente en el área de servicios domésticos, agricultura y en el comercio informal, esto las hace doblemente vulnerables, por ser indígenas, por ser mujeres y por emigrar de forma irregular al lado mexicano, una característica importante de esta migración trasfronteriza es que muchas de estas personas emigran de forma irregular, por ende no tienen la protección de sus derechos laborales tanto por el país de origen como el país de destino.

Las características de los trabajadores guatemaltecos migrantes fronterizos se identifican con los siguientes indicadores: género, estado civil, edad, niñez y adolescencia migrante, escolaridad, idioma y etnia.

a) Género:

Estadísticas del registro de los trabajadores migrantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, indican que en la producción agrícola, la migración fronteriza específicamente al Estado de Chiapas, continúa siendo los hombres con mayor número de trabajadores. Sin embargo no es exclusiva de las mujeres, tomando en cuenta que las mujeres y niños participan activamente en la economía de las familias, dedicándose principalmente en la producción cafetalera, actividades de comercio y servicio doméstico.

Grafico No. 1
Género de los Trabajadores Migrantes Fronterizos, en Frontera Tecún
Úman

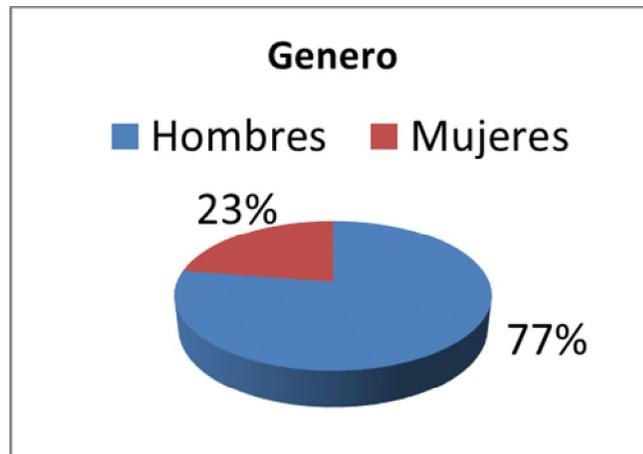


Fuente: Elaboración propia en base a registros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala 2014.

La grafica anterior muestra un alto número de hombres que viajan a las fincas, los cuales son documentados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y quienes representan un 98% de hombre y una minoría con el 2% de mujeres en la frontera de Tecún Umán. Contrario al registro que genera la oficina del Departamento de Movilidad Laboral en la Frontera de El Carmen, donde existe más participación de la mujer por los cultivos a los que van a trabajar.

Grafico No. 2

Genero de los Trabajadores Migrantes Fronterizos en Frontera el Carmen



Fuente: Elaboración propia en base a registros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala en la Frontera El Carmen 2014.

En el caso de la frontera de El Carmen hay un mayor número de registro del flujo de mujeres que migran al Estado de Chiapas, representando un 23% en comparación de la Frontera Tecún Umán, esta asciende a un 21% más y un 77% de hombres, el número de mujeres crece en esta zona debido a que la producción a la que van, es al corte de café y es en este tipo de cultivo donde hay mayor desplazamiento de la familia y por ende el de la mujer.

En el proceso migratorio las mujeres viajan en calidad de “acompañantes” sin embargo van a ejercer una actividad laboral dentro de las fincas o ranchos. Cuando la cosecha es en las fincas cafetaleras, los trabajadores viajan con sus familias (esposa e hijos) que normales contribuyen a las actividades laborales de los padres.

b) Estado civil:

La mayor cantidad de personas son casados o unidos, dando un 53.20%. En este mismo rango pueden incluirse a los divorciados y viudos que constituyen

un 1%. Mientras que los solteros constituyen un 45.8% (Dinamica de los Sistemas de Trabajo Temporal Migratorio en Norte y Centroamerica, 2010).

c) Edades:

Dentro de las edades de los trabajadores la mayoría son jóvenes que se encuentran en el rango de edad de 18 a 35 años de edad con óptimas condiciones de producción, capaces de resistir intensas jornadas de trabajo, con inadecuada alimentación, lo cual hace que este dato muestre una población económicamente activa, representando este rango un 65 % de la población y un 35% de 35 años a 50 años de edad. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2014).

d) Niñez y adolescencia migrante:

Aunque también se encuentran menores de edad trabajando ya sea en el comercio informal o en una finca en el lado mexicano, no obstante que dentro de los esfuerzos de la erradicación del trabajo infantil que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Código de Trabajo de Guatemala en el artículo 35 no tiene contemplado la autorización de salida de un trabajador migrante si es menor de edad para trabajar fuera del país.

Dentro de los registros y autorización de salida de los trabajadores migrantes se registran los trabajadores cuando estos van solos y cuando van con sus familias, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no autoriza la salida de los menores que deseen ir a trabajar al lado mexicano, únicamente los registra cuando estos van a acompañados por sus padres, en calidad de acompañantes y no de trabajadores.

Sin embargo dentro de la migración irregular, niños y niñas pasan por puntos ciegos, y la misma crisis familiar los hace a contribuir con más intensidad en las actividades económicas de sus familias.

e) Escolaridad:

Según la Política Nacional de Empleo, la mano de obra guatemalteca se caracteriza por ser poco calificada. Primero, los niveles de instrucción de la población ocupada son bajos: 31% nunca terminó la primaria y una cuarta parte no tiene instrucción alguna. Únicamente 3% de la población ocupada terminó la educación superior. Un problema adicional es la calidad de la educación.

La mayor parte de los trabajadores migrantes temporales no cuentan con un estudio a nivel diversificado, sin embargo 72% de los trabajadores saben leer y escribir, pero no han concluido con el nivel primario, teniendo únicamente los primeros tres años de este nivel, el 16% son analfabetas y únicamente el 10% han aprobado algún grado de nivel de diversificado. (Herrera, Ruiz, 2003)

f) Idioma:

El Español se convierte en el idioma más común de expresión en la región fronteriza con México, aunque mucho de los trabajadores agrícolas provengan del área rural de los Departamentos fronterizos, son predominantemente indígena con diferentes idiomas maya.

g) Etnia

Con respecto a la etnia según el registro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el 90 por ciento de los trabajadores registrados son trabajadores indígenas. Estos representan un alto sector de población en extrema pobreza por ende en condición de vulnerabilidad.

3.1.2 Consejeros de Empleo o Contratistas

Los Consejos de Empleo son las personas con una figura jurídica que algunos de ellos se registran de manera extraoficial y de buena fe ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como las personas autorizadas por el mismo Ministerio para poder actuar como reclutador e intermediador entre el Empleador y el Trabajador, normalmente estas personas son los líderes comunitarios, la mayor parte son agricultores, quienes han tenido experiencia en la agricultura en la parte sureste de México, por lo que las relaciones de amistad se estrechan con el Empleador y es donde inicia la figura como un Consejero de Empleo.

Estos contratistas tienen bastante poder, algunos están sindicalizados, cuentan con toda la información desde las fincas y buscan trabajadores de una misma comunidad para llevarlos en grupo por una ruta establecida para las temporadas del año. Reclutan directamente en las comunidades, aldeas o fincas por medio de las radios comunitarias y redes familiares y sociales, y tramitan la documentación del grupo de trabajadores ante el Instituto Nacional de Migración de México.

En el contexto de la política pública establecida por los gobiernos, a nivel individual o colectivo, las agencias privadas actúan como mediadores destacados, y en ocasiones principales, en la contratación y el envío de trabajadores entre países (OIT, 2014).

3.1.3 Sector Empresarial:

El sector empresarial en el Sureste de México representa un desarrollo tanto en la economía mexicana como en el desarrollo de los trabajadores y sus

familias, el sector empresarial a lo largo de la historia ha sido mayormente en el área agrícola, sembrando y cultivando productos para ser exportados de México hacia otros países, es por eso que generan fuentes de empleo a los trabajadores guatemaltecos.

