

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 castle tower, and a lion. Above the shield is a crown. The shield is flanked by two pillars. The outer ring of the seal contains the Latin text "UNIVERSITAS CAROLINA ACADÉMICA COACTEMALENSIS INTER CÆTERA OBES CONSPICUA".

**“ANÁLISIS SOCIAL DE LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD
LABORAL TEMPORAL DE GUATEMALTECOS A CANADÁ EN EL
MARCO DEL CONVENIO 97 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), SOBRE LOS
TRABAJADORES MIGRANTES”**

ANA MARÍA RAFAEL ISTUPE

GUATEMALA, AGOSTO DE 2015

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA

**“ANÁLISIS SOCIAL DE LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD
LABORAL TEMPORAL DE GUATEMALTECOS A CANADÁ EN EL
MARCO DEL CONVENIO 97 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), SOBRE LOS
TRABAJADORES MIGRANTES”**



TESIS

Presentada al Consejo Directivo
de la
Escuela de Ciencia Política
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ANA MARÍA RAFAEL ISTUPE

al conferírsele el grado académico de:

LICENCIADA EN RELACIONES INTERNACIONALES

Y el título profesional de:

INTERNACIONALISTA

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 EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

EXAMINADORA:	Licda. Mercedes López de Bolaños
EXAMINADOR:	Lic. Francisco Ernesto Rodas
EXAMINADOR:	Lic. Luis David Winter Luther

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN PÚBLICO DE TESIS

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

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).

Ana María Rafael Istupe



ECP

ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, dos 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: **“ANÁLISIS SOCIAL DE LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL TEMPORAL DE GUATEMALTECOS A CANADÁ EN EL MARCO DEL CONVENIO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), SOBRE LOS TRABAJADORES MIGRANTES”**. Presentada por el (la) estudiante **ANA MARÍA RAFAEL ISTUPE**, carnet No. **200921665**.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Dr. Marcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política

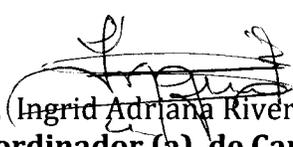
Se envía el expediente
c.c.: Archivo
9/deur

ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12, EDIFICIO M-5
TELÉFONOS: 2418 - 8701, 2418 - 8702 Y 2418 - 8703
[HTTP://CIENCIAPOLITICA.USAC.EDU.GT](http://CIENCIAPOLITICA.USAC.EDU.GT)

ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día veintiséis de agosto del año dos mil quince, se efectuó el proceso de verificar la incorporación de observaciones hechas por el Tribunal Examinador, conformado por: Lic. Secil Oswaldo de León, Licda. Sandra Patricia López Zeledón y Licda. Ingrid Adriana Rivera Barillas, Coordinador (a) de la Carrera de Relaciones Internacionales, el trabajo de tesis: **“ANÁLISIS SOCIAL DE LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL TEMPORAL DE GUATEMALTECOS A CANADÁ EN EL MARCO DEL CONVENIO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), SOBRE LOS TRABAJADORES MIGRANTES”**. Presentado por el (la) estudiante **ANA MARÍA RAFAEL ISTUPE** carnet no. **200921665**, 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/ deur

ACTA DE DEFENSA DE TESIS

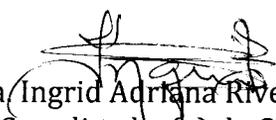
En la ciudad de Guatemala, el día veintiuno de agosto del año dos mil quince, se realizó la defensa de tesis presentada por el (la) estudiante **ANA MARÍA RAFAEL ISTUPE**, carnet no. **200921665**, para optar al grado de Licenciado (a) en **RELACIONES INTERNACIONALES** titulada: **“ANÁLISIS SOCIAL DE LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL TEMPORAL DE GUATEMALTECOS A CANADÁ EN EL MARCO DEL CONVENIO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), SOBRE LOS TRABAJADORES MIGRANTES”** ante el Tribunal Examinador integrado por: Lic. Secil Oswaldo de León, 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. Secil Oswaldo de León,
Examinador



Licda. Sandra Patricia López Zeledón
Examinador



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



c.c.: Archivo
8b /deur.

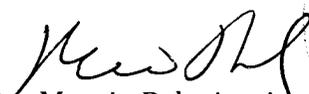
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, diez de agosto del año dos mil quince.-----

ASUNTO: El (la) estudiante **ANA MARÍA RAFAEL ISTUPE**,
carnet no. 200921665 continúa trámite para la
realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (la) Lic. Luis Fernando de León Laparra 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

Luis Fernando de León Laparra

Licenciado en Relaciones Internacionales

Colegiado 1,160

Guatemala, 07 agosto de 2015

Doctor
Marcio Palacios Aragón
Director
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala.