3.2 Proceso Migratorio Laboral Fronterizo

El proceso de la gestión de la migración laboral de trabajadores guatemaltecos que se dirigen al sureste de México, es uno de los retos más grandes para ambos Estados, el mismo reviste en una gran complejidad y diversidad, teniendo este proceso características comunes por lo general de las migraciones contemporáneas, por lo que demanda un programa de trabajadores migrantes temporales fronterizos entre ambos Estados. Este proceso migratorio involucra al Estado de Guatemala como país de origen sobre todo personas procedentes de los Departamentos limítrofes con México y además por ser un país de retorno sobre todo de los trabajadores migrantes temporales fronterizos y para México, inicialmente como país receptor de los mismos trabajadores como país de destino.

En el siguiente apartado, refleja de una forma explicativa como surge el proceso de la migración laboral fronteriza, de manera regular entre México y Guatemala desde el reclutamiento hasta el retorno de los trabajadores migrantes temporales fronterizos.

a) Reclutamiento

El proceso de reclutamiento comienza desde que el empleador en México extiende una carta de petición al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del consejero de empleo esta misma contiene los datos generales y las garantías mínimas laborales como; el tiempo o el período de trabajo, el salario a devengar por día, las horas laboradas a la semana, el transporte, la alimentación, condiciones de vivienda, servicios médicos así como el número de registro y

autorización de inscripción de la finca ante el Instituto Nacional de México, con esta carta los consejeros de empleo se procede reclutar a las personas.

Los consejeros de empleo o contratistas en la mayoría de veces están sindicalizados a grupos de contratistas, cuentan con toda la información desde las fincas en el sureste de México y van en buscan trabajadores de una misma comunidad o aldea para llevarlos en el caso regular al Ministerio de Trabajo para su registro y control y sino únicamente llevan a los trabajadores hacia el lado mexicano por las balsas del rio Suchiate o por puntos ciego. Normalmente los consejeros de empleo reclutan directamente en las comunidades, por medio de las radios comunitarias y redes familiares y sociales, y posteriormente pasan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a realizar el proceso de registro.

b) Registro

El consejero de empleo o contratista después de reclutar a los trabajadores, procede a elaborar un listado en el que detalla nombre, nacionalidad, Documento Persona de Identificación y edad de las personas reclutadas. Luego se dirige a las oficinas de movilidad laboral en las fronteras El Carmen o Tecún Umán del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Con este listado los gestores de movilidad laboral proceden a llenar el listado acuerdo de forma manual para que sea firmado por cada uno de los trabajadores, por el contratista y firmado y sellado por las autoridades del Ministerio, en señal de que el Ministerio ha dado su visto bueno y autorización de salida de los trabajadores al extranjero.

Listado acuerdo: este listado es un documento por escrito es firmado tanto por el trabajadores como por el contratista, firmado y sellado por los gestores de movilidad laboral, dando visto bueno a este proceso, este listado establece cláusulas que contienen los derechos y condiciones laboral de los trabajadores en la finca, y se llena de acuerdo a la carta que envía el empleador al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Este acuerdo posteriormente se digitaliza, para ser compartido con las autoridades del Ministerio de Relaciones Exteriores, este

listado acuerdo garantiza que cuando se presente un inconveniente en el lugar de trabajo, incumplimiento al contrato, explotación o malas condiciones laborales entre el empleador y el trabajador, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social pueda trasladar la denuncia realizada por el trabajador, al Ministerio de Relaciones Exteriores para que este pueda proteger, asistir y velar por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores en México.

La creación del listado acuerdo se dio en el año 2002, en el marco de la Binacional Guatemala y México. Existen tres tipos de listado acuerdo; el primero es el listado acuerdo de trabajadores agrícolas migrantes temporales, para mujeres trabajadoras, adolescentes trabajadores y el listado de los niños, niñas y adolescentes que acompañan a sus padres a los lugares de trabajo, estos mismos se entregan una copia a las partes, una copia a la autoridades consulares y la otra en el archivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El proceso de registro en la actualidad ha sido un tema preocupante porque es escaso el número de consejeros de empleos que llevan a los trabajadores a registrarse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, teniendo en cuenta que muchos de los contratistas o consejeros de empleo tiene la figura de lidera en las comunidades de Guatemala, cuentan con un cierto grado a autoridad, en este sentido si el contratista gira sus instrucciones y lleva a los trabajadores a registrar a las instancias correspondientes o si los llevan por los puntos ciegos estos proceden a realizarlo.

Cuando los trabajadores pasan a registrarse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, posteriormente de ser registrados, los gestores de empleo proceden a llevarlos al parque para informarlos de sus derechos laborales y de sus condiciones de vivienda y salud en las fincas mexicanas.

De forma paralela, el contratista obtiene una carta del empleador solicitando la entrada de los trabajadores a México y requiere de los trabajadores fotografías,

copia de su Documento Personal de Identificación (DPI), su acta de nacimiento o pasaporte, para realizar las gestiones del permiso de trabajo ante las autoridades Mexicanas.

Posteriormente el consejero de empleo o contratista se presenta junto con los trabajadores en las oficinas del Instituto Nacional de Migración de México de la frontera para tramitar la Tarjeta de Visitante de Trabajador Fronterizo.

La autoridad migratoria revisa que los requisitos estén completos, hace un análisis del caso de cada trabajador, entrevista al trabajador para integrar la solicitud de tramite migratorio y para recabar sus datos personales los cuales ingresan en medios electrónicos de la información contenida en el formato básico y demás documentos necesarios, realiza las consultas pertinentes en el sistema y si la resolución es positiva expide y emite y entrega la Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo al extranjero para él/ella y los acompañantes del núcleo familiar. Generalmente la vigencia de la tarjeta es por un año para que las personas puedan trabajar durante las diferentes cosechas en el año, y posteriormente puedan regresar a sus propias parcelas de cultivo en Guatemala y vuelven a entrar a México el siguiente año.

c) Traslado y estadía

Una vez documentados, los trabajadores agrícolas son conducidos por el contratista a la finca y los gastos de transporte son cubiertos por el empleador. El contratista se hace responsable de los trabajadores temporales migrantes hasta el momento en que son recibidos por el empleador.

d) Retorno

La parte del retorno en el proceso de la migración es importante de darle muchas énfasis, actualmente los trabajadores van por un contrato de 31 días,

cuando la finca lo requiere por 3 hasta 6 meses, En la región del Altiplano, Tuxtla Gutiérrez, siempre se cubre el retorno. En las regiones costeras de Chiapas, el trabajador paga su retorno, debido a que una vez terminado el tiempo de trabajo, ellos se desplazan a otras regiones. Por el momento no se cuenta con un programa en donde el trabajador registre su retorno al país de origen, ni los movimientos y cambios que realiza en la zona transfronteriza para trasladarse a otras fincas.¹

El retorno, visto en sí mismo como un proceso social y no solo como un acto de volver, requiere incluir el estudio de la reinserción laboral y social como un aspecto medular en el análisis. De tal forma que un análisis sobre el retorno localiza al sujeto en el vértice de la articulación entre los mercados de trabajo y, en general, entre los contextos de inserción/reinserción en las llamadas sociedades de origen, de destino y/o retorno de las migraciones globales (FIIAPP, 2012).

¹ Fuente: toda la información descriptiva de la dinámica de la gestión migratoria laboral fue recopilada por medio de la observación directa y entrevistas a los gestores de migración laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de las fronteras el Carmen y Tecún Uman del Departamento de San Marcos.

CAPITULO IV.

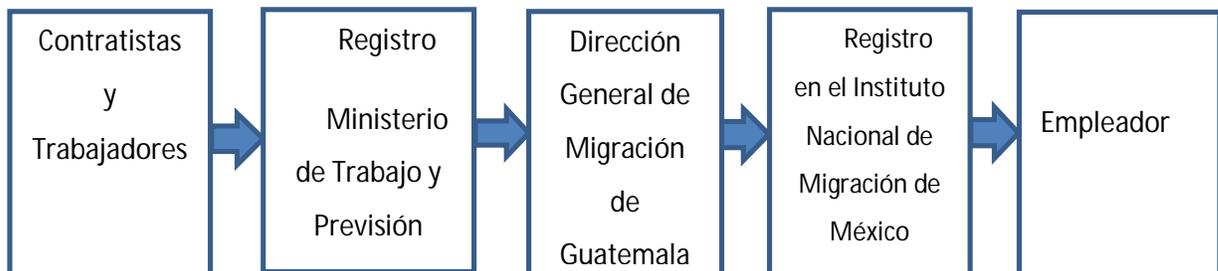
4. ANALISIS DEL PROCESOS DE LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL FRONTERIZA GUATEMALA-MÉXICO

El contexto migratorio es cada vez más grande, dinámico y complejo, ya que miles de personas guatemaltecas y beliceñas se dirigen anualmente a laborar hacia el sureste de México, cruzando las fronteras de: Tecún Umán, El Carmen, La Mesilla, El Naranjo, Bethel, Gracias a Dios, muchos de ellos siendo pasos fronterizos de los más transitados por migrantes en condición irregular. Los puestos fronterizos de el Carmen y Tecún Umán son una de las fronteras más transitadas por los trabajadores.

Dentro de los procesos de la migración laboral existen procesos aislados institucionalmente como lo binacional, la migración laboral entre Guatemala y México se dan en dos escenarios uno de ellos fue planteado en el capítulo anterior, donde se expone el proceso de la gestión migratoria conjunta entre Guatemala y México. Por el lado de Guatemala dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, existe un proceso de registro, pero no se cumple en su totalidad.

En la actualidad la dinámica del registro operan en tres formas diferentes:

Grafico No. 1
Proceso de Registro de los trabajadores migrantes en ambos países



Fuente: Elaboración propia en base a las observaciones de campo y entrevistas realizadas a los trabajadores migrantes temporales, 2014.

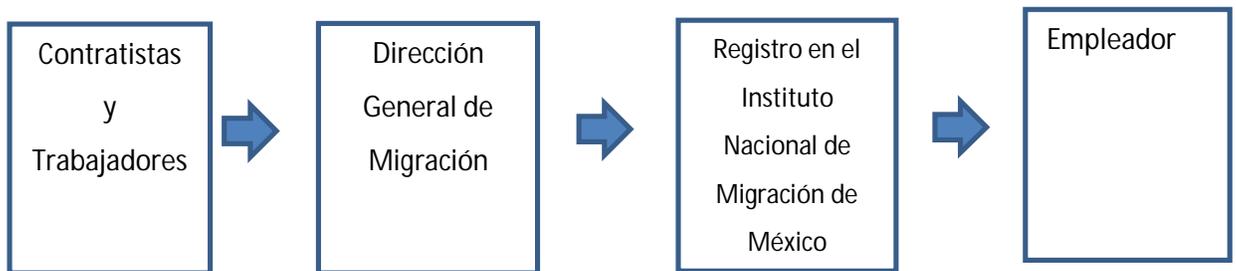
De acuerdo a la experiencia de las observaciones directas de campo realizado por la investigadora y en base a la Teoría Institucional la cual plantea que una vez comenzada la migración internacional, surgen instituciones privadas y organizaciones de voluntariado para satisfacer la demanda creada por el desequilibrio de los países rico y el reducido número de visados de inmigración que el país ofrece.

En ese sentido se observa en la gráfica anterior que: los contratistas o agentes de reclutamiento juegan un papel importante en el proceso de registro de los trabajadores ya que son ellos quienes ejercen el liderazgo en dichos procesos. Los trabajadores realizan todos los procesos de registro tanto en Guatemala como en México. Los contratistas después de realizar el proceso de reclutamiento, proceden a llevar a los trabajadores a registrarse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para obtener la autorización de trabajar en el sureste de México; el tercer paso es dirigirse a la Dirección General de Migración para registrar su salida del país, posteriormente se dirigen al Instituto Nacional de Migración para emitir al TVTF. Con el permiso y autorización de todas estas instituciones se dirigen por ultimo al lugar de trabajo. Sin embargo al hacer ellos todos estos trámites no significa que cada una de las instituciones concentre o unifiquen en una base de datos, la información y registró general de los trabajadores de manera consolidada y que tengan acceso a saber dónde está el trabajador y bajo qué condiciones.

Según testimonios de los trabajadores entrevistados, manifiestan que cuando el contratista les instruye documentarse y registrarse tanto en las instituciones guatemaltecas como mexicanas, ellos obedecen a la instrucción, aunque para ellos es difícil llegar a las oficinas de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ubicadas en las fronteras de El Carmen y Tecún Umán, debido a las largas distancias que tiene que recorrer desde su comunidad de origen.

Grafico No. 2

Proceso de Registro de los trabajadores migrantes únicamente en México.

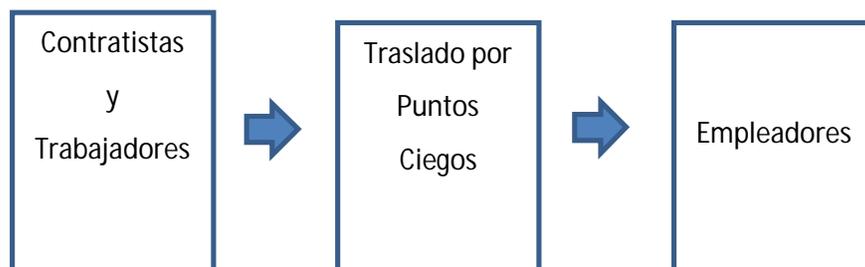


Fuente: Elaboración propia en base a las observaciones de campo y entrevistas realizadas a los trabajadores migrantes temporales, 2014.

En la gráfica anterior se observa que el proceso disminuye desapareciendo la figura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los contratistas después de realizar el proceso de reclutamiento, proceden a llevar a los trabajadores directamente a registrar su salida del país a la Dirección General de Migración en la frontera, posteriormente los dirigen a las instalaciones del Instituto de Migración de México para realizar el trámite de la obtención de la TVTF para que finalmente puedan trasladarse con el empleador.

Grafico No. 3

Migración Laboral irregular, ausencia del registro y autorización de ambos países.



Fuente: Elaboración propia en base a las observaciones de campo e información generada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala 2014.

En la última gráfica muestra una preocupante situación de como los trabajadores, contratistas y empleadores, realizan un modus operandi establecido,

ya que es un modo de actuar habitual y fuera de todos los procesos institucionales de Guatemala y México. Los contratistas realizan las actividades de reclutamiento, posterior a esto se dirigen con el grupo de trabajadores a trasladarse al territorio México, por medio de las balsas en el rio Suchiate o por los lugares llamados “puntos ciegos” donde no se encuentran oficinas y controles migratorios.

Según la información brindada por los trabajadores por medio de las entrevistas, ellos manifiestan que el contratista no los lleva a documentarse y registrarse ante las autoridades guatemaltecas y mexicanas, debido a la lejanía, teniendo que realizar un costo adicional para el pago de transporte a las oficinas de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo, el pago de fotocopias de su documento personal de identificación, el tiempo requerido para registrarse. Dichos trabajadores resaltan que el proceso de registro en dichas oficinas les genera, según ellos, tiempo y dinero perdido, (el cual es aproximadamente de 2 a 3 horas) ya que una sola gestora registra a todos los trabajadores.

Existen muchos factores que hacen que tanto los trabajadores y contratistas no se registren en las instituciones competentes, entre dichos factores se encuentran: las malas organizaciones institucionales, los procesos burocráticos que existen entre las instituciones, la falta de información de la importancia que ellos cumplan con las normas establecidas para poder salir de Guatemala para trabajar en México y por parte de las autoridades mexicanas para laborar en dicho país.

La grafica numero 3 deja en evidencia que cuando los trabajadores no se registran en ninguna institución, sin previa autorización de ninguna de ellas y que no existe un contrato de trabajo que les garantice el cumplimiento de las garantías mínimas que establecen dichos contratos por parte del empleador, esto factores convierte a los trabajadores a ser más vulnerables a muchos abusos por parte del contratista o empleador, entre esos: el cobro por colocarlos en un puesto de trabajo en México, retención de pasaporte o documento de identificación,

explotación laboral, trata y tráfico ilícito de personas, víctimas de explotación laboral, abusos a sus derechos humanos y laborales.

Cuando los trabajadores no se registran con las autoridades correspondientes, al momento que exista una denuncia por parte de los trabajadores, las instituciones de Guatemala y México no cuentan con toda la información de ellos ni del patrono, para poder brindarle, asistencia, atención y protección consular.