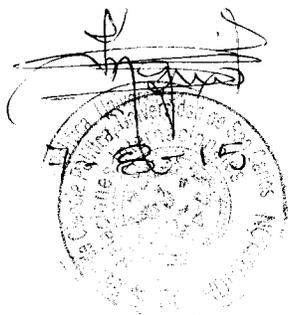
Estimado señor Director:

Con atento saludo me dirijo a usted para informarle que he procedido a asesorar y revisar el trabajo de tesis presentado por la estudiante **ANA MARÍA RAFAEL ISTUPE**, con carne No. **200921665**, titulado **ANÁLISIS SOCIAL DE LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL TEMPORAL DE GUATEMALTECOS A CANADÁ EN EL MARCO DEL CONVENIO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), SOBRE LOS TRABAJADORES MIGRANTES**, el cual presenta como requisito académico previo a obtener el título de Internacionalista, en el grado de licenciada.

Por lo anterior, me permito manifestarle que los planteamientos desarrollados son un aporte importante al estudio de la problemática mencionada desde la perspectiva de las Relaciones Internacionales.

Por tal virtud me es grato informarle que la investigación presentada por la estudiante **ANA MARÍA RAFAEL ISTUPE**, tiene las cualidades y requisitos necesarios de un trabajo de tesis, por lo tanto la recomiendo apta para ser presentada al Honorable Tribunal Examinador.

Sin otro particular, me suscribo aprovechando la presente para manifestarle mis más altas muestras de consideración y respeto.



Licenciado Luis Fernando de León Laparra
Asesor





**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:** Guatemala, diecisiete de abril del dos mil quince -----

ASUNTO: El (la) estudiante **ANA MARIA RAFAEL ISTUPE,**
carnet no. 200921665 continúa trámite para la
realización de su Tesis.

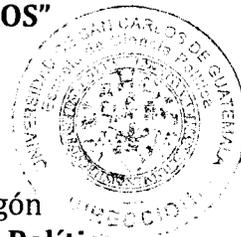
Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (de la) Coordinador (a)
de Carrera correspondiente, pase al Asesor (a) de Tesis, Lic. Rubén Corado Cartagena,
para que brinde la asesoría correspondiente y emita dictamen.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Marcio Palacios Aragón".

Dr. Marcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política



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



Guatemala, 17 de abril del 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 **"ANÁLISIS SOCIAL DE LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL DE GUATEMALTECOS A CANADÁ EN EL MARCO DEL CONVENIO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), SOBRE LOS TRABAJADORES MIGRANTES"**. Presentado por el (la) estudiante **ANA MARIA RAFAEL ISTUPE**, carnet no. **200921665** puede autorizarse como Asesor (a) Lic. Luis Fernando de León Laparra.

Cordialmente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Francisco José Lemus Miranda
Coordinador de Carrera



c.c.: Archivo
myda
5/



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

ASUNTO: El (la) estudiante **ANA MARIA RAFAEL ISTUPE**,
Carnet No. 200921665 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"

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marcio Palacios Aragón'.

Dr. Marcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política



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



Guatemala, 17 de abril del 2015

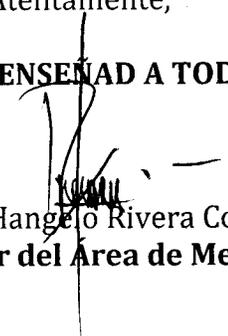
Doctor (a):
Marcio Palacios Aragón
Director(a)
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Doctor Palacios:

Me permito informarle que tuve a la vista el diseño de tesis titulado: **“ANÁLISIS SOCIAL DE LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL DE GUATEMALTECOS A CANADÁ EN EL MARCO DEL CONVENIO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), SOBRE LOS TRABAJADORES MIGRANTES”**. Presentado por el (la) estudiante **ANA MARIA RAFAEL ISTUPE, No. 200921665**, quien realizó las correcciones solicitadas y por lo tanto, mi dictamen es favorable para que se apruebe dicho diseño y se proceda a realizar la investigación.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Lic. Mike Hangel Rivera Contreras
Coordinador del Área de Metodología

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



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

ASUNTO: El (la) estudiante **ANA MARIA RAFAEL ISTUPE**, carnet No. **200921665**, 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"

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marcio Palacios Aragón'.