Grafico No. 4

Cuadro comparativo de los registros de los trabajadores Migrantes Fronterizos entre las autoridades mexicanas y guatemaltecas del año 2010 al año 2014

Registro De Trabajadores Guatemaltecos Migrantes Temporales Guatemala-México	2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL
TVTF/México	28,628	29,993	23,210	16,580	15,391	113,802
MINTRAB/ Guatemala	4,778	3,518	4,513	3,771	6,523	23,103

Fuente: Gráfica proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2014

Según la gráfica número 4, muestra los flujos migratorios y los desfases que existen en los procesos de registro y control de los trabajadores migrantes, que autoriza México y Guatemala.

Según el marco normativo de México, cuenta con procesos de registro y autorización para que los trabajadores guatemaltecos y beliceños puedan ejercer una actividad laboral o económica en los Estados fronterizos a través de la Tarjeta de Visitante de Trabajador Fronterizo (TVTF), dicho proceso se encuentra a un nivel más elevado que el de Guatemala, con modelos de gestión efectivos y eficaces para poder controlar y regular la inmigración de cientos de guatemaltecos y beliceños. En dicha tabla se puede observar el bajo número de registro de

trabajadores que documenta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, esto debido a que únicamente existen dos oficinas de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para documentar y registrar a la gran cantidad de trabajadores que migran las sureste de México.

4.1 Debilidades puntuales en el proceso migratorio

Partiendo del neoclasismo económico, bajo la teoría microeconómica el ser humano se moviliza hacia los países más productivos con una amplia oferta laboral, dicha teoría se aplica en Guatemala debido a que las fuentes de empleo son escasas y el Estado no brinda las condiciones para invertir en las tierras, los guatemaltecos deciden migrar al Sureste de México, en donde existe un déficit de mano de obra agrícola por ende hay una amplia oferta laboral, esta teoría se complementa con la Teoría del Push and Pull, la cual hace énfasis en que existen muchos factores de expulsión en el país de origen (Guatemala) y factores de atracción (México) que hacen que los guatemaltecos se desplacen hacia el territorio mexicano con fines económicos y laborales.

Dentro de este fenómeno las debilidades que existen en proceso de la gestión migratoria laboral fronteriza entre México y Guatemala son:

a) Deficiencia en el registro de los Trabajadores

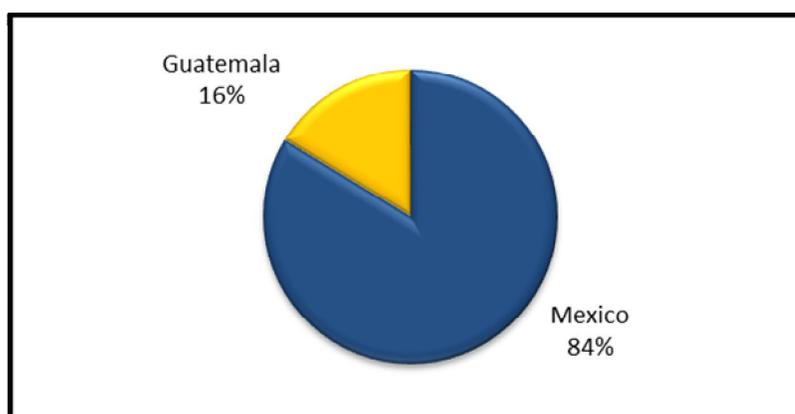
Analizándolo desde la teoría Institucional, el Estado de Guatemala no controla ni regular a las agencias privadas de colocación, o contratistas que se dediquen a las actividades de reclutamiento y colocación de trabajadores migrantes en otros países especialmente en el territorio mexicano.

Actualmente no existen coordinaciones concretas e integrales entre las autoridades guatemaltecas ni mexicanas en cuanto al registro de los trabajadores. Es importante identificar las debilidades en los procesos de la gestión migratoria

laboral ya que, dentro del proceso de autorización y extensión de la Forma de Visitante de Trabajador Fronterizo, las autoridades mexicanas no solicitan el permiso de trabajo y la autorización por parte del gobierno guatemalteco para que sea una gestión coordinada e integral.

Es posible que la falta de información de los procesos de registro haga disminuir los registros oficiales de trabajadores agrícolas en los últimos años, aunque también se puede observar que los países locales invisibilizan el propósito real de la migración agrícola. A esta categoría, la falta de registros fiables se suma la problemática de los trabajadores indocumentados quienes recorren largas distancias entre las montañas de la Sierra Madre o cruzando el río Suchiate para internarse en México en puntos “ciegos” de la migración para poder llegar al lado mexicano.

Grafica No. 5
Registro de trabajadores entre Guatemala y México, Año 2012

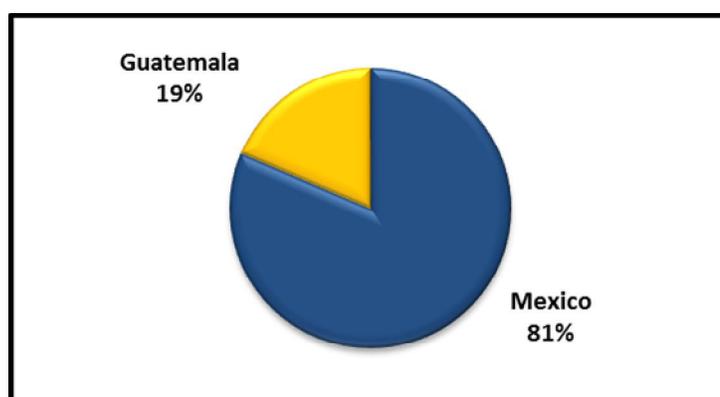


Fuente: Elaboración propia en base a grafica No. 3 de datos estadísticos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2014.

Se observa en la gráfica anterior, el registro de los trabajadores guatemaltecos que viajan al sureste de México por fines laborales, en relación a los datos estadísticos, para el año 2012 Guatemala registra un 16% de los trabajadores, México con un mayor número de registro del 84%.

La diferencia que existe en los diferentes registros se debe a la falta de información de los trabajadores, de los procesos de registro y la autorización del Ministerio de Trabajo para laborar en el lado mexicano, así como el escaso recurso humano de las instituciones guatemaltecas para atender a la mayoría de trabajadores.

Grafica No. 6
Registro de trabajadores entre Guatemala y México, Año 2013

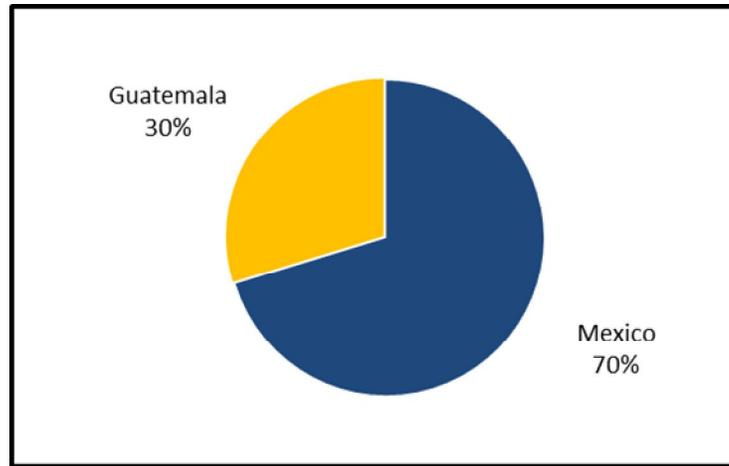


Fuente: Elaboración propia en base a grafica No. 3 de datos estadísticos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2014

En relación al año 2013, el registro por parte de Guatemala tuvo un mínimo aumento de un 3%, a diferencia del año 2013, Guatemala registro un 19%, mientras México un 81%. Este aumento según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue debió a que la gestoras de empleo de la oficina de Movilidad Laboral ubicadas en la frontera El Carmen y Tecun Umán, aumentaron y fortalecieron las charlas de concientización a los contratistas para registrar a los guatemaltecos y a los trabajadores migrantes fronterizos, este fue un avance mínimo pero significativo.