Dr. Marcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política



c.c.: Archivo
2/ deur.



Guatemala, 28 de febrero del 2015

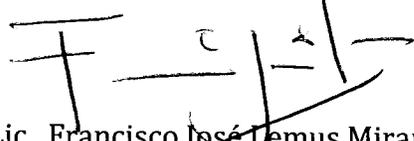
Doctor (a)
Marcio Palacios Aragón
Director(a)
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respectable Doctor Palacios:

Me permito informarle que el tema de tesis: **“ANÁLISIS SOCIAL DE LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD LABORAL DE GUATEMALTECOS A CANADÁ EN EL MARCO DEL CONVENIO 97 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), SOBRE LOS TRABAJADORES MIGRANTES”**. Propuesto por el (la) estudiante ANA MARÍA RAFAEL ISTUPE, Carnet No. 200921665 puede autorizarse, dado que el mismo cumple con las exigencias mínimas de los contenidos de la carrera.

Cordialmente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


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



c.c.: Archivo
myda/
1

AGRADECIMIENTOS

A Dios

Quien es el dador de la vida, de la salud, la sabiduría, conocimiento e inteligencia (Prov. 2.6) y quien durante toda mi vida ha sido mi fuerza, por quien por ahora puedo decir que por su Gracia soy lo que soy, trabajando y dando mi mayor esfuerzo, pero no yo, sino la gracia de Dios conmigo.

A mis padres

Quienes han sido ejemplo de esfuerzo y perseverancia a seguir y que con su apoyo moral y económico me han ayudado a alcanzar lo que hoy tengo. Son las dos personas hasta ahora, más importantes en mi vida, además de ser quienes me han guiado por el camino del bien y me han enseñado que cada esfuerzo tiene una recompensa y que en cada reto hay una oportunidad y que a pesar de los obstáculos y tropiezos siempre Dios está con nosotros y nos da la victoria, los amo y les doy las gracias no por lo que me han dado sino por ser quienes son.

A mis hermanos

Quienes siempre han estado allí para sacarme una sonrisa y porque no, debes en cuando un enojo, pero que siempre han sido apoyo para mí, me han cuidado y yo ellos, hoy les digo gracias por compartir sueños y metas conmigo.

A mi demás

Familia

Mi sobrina, mi cuñado, quienes hoy son mis nuevos hermanos, hace mucho solo fuimos seis, hoy somos más y seguramente seguiremos creciendo, son una bendición para mí, gracias por su apoyo y cariño.

A mis amigos

Gracias por su cariño, apoyo y comprensión en los buenos y malos momentos, es difícil poder mencionarlos a todos, a mis

amigos del colegio, de casa y universitarios san carlistas, muchos tomaron caminos diferentes, otros decidieron tomarse el camino con más calma, y otros simplemente decidimos caminar juntos, en especial gracias a los “aleros”, término que no solo describe a un amigo sino a un gran amigo, un grupo que no solo se trató de diversión, sino de esfuerzo y sueños compartidos. A todos a quienes hoy llamo amigos son mi segunda familia, y le doy gracias a Dios por sus vidas y por el privilegio de conocerlos.

A mis compañeras

de trabajo

Compartimos esta última fase juntas y sabemos el esfuerzo que esto realmente requirió, gracias por su apoyo y comprensión.

A la Tricentenario

USAC

Por abrir sus puertas y formar profesionales para el desarrollo de nuestra Guatemala, en especial gracias a la Escuela de Ciencia Política y los catedráticos por compartir sus conocimientos y cumplir el legado de “Id y enseñad a todos”. Gracias a mi Asesor el Lic. Fernando Laparra por su apoyo en esta última y tan importante fase en mi carrera, a la terna evaluadora de tesis por sus palabras de aliento y consejos para seguir adelante.

Hermanos, yo sé muy bien que todavía no he alcanzado la meta; pero he decidido no fijarme en lo que ya he recorrido, sino que ahora me concentro en lo que me falta por recorrer. Así que sigo adelante, hacia la meta, para llevarme el premio que Dios nos llama a recibir por medio de Jesucristo.