Grafica No. 7

Registro de trabajadores entre Guatemala y México, Año 2014



Fuente: Elaboración propia en base a grafica No. 3 de datos estadísticos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2014.

Para el año 2014, se observa que el registro por parte de Guatemala aumentó a un 30% mientras que en México registró un 70% de trabajadores migrantes temporales, debido a que el Ministerio de Trabajo intensificó las campañas de información sobre los derechos laborales y la importancia del registro ante el mismo Ministerio, otro aspecto a considerar es que según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se realizaron charlas de concientización dirigidas a los contratistas para que ellos puedan trasladar a los trabajadores a las oficinas de movilidad laboral en las fronteras y facilitar el registro de los trabajadores.

Los procesos de consolidación, maduración y posicionamiento en los procesos de registro de los trabajadores son de vital importancia para regular y controlar dicha migración pero sin dejar a un lado y trabajando paralelamente la creación de políticas públicas migratorias con miras a avanzar en procesos de sistematización de información para proporcionar la construcción de algún tipo de indicadores de comportamiento de actores institucionales en materia de migración laboral entre ambos países. Así como a constituir un mecanismo de verificación

permanente que asegure el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores establecidos en la ley, en materia de contratación condiciones y prestaciones laborales, pago de salarios y resolución de conflictos y controversias

Según la Coordinadora Programa Universitario de Investigación en Asentamientos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, los trabajadores el 78.6% lo hacen a través de la Forma Migratoria de Visitante Agrícola, un 20% con pase local y el resto a través de otros procedimientos (USAC, DIGI, 2002).

Es posible que esto haga disminuir los registros oficiales de trabajadores agrícolas en los últimos años por las autoridades guatemaltecas, aunque también se puede observar que los pases locales invisibilizan el propósito real de la migración agrícola. La documentación de trabajadores agrícolas transfronterizos conlleva procedimientos que necesitan ser modificados, esto significa en primera instancia reconocer que su status más que migratorio es laboral y que por lo tanto los Ministerios de Trabajo, tanto de Guatemala como de México deben proceder a registrar y controlar la gestión de la migración laboral.

Además pueden ser víctimas de tratos degradantes, retención de documentos de identidad, privación de alimentos o agua, amenazas, agresiones físicas, acoso sexual, abandono en lugares desconocidos e incluso homicidios. solventar cualquier reclamo que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido dentro de los contratos de trabajo.

Según la teoría institucional las organizaciones con ánimos de lucro y los empresarios privados proporcionan servicios a los migrantes a cambio de cuotas que han sido fijadas en el mercado negro, contratos de trabajo entre empleadores e inmigrantes ilegales y transporte clandestino a destinos del interior, dicha teoría se relaciona directamente con la problemática actual a la que muchos de los

trabajadores están vulnerables, el cobro excesivo por la búsqueda de empleo en México, la trata y tráfico ilícito de personas, el transporte clandestino entre otros.

De acuerdo a la legislación mexicana, el contratista o intermediario incurre en responsabilidad por la función que realiza. Según lo estipulado en los artículos 13 y 14 de la Ley Federal del Trabajo, los intermediarios serán solidariamente responsables con los beneficiarios de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores y los patrones que utilicen intermediarios para la contratación serán responsables de las obligaciones que se deriven de la ley y de los servicios prestados. También se estipula que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores (Ley Federal de Trabajo de México, 2015).

Según el convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las agencias retribuidas de colocación, ratificado por Guatemala, estipula:

Artículo 6 Las agencias retribuidas de colocación sin fines lucrativos comprendidas en el párrafo 1, b), del Artículo 1:

- a) Deberán poseer una autorización de la autoridad competente y estarán sujetas a la vigilancia de dicha autoridad;
- b) No podrán percibir una retribución superior a la tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad, habida cuenta estrictamente de los gastos ocasionados; y
- c) No podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza (OIT).

Dentro del inciso "a", establece que estas agencias que dentro de la realidad fungen como agentes reclutadores deben poseer autorización para

ejercer sus funciones como tal, por la autoridad competente y estarán sometidas a la vigilancia de dicha autoridad, esto último ha tenido cuestionamiento ya que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no tiene un mecanismo de vigilancia, control y supervisión para estos agentes reclutadores, para velar por el cumplimiento de sus obligaciones.

Para el cumplimiento del Convenio 96, las autoridades guatemaltecas, en enero del 2014 se entregó por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la propuesta de Acuerdo Gubernativo para regular las agencias de reclutamiento y colocación de trabajadores, en cumplimiento de los convenios internacionales en materia de migración laboral, para revisión y aprobación del despacho superior, para que posteriormente sea firmado por el Señor Presidente de la República y publicación en el Diario Oficial.

4.2 Análisis de los Principales obstáculos para atender la migración laboral transfronteriza

La Migración Laboral en Guatemala atiende a la necesidad de poder visualizar una estructura y proceso que permita primeramente garantizar la protección de cada uno de los trabajadores guatemaltecos(as) migrantes en territorio mexicano, los obstáculos para poder regular y controlar la migración laboral se enmarca en un escenario bastante amplio que involucra una serie de actores que van desde el gobierno, sector privado y los trabajadores, en donde cada uno de ellos realiza un trabajo a conveniencia, pero más allá de conveniencia existen procesos débiles por parte del estado de Guatemala y México que hacen que la migración laboral transfronteriza se realice de forma irregular y desordenada.

Según el grupo articulador de la Sociedad Civil de Guatemala, en materia de migración hace referencia que “en la actualidad, existen acciones puntuales desde algunas instituciones de Gobierno que se encaminan a atender desde su

perspectiva y competencia las migraciones laborales, es importante indicar que en este proceso las instituciones han sido enriquecidas con insumos provistos por las organizaciones sociales en la materia, resultado de su incidencia” en este sentido existen diversos insumos que sirven a las instancias correspondientes generar y ejecutar acciones en beneficio de los trabajadores migrantes.

- **Ausencia de una política sobre Migración en Guatemala**

El Estado de Guatemala no cuenta con una política pública en Migración, los efectos de la ausencia de una política pública en migración en Guatemala, y la carencia de una estrategia donde converjan medidas económicas, sociales y laborales son el mayor obstáculo para lograr una migración ordenada y segura tanto para los emigrantes como los inmigrantes y es la causante que los procesos migratorios dentro de Guatemala se den de una manera desordenada e irregular.

La falta de una política pública es el uno de los problemas más visible que el gobierno de Guatemala tiene con respecto a la migración, esto condiciona a que los procesos que cada institución tiene se plantean y se ejecutan de manera aislada y deficiente, por el lado de mexicano cuenta con una política integral sustentada en planes y acciones en beneficio de las personas migrantes.

La Política de migración tiene que formar parte de un plan nacional de desarrollo estrictamente vinculada e integrada a las políticas de empleo nacional, al desarrollo económico y el ordenamiento territorial entre otros rubros. La mejor forma de manejar los flujos migratorios hacia México para que este fenómeno aporte bienestar a los trabajadores migrantes y al país en general, es a través de acuerdos, convenios bilaterales de migración laboral.

El abordaje de este problema en estos términos implica una actitud de humildad frente al problema y de forzar un proceso dual que impulsé dos estrategias. La primera de estudio, diseño y aplicación de políticas del impacto

estructural en el empleo nacional y la segunda, de atención inmediata de la problemática que aqueja a los migrantes y esta problemática considera tanto la necesidad de atender las necesidades de los trabajadores de empleo en el corto plazo, como de preparar las medidas de prevención y previsión social.

El Estado de Guatemala tiene que darle un impulso a favor de los migrantes guatemaltecos, a partir de una política que busque realizar los esfuerzos para resolver el problema de precariedad en el empleo de los trabajadores guatemaltecos y fortalecer sus capacidades para la empleabilidad a través de la capacitación y la formación para el trabajo.

Es importante mencionar que antes de la elaboración de la política pública en Guatemala es necesario que se realicen estudios de profundidad sobre los mercados laborales dentro de Guatemala y en México, así como el perfil ocupación de los trabajadores guatemaltecos para que puedan generar insumos de información y que sirvan como base para toma de decisiones y en la elaboración de una política pública migratoria laboral y mejoras para la empleabilidad, en segundo plano esta política debe de ir sobre la línea de generar los mecanismos eficientes y eficaces que institucionalicen el tema del ámbito gubernamental que involucre los actores claves dentro de la migración laboral, que se realice de manera tripartita es decir involucramiento del sector empresarial, los trabajadores y el gobierno.

Una de las recomendaciones más amplias y generales para el Estado de Guatemala es avanzar en la elaboración del diseño de una política de migración laboral con un enfoque integral entre las instancias correspondientes, sociedad civil y representación de los trabajadores, y la cual garantice la protección y debido cumplimiento de los derechos humanos de la población guatemalteca migrante trabajadora. La implementación de una política integral de migración laboral requiere de un dialogo integral entre los actores involucrados, previo de las leyes y reglamentos inherentes y que durante el desarrollo de políticas se tomen en

cuenta el contexto real del fenómeno, es importante no dejar fuera, que dentro de la creación y la ejecución de la Política Pública Migratoria exista una entidad o institución rectora para coordinar a las demás instituciones de Estado las funciones que le competen a cada una de ellas, así como a velar por el cumplimiento de esas obligaciones.

- **Procesos burocráticos**

Uno de los obstáculos más sobresalientes para poder regular la migración laboral en los países es la burocracia que existe dentro de las instituciones que conforman al Estados y la estructura organizacional de las instituciones incide en la toma de decisiones administrativas y operativas de las gestiones de los procesos de la migración laboral, refiriéndose a las diferentes formas de actuar y de pensar que existen dentro de las Instituciones públicas competentes, impiden seguir la línea de lo establecido y de la realidad y seguir otras normas diferentes fuera de la realidad.

Si bien es cierto que dentro de las leyes establecidas en Guatemala y México exigen una serie de requisitos que tanto los empleadores como los trabajadores tienen que realizar para que la migración se realice de forma manera regular. Los procesos administrativos para la gestión migratoria laboral tienen que realizarse de manera flexible, práctica y que no estén fuera de la realidad del fenómeno migratorio laboral.

- **Bajo Presupuesto**

Dentro de la asignación presupuestaria que es otorgada a cada institución pública anualmente se observan insuficiencias notables en la dotación presupuestaria en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Relaciones Exteriores instituciones para el abordaje de la movilidad-migración laboral, jugando cada una de ellas un rol importante en el tema migratorio.

Estas insuficiencias no sólo tienen que ver con los montos asignados sino que también con la ausencia de recursos etiquetados en los presupuestos principalmente en el caso de Ministerio de Relaciones Exteriores para remitirlos a los Consulados de Guatemala en los países que tienen mayor número de trabajadores migrantes guatemaltecos, como lo es Canadá, Estados Unidos y México. Los recursos asignados ambas instituciones, además de ser insuficientes para atender la dimensión general de las necesidades se destinan para la ejecución de actividades puntuales o subsumidas en acciones sistemáticas de estructuras institucionales. Como consecuencia de ello, los resultados podrían no sólo ser débiles, ineficientes sino estar sujetos a decisiones casuísticas o arbitrariamente definidas.

- **Métodos y Procesos Operativos**

Una de las particularidades de la teoría institucional es que los gobiernos tienen dificultades para controlar los flujos migratorios una vez porque ha comenzado porque el proceso de institucionalización es difícil de regular, en ese contexto un obstáculo que afronta ordenar la migración laboral transfronteriza, radica en un problema estructural en las instituciones de gobierno y la falta de procesos sistemáticos administrativos y operativos en la gestión migratoria que permitan regular y controlar la migración, el problema no radica en la Migración Laboral al contrario el migrar es un derecho de la persona, el problema existe cuando esa migración no se da de una forma segura, regulada y ordena por la autoridades que les corresponde para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores de los guatemaltecos fuera del territorio nacional.

A pesar de que Guatemala cuenta con la infraestructura institucional básica y el personal mínimo para atender la migración laboral en Guatemala, en este caso la insuficiencia se refleja en la carencia de información y conocimiento de las características y dimensión de este proceso de movilidad laboral en Guatemala.

Ello ha contribuido a que esta dinámica no se incluya en el tema y que las instituciones no reconozcan aún el rol que les compete en este proceso.

Para dar los primeros pasos en la atención de estos procesos, se requiere de un esfuerzo de diagnóstico sobre la temática y su inclusión en la agenda institucional e interinstitucional, considerando que las personas trabajadoras guatemaltecas en México pueden ser consideradas parte de una población en situación de vulnerabilidad. Los primeros esfuerzos realizados por las instituciones guatemaltecas en coordinación sus homólogos de los países del CA-3 y México así como primeros acercamientos al gobierno de Belice, pueden constituir la base de las disposiciones internas e interinstitucionales para el seguimiento de esta dimensión de la movilidad laboral en Guatemala, desde un ámbito político se pueden crear y promover acciones políticas más concretas para avanzar en esta temática.

4.3 Principales factores de éxito para la migración laboral fronteriza

- **Estrechar los lazos de cooperación Internacional**

En base a la particularidad de la Teoría sobre la interdependencia compleja sobre la cooperación, que si bien no forma parte en estricto sentido de la propuesta de la interdependencia si se encuentra implícita en sus análisis en torno a la interrelación de los Estados y que en la época actual se da mediante el principio de cooperación, partiendo de esta afirmación, en el marco de la cooperación entre los Estados, en el año 2014, se firmó el Acuerdo de Cooperación firmado en Materia Laboral entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Guatemala ambos Estados han dado un impulso a estrechar las relaciones de cooperación y amistad y en el mismo han acordado dentro del acuerdo de cooperación binacional, es importante resaltar los compromisos adquiridos en dicho acuerdo, sin duda este enfoque implica un esfuerzo binacional de cooperación mutua, manifestando la voluntad política para

enfrentar el reto de la movilidad laboral en la perspectiva de la promoción de trabajo seguro, decente y de calidad vinculado a la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores.

Este acuerdo marca una tendencia de desarrollo otorgando a los trabajadores guatemaltecos oportunidades de acceso al mercado laboral en México, lo cual traerá resultados positivos al desarrollo y bienestar de los trabajadores no solo en su familia sino a nivel local, mejorando sus ingresos. Por otro lado un aspecto importante de beneficio a la suscripción de acuerdos bilaterales es la garantía que ambos Estados otorgan a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes tanto para los mexicanos en Guatemala como los guatemaltecos en México en todo el proceso migratorio laboral, reclutamiento, contratación, registro, traslado, estadía y retorno y por el lado de los empleadores traerán beneficios pudiendo contar con mano que suplirá sus necesidades a corto o mediano plazo.

Vinculando la Teoría de la Interdependencia Compleja en donde La interdependencia que existe en un Estados hacia otro por diferentes factores dentro de un sistema internacional que hace que se complemente el uno con el otro, se relacionan muchos factores de éxitos que traerá el haber firmado un Acuerdos entre ambos Estado. Para México siendo el país receptor, traerá como resultado una migración laboral equitativa, ordenada y segura, vendrá también a satisfacer necesidades de su mercado laboral fronterizo y paralelamente se solucionará en el mayor de los casos al déficit de mano de obra agrícola que existe en la zona sureste de México, también se podrá controlar de mejor manera la migración laboral irregular, creando programas y logrando así una mejor gestión de la migración laboral para ambos estados.

- **Protocolos de actuación**

En el proceso de búsqueda de empleo de personas guatemaltecas para vincularse a un puesto de trabajo formal en el sureste de México, presenta inicialmente con una propuesta de vinculación laboral que es emitida por gobiernos y empresas de otros países, que en ocasiones parte de los acuerdos y convenios sobre migración laboral existentes en el país; por lo tanto, las agencias de colocación y consejeros de empleo entre otros agentes individuales, son quienes lucran en la actualidad con esta actividad comercial, siendo intermediarios entre el empleador y el trabajador temporal, realizando convocatorias de reclutamiento y selección de personas guatemaltecas, donde dicha actividad les provoca un perjuicio económico a estas últimas, puesto que se les cobra un monto no regulado de dinero a quienes acuden a la búsqueda de un empleo en el extranjero, de igual manera se presentan en algunas ocasiones falsas convocatorias presentándose fraude y en otros casos al incumplimiento de las condiciones laborales.