Flp 3:13-14 (TLA)

Índice

Introducción.....	1
CAPÍTULO I.....	3
1. Aspectos Teórico Metodológicos.....	3
1.1 Justificación.....	3
1.2 Planteamiento del problema.....	6
1.3 Objetivos de la investigación.....	9
1.4 Aspectos metodológicos.....	10
CAPÍTULO II.....	13
2. Migración Laboral.....	13
2.1 Análisis histórico de la Migración Laboral en Guatemala.....	13
2.2 Acercamiento a la definición de Migración.....	24
2.3 Tipologías de la migración laboral.....	26
2.3.1 Migración Interna.....	26
2.3.2 Migración Internacional.....	27
2.3.3 Migración Forzada.....	27
2.3.4 Migración voluntaria.....	28
2.3.5 Migración temporal.....	28
2.4 Abordaje teórico para el estudio de la movilidad laboral.....	29
CAPÍTULO III.....	32
3. Legislación migratoria laboral nacional e internacional y Marco institucional para la protección de las trabajadoras y trabajadores migrantes.....	32
3.1 Legislación Nacional.....	32
3.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala.....	32
3.1.2 Decreto 95-98 Ley de migración.....	33
3.1.3 Código de Trabajo de Guatemala.....	34

3.2 Instrumentos Internacionales en materia de Migración.....	36
3.2.1 Derecho Internacional de los Derechos Humanos.....	38
3.2.2 Normas internacionales de trabajo de la –OIT-	39
3.2.3 Instrumentos específicos para la protección de los trabajadores migrantes..	41
3.2.3.1 Convenio No. 97 de la OIT.....	41
3.2.3.2 Convenio No. 143 de la OIT	43
3.2.3.3 Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.....	44
3.3 Estructura institucional para la protección laboral de los trabajadores migrantes	46
3.3.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	46
3.3.2 Ministerio de Relaciones Exteriores.....	48
3.3.2.1 Servicio Exterior de Guatemala.....	49
3.3.3 Dirección General de Migración.....	50
CAPITULO IV	52
4. Caracterización de la Migración Laboral Guatemala-Canadá	52
4.1 Migración Laboral Guatemala-Canadá.....	52
4.1.1 Administración Federal del Programa de Trabajadores E. Temporales.....	58
4.1.2 Perfil de trabajadores migrantes guatemaltecos que viajaron a Canadá.....	65
CAPITULO V	73
5. Análisis de la gestión de la Movilidad Laboral de guatemaltecos a Canadá	73
5.1 Análisis de la posición política y normativa del Estado de Guatemala frente a la emigración laboral Guatemala-Canadá.....	73
5.2 Aproximación al modelo ideal de Gestión de la movilidad laboral en el marco del Convenio 97 de la OIT, sobre Trabajadores Migrantes: propuesta integral.....	79
5.2.1 Gestión de la contratación de trabajadores y trabajadores migrantes.....	81
5.2.2 Contratos de trabajo, estándares mínimos de empleo	85
5.2.3 Divulgación de información.....	87
5.2.4 Actividades de protección en los países de destino: asistencia consular.....	90

5.2.5 Retorno del trabajador.....	93
5.3 Migración Laboral Ordenada y Segura.....	94
Conclusiones.....	97
Recomendaciones.....	100
Bibliografía.....	101
Anexos.....	110

Introducción

A continuación se presenta la investigación “Análisis social de la gestión de la movilidad laboral temporal de guatemaltecos a Canadá en el marco del convenio 97 de la organización internacional del trabajo (OIT), sobre los trabajadores migrantes”. Análisis que tiene a bien la identificación de los factores que inciden para que los guatemaltecos migren a otro país, específicamente a Canadá por un periodo de tiempo determinado.

Además permite reconocer y esclarecer la intervención de las instituciones públicas de manera directa o indirecta en el fenómeno migratorio y la cooperación de organismos internacionales a través de proyectos de desarrollo institucionales y sociales encaminados a velar por la protección de los derechos fundamentales y laborales de los trabajadores migrantes y sus familias.

La migración es un fenómeno mundial importante y cada vez son más las personas que se desplazan a otro territorio en búsqueda de una oportunidad laboral que pueda ser de beneficio para él y su familia, además de generar desarrollo económico en el país de origen a través del envío de remesas.

Para poder llevar a cabo la investigación, se implementó un método de investigación analítico sintético. Este método permite dar respuesta a los objetivos planteados mediante la vinculación con diferentes teorías de Relaciones Internacionales aplicables al tema de migración laboral.

El capítulo II, trata sobre el análisis histórico de la migración laboral en Guatemala, la conceptualización general de la migración laboral, interna, internacional, forzada, voluntaria y temporal, y la vinculación con teorías que estudian la movilidad laboral.