Por lo anterior se hace necesario establecer procedimientos que conduzcan al ordenamiento de los procesos entre entidades del estado, permitiendo a las mismas dar seguimiento, verificar y actuar a favor de las buenas prácticas de la migración laboral en el país.

La regulación de las agencias de colocación y/o consejeros de empleo es una necesidad actual, ya que hasta el momento quienes intervienen en el mercado del trabajo, funcionan sin ningún tipo de control, aduciendo que las agencias de colocación como los consejeros de empleo en Guatemala, carecen de regulación legal, por lo que se les presenta una mayor facilidad de convencimiento ante personas vulnerables que presentan una necesidad de empleo, violando así sus derechos laborales.

Existe un esfuerzo importante, por brindar un proceso atractivo para los involucrados, que sea flexible y funcional para que los guatemaltecos puedan aplicar de manera ordenada y controlada ante una oportunidad de empleo en el extranjero, y permitirles a las agencias de colocación o personas individuales estar regularizadas y cumplir con un procedimiento ajustado a lo que establece el código de trabajo y la legislación internacional en materia de migración laboral.

Por eso se recomienda creación e implementación de un protocolo de actuación interinstitucional favorece a las instituciones involucradas directamente al fortalecimiento (Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Gobernación) para la obtención de estadísticas, seguimiento y atención, en la aplicación de la ley laboral y en cumplimiento de la misma, brindando la protección y bienestar de los trabajadores migrantes guatemaltecos de la mano con esto, ir fortaleciendo las capacidades de los funcionarios de las instituciones involucradas en el tema de migración laboral a través de talleres de capacitación, intercambios de información y de buenas prácticas con otros países, para aumentar los niveles de conocimiento e información de enfoques de contenidos sobre la legislación nacional y preceptos incluidos en los instrumentos internacionales sobre migración laboral para su aplicación pertinente y oportuna así como de la dinámica de la gestión laboral, información sobre los mercados laborales.

- **Información sobre los Derechos laborales de los Trabajadores Migrantes Temporales.**

De acuerdo a lo establecido en Convenio 97 sobre la protección de los trabajadores migrantes y sus familias, en el anexo I Artículo 5, inciso c, estipula que el migrante tiene que recibir, por escrito, antes de su salida, por medio de un documento que se refiera a él individualmente, o a un grupo del que forme parte, información sobre las condiciones generales de vida y de trabajo a que estará sujeto en el territorio de inmigración, así también el Acuerdo de cooperación

firmado entre México y Guatemala, establece que ambos estados deben realizar campañas de difusión que brinden información amplia a los trabajadores migrantes temporales respecto sus derechos y el correcto reclutamiento por agencias privadas, así como a los empleadores para la debida contratación de estos trabajadores.

Por lo que se recomienda a ambos Estados; reforzar las campañas de información para informar, orientar y prevenir a los ciudadanos guatemaltecos interesados en trabajar en el extranjero, sobre estafas en cobros no autorizados por personas o agencias reclutadoras a cambio de colocarlos en un puesto de trabajo fuera de Guatemala, así como empoderarlos sobre sus derechos humanos y laborales y de los procesos que tienen que llevar a cabo los intermediarios para poderlos colocar en un puesto de trabajo en el exterior, así como toda la información que aún pudiere necesitar en relación con la naturaleza del trabajo para el que haya sido reclutado, la región del empleo, la empresa a la que haya sido destinado y las disposiciones tomadas para su viaje, así como las condiciones de vida y de trabajo, comprendidas las condiciones de higiene y demás condiciones afines que existan en el país y en la región adonde se dirija tal y como lo establece el Convenio 97 sobre la protección de los trabajadores migrantes y sus familias.

4.4 Principales Retos de la migración laboral fronteriza

- **La migración laborar irregular**

Uno de los retos más grandes para atender la migración laboral transfronteriza es por la arraigada cultura que existe desde 1871, cuando el Estado de Chiapas era parte del territorio guatemalteco, desde hace más de un siglo las personas transitaban desde un departamento a otro (Chiapas, San Marcos, Huehuetenango etc.), Desde la Teoría del Push and Pull, la cual establece que en principio existe una serie de factores que empujan al compararlo

con las condiciones más ventajosas que existen en otros lugares, las que ejercen una fuerza de atracción (pull), generándose de esta manera, una dinámica de expulsión (push) y atracción (pull), partiendo de esta explicación los ambos Estados están obligados a determinar cuáles son esas causas de expulsión y crear mecanismos y estrategias que permitan disminuir la migración laboral irregular. Esta migración obedece a una migración inconscientemente irregular, no en todos los casos, por parte de los trabajadores ya que desde entonces ha existido la cultura de trasladarse de un lugar a otro por factores de trabajo, haciendo caso omiso a las fronteras que hoy en día dividen territorios de ambos países, el trasladarse del lado guatemalteco al lado mexicano sin autorización de las autoridades mexicanas y guatemaltecas es parte de la cultura de esas personas, esto representar un gran reto, educar e informar a las personas sobre las consecuencias de estas prácticas “normales” para ellos, es una tarea difícil y compleja que se enfrentan las autoridades de ambos países, la obtención de un puesto de trabajo del lado mexicano representa una serie de procesos sistemáticos que obliguen a los trabajadores y contratistas a seguir las reglas establecidas por las autoridades para combatir de forma efectiva la migración irregular.

- **Protección los derechos laborales de los guatemaltecos migrantes transfronterizos**

Esto significa que se debe dotar de un programa para una migración equitativa que no sólo respete los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes, sino que también les ofrezca oportunidades reales de obtener un trabajo decente. El reconocimiento de la contribución que los migrantes aportan a la sociedad, tanto en sus comunidades de origen como en las comunidades donde trabajan, tiene que plasmarse en instrumentos de gobernanza que garanticen un reparto equitativo de la prosperidad que la población migrante contribuye a crear. (Migración equitativa OIT).

Muchos mercados de trabajo en los países destino, claramente permiten la absorción de grandes números de migrantes en situación irregular, lo que actúa como un factor de atracción, a pesar de las medidas gubernamentales de gestión de la migración. La disponibilidad de trabajos con mejores salarios y de empleadores que estén dispuestos a contratar trabajadores irregulares, son factores de atracción significativos. Cuando la obtención o retención de este empleo ilegal es un acto organizado por un grupo, puede ser considerado como un acto de contrabando, bajo el Protocolo de Contrabando descrito más adelante. A pesar de la aplicación del Protocolo de Contrabando, tales acciones generalmente violan los regímenes legales nacionales. (OIM)

CONCLUSIONES.

- La migración laboral es un fenómeno cambiante y dinámico, que representa desarrollo tanto para el país expulsor como el receptor, cuando esta migración se da de forma ordenada, controlada bajo procesos sistematizados, que permitan ordenar los flujos migratorios de trabajadores migrantes, enmarcados a un plan o programa de trabajadores migrantes que controlen y verifiquen los procesos desde el reclutamiento, la contratación, el registro, traslado, estadía hasta el retorno de los trabajadores a su lugar de origen.
- El alto índice de desempleo en Guatemala es uno de los factores principales que impulsa a las personas a migrar hacia otros países en la mayoría de veces de forma irregular hacia el sureste de México. El Estado de Guatemala no está en la capacidad de crear y promover oportunidades de empleos dignos, decentes y de calidad, que produzca un ingreso estable, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias.
- Dentro del abordaje del marco normativo de cada país, se muestra una diferente densidad en las normas jurídicas y políticas en ambos países. Partiendo del análisis normativo de cada país, se muestra que en Guatemala existe una débil conformación de su marco normativo, por parte de México existe una estructura institucional fortalecida así como de su marco normativo y políticas públicas para atender el fenómeno migratorio laboral, teniendo un registro de alrededor de un 80% en comparación con Guatemala con un 20% de registro de los trabajadores migrantes fronterizos.
- La gestión de la migración laboral fronteriza en Guatemala, se realiza a través de los agentes reclutadores o por los intermediarios. Guatemala aún no cuenta con un reglamento o instrumento jurídico que permita registrar, controlar y supervisar a las agencias de reclutamiento, agentes reclutadores, colocadores

de trabajadores en el extranjero. La ausencia del mismo, provoca que la migración no pueda ser registrada y controlada por las instancias correspondientes.

- El Estado de Guatemala ha realizado su mayor esfuerzo en estrecha relación con la Organización Internacional del Trabajo, al establecer mecanismos para la protección a los derechos de los trabajadores migrantes temporales y ha ido creando mecanismos que ilustren la voluntad del Estado guatemalteco en aplicar alternativas de prevención de la emigración masiva o de atención sustantiva a este problema, a través de políticas claras de empleo y preparación de los trabajadores guatemaltecos, para su inclusión en el mercado laboral mexicano.
- La migración laboral fronteriza se da de forma irregular debido a medios ilegales de ingreso al territorio mexicano, los cuales incluyen el uso de contrabandistas por parte de los trabajadores migrantes, que se vuelven la opción a seguir, cuando los procesos de las instituciones de ambos países no responden a las necesidades del fenómeno migratorio laboral; la existencia de procesos burocráticos, métodos y mecanismos operativos aislados y deficientes, junto a la falta de asignación presupuestaria de las instituciones públicas de gobierno para atender el fenómeno y la ausencia de mecanismos sustentables de coordinación tanto institucional en cada país como a nivel binacional, para el registro y control del flujo migratorio laboral, son causas más sobresalientes de la migración laboral irregular fronteriza entre Guatemala y México.
- El estado de Guatemala no cuenta con un programa de trabajadores migrantes temporales, hasta la fecha y en lo que se refiere a la política migratoria del Gobierno mexicano con respecto a su frontera sur, la cual tiene como objetivo facilitar la movilidad fronteriza de los trabajadores guatemaltecos y beliceños a través de la Tarjeta de Visitante de Trabajadores

Fronterizo. A pesar de este avance los procesos se realizan de manera aislada entre cada país y del cual se requiere su atención integral.

- El orden jurídico Internacional de los derechos humanos constituye una fuente abundante de normas que los Estados pueden utilizar para responder de manera congruente, integral, jurídica y humana a las distintas situaciones de los trabajadores migrantes que se encuentran en situación irregular en México y quienes son víctimas de explotación laboral, trata y tráfico ilícito de personas.

BIBLIOGRAFÍA

- Revista Justicia Laboral. (2006). *Justicia Laboral*, 89.
- Dinamica de los Sistemas de Trabajo Temporal Migratorio en Norte y Centroamerica. (2010).
- Ley Federal de Trabajo. (2014).
- 96, C. (s.f.).
- Banco Interamericano de Desarrollo. (s.f.). Recuperado el 8 de agosto de 2014, de Banco Interamericano de Desarrollo: www.iadb.org/es/banco-interamericano-de-desarrollo,2837.html
- Codigo de Trabajo de Guatemala. (s.f.). Codigo de Trabajo de Guatemala.
- Constitución Política de la República de Guatemala. (1985). Constitución Política de la República de Guatemala.
- Douglas S. Massey, J. A. (2008). *TEORÍAS DE MIGRACIÓN INTERNACIONAL: UNA REVISION Y APROXIMACION*.
- Estudiantes de FSOC. (s.f.). Recuperado el 15 de agosto de 2014, de Poder de la Interdependencia: <http://www.estudiantesdefsoc.com.ar/ciencia-politica/139-relaciones-internacionales/972-resumen-keohane.html>
- Hernandez Palacios, L., & Sandoval, J. M. (1989). *El redescubrimiento de la frontera Sur*. Zacatecas Mexico, Zacatecas, Mexico.
- INE. (2013). *Instituto Nacional de Estadística*.
- INM. (2013). *Instituto Nacional de Migración de México*.
- Keohane. (1993). *Ideas y Política Exterior: creencias, instituciones y cambio político*.
- Leon, A. M. (2005). *TEORIA Y Conceptos Asociados al Estudio de las Migraciones Internacionales*.
- Ley de Migración. (1998). Ley de Migración.
- Ley Federal de Trabajo de México. (s.f.).
- Migraciones, O. I. (s.f.). Recuperado el jueves 23 de julio de 2014, de <http://www.iom.int/cms/es/sites/iom/home/what-we-do/labour-migration.html>.
- OIM. (2001). *Evolución de la Protección Jurídica de los Trabajadores Migratorios en el Derecho Internacional*. Guatemala.
- OIM. (2001). *Evolucion de la Proteccion Juridica de los Trabajadores Migrantes en el Derecho Internacional*. Guatemala.

- OIM. (2012). Perfil Migratorio de Guatemala. Guatemala: Serviprensa, S.A.
- OIM. (s.f.). *Fundamentos de Gestion de la Migración*.
- OIM. (s.f.). *Organizacion Internacional para las Migraciones*. Recuperado el 3 de 10 de 2014, de Organizacion Internacional para las Migraciones: <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home.html>
- OIM, O. I. (2006). *www.iom.int*. Recuperado el agosto de 20014, de Derecho Internacional sobre Migración No.7 Glosario sobre Migración: <http://www.iom.int/cms/es/sites/iom/home/about-migration/key-migration-terms-1.html>
- OIT. (2014). *Migracion Equitativa*.
- OIT. (2014). *Migración Equitativa*.
- OIT. (2015). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Recuperado el 2015, de <http://www.ilo.org/public/spanish/>.
- OIT. (s.f.). Convenio 96, Sobre Agencias Retribuidas de Colocación.
- ONU. (s.f.). *Organizacion de las Naciones Unidas*. Recuperado el 3 de 10 de 2014, de ONU: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Ramos, E. M. (2008). *Estructura economica y migracion internacional*.
- Ramos, E. M. (s.f.). Tesis estructura economica y mifracion intenacional. 2006.
- Ruiz, S. H. (2003). *Trabajadores Agricolas Temporales en la Frontera de Guatemala y Mexico*. Guatemala, Guatemala.
- SEGEPLAN. (2002). *Politica de Desarrollo Social y Población*. Guatemala.
- Social, M. d. (2014). *Datos Estadisticos*.
- Trabajo, O. I. (s.f.). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Recuperado el 17 de 09 de 2014, de OIT: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

ANEXOS 1

Guía de entrevista para el trabajador migrante guatemalteco.

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿Cuál es su edad?
3. ¿De qué Departamento proviene?
4. ¿Cómo se entera de los puestos vacantes en México?
5. ¿A qué actividad económica se dedica usted?
6. ¿Quién realiza la intermediación laboral?
7. ¿Cuáles son los motivos por los que usted decide movilizarse al lado mexicano?
8. ¿Sabe usted cuales son los pasos para tener autorización y poder trabajar en Chiapas México?
9. ¿Realiza usted los trámites en Guatemala y México, para obtener el permiso y poder trabajar en Chiapas México?
10. ¿Sabe usted que son los derechos laborales de los trabajadores migrantes?
11. ¿Sabe usted que son los abusos laborales?
12. ¿firma usted un contrato para poder trabajar en Chiapas, México?
13. ¿Por cuánto tiempo va usted a trabajar a Chiapas México?

14. ¿Recibe usted algún tipo de orientación laboral antes de su salida a México?

15. ¿Tiene información sobre las instituciones guatemaltecas y mexicanas para poder asistir cuando necesite asistencia, protección y atención consular?

ANEXO 2

GUIA DE ENTREVISTA PARA EL GESTOR DEL DEPARTAMENTO DE MOVILIAD LABORAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, EN LA FRONTERA DE TECUN UMAN.

1. ¿Cuál es un nombre?
2. ¿Cuál es su puesto dentro del Ministerio?
3. ¿Cuáles son los objetivos del Departamento de Movilidad Laboral?
4. ¿Cuál es su función principal en el Departamento de Movilidad Laboral?
5. ¿Cuáles son los servicios que brinda el departamento en la frontera?
6. ¿Cómo garantiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los derechos de los trabajadores migrantes fronterizos?
7. ¿Cómo protege el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los derechos de los trabajadores migrantes fronterizos?
8. ¿Cuentan con un mecanismo sistematizado de registro y control de los trabajadores migrantes?
9. ¿Cuáles son las acciones que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos laborales y los procesos de la gestión de la migración laboral?