En cuanto al capítulo III, este contempla la legislación laboral nacional e internacional, además del marco institucional para la protección de las y los trabajadores migrantes.

De esta manera el capítulo IV, desarrolla la caracterización de la migración laboral Guatemala-Canadá, explicando la legislación federal del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales en Canadá, el perfil de cierto grupo de trabajadores entrevistados que decidieron optar por un puesto de trabajo en ese país, la gestión de la movilidad laboral en el marco del convenio 97 de la OIT a través del desarrollo de un proceso ideal de gestión migratoria para una migración laboral ordenada y segura, y por último, este capítulo da a conocer la posición política y normativa del Estado de Guatemala frente a la emigración laboral de guatemaltecos a Canadá.

CAPÍTULO I

1. Aspectos Teórico Metodológicos

1.1 Justificación

La Migración Laboral Temporal o Movilidad Laboral es un fenómeno manifiesto y Guatemala ha sido testigo en las últimas décadas de un aumento importante de los flujos migratorios. La carencia de empleo, los índices de pobreza, y la desigualdad hacen de la variable económica la principal causa de la emigración.

De acuerdo al estudio regional de flujos migratorios de la OIM, la naturaleza de la migración obedece a los factores estructurales de la economía guatemalteca y regional (Caballeros, 2013).

La migración es un fenómeno mundial importante, componente de la globalización. Las dos fuerzas que operan en el mercado de trabajo causan el aumento de las migraciones por razones de empleo: una por la escasez de trabajo, además del crecimiento demográfico y las recesiones económicas, ligado esto a las diferencias salariales que ofrecen los países, y otra por la escasez de mano de obra trabajadora en otros países para cubrir puestos de trabajo en diversos sectores de sus economías.

Las y los trabajadores migrantes contribuyen al desarrollo de la economía guatemalteca (país de origen), y al desarrollo de los países destino (empleadores). Sin embargo en este acontecer es importante resaltar que el proceso migratorio plantea graves problemas, debido a la escasez de instrumentos nacionales y la aplicación de instrumentos internacionales que regulen la gestión de la movilidad laboral, desde el proceso de reclutamiento, selección, contratación, registro y salida de los trabajadores, hasta su retorno.

Ante la falta de aplicación de instrumentos que regulen el flujo migratorio y la ausencia del compromiso por parte de los Estados en velar por la protección de los Derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes tanto de los países de origen como los de destino, se pueden observar una serie de violaciones a los mismos.

Tal es el caso de los trabajadores migrantes temporales guatemaltecos que ante la necesidad de ocuparse en un puesto de trabajo, seden ante la urgencia, a llenar solicitudes de empleo, brindar información completa de datos personales y familiares, financieros y de bienes; pagar ciertos montos de dinero para obtener una plaza en el extranjero y otra serie de pagos en supuestas capacitaciones, pagos de aseguramiento de obtención de visa exagerados, entre otros, que se deducen en artimañas que usan las personas y supuestas agencias reclutadoras, en busca de la mejor forma de explotar la desesperación de las personas por mejorar su calidad económica.

Esta serie de cuestiones determinan la importancia de realizar un análisis social que determine las causas e influencia que orillan a los trabajadores guatemaltecos a migrar hacia Canadá, y en base a este análisis determinar la importancia o no de la intervención de los organismos internacionales en materia de migración laboral, especialmente bajo el marco del convenio 97 de la OIT ratificado por Guatemala con referencia a los trabajadores migrantes, convenio que está orientado a velar por la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el exterior, específicamente en la protección de los trabajadores y su grupo familiar, garantizando a los mismos la igualdad de trato, el goce pleno de los derechos civiles, sociales, culturales, económicos, laborales y de la seguridad social.

Este estudio permite determinar el papel que juega el Estado ante el fenómeno de la migración internacional así como determinar y esclarecer la importancia de la aplicación de los convenios internacionales mediante la cooperación internacional

orientados a la implementación de una adecuada gestión de la movilidad laboral a través del Estado.

Pese a su carácter transversal y regional, el tratamiento fragmentado y unilateral de las migraciones laborales debilita la búsqueda de respuestas integrales a las necesidades de las personas migrantes y se convierte en un riesgo para el bienestar social y la protección de los derechos laborales. La falta de regulación e institucionalización de programas de gestión de migración de parte de Guatemala y la débil cooperación en la materia, han contribuido a que las migraciones puedan llegar a ser vistas como un problema, pero que a través de una adecuada gestión y vinculación con políticas de migración al empleo, permitan tomar decisiones a favor de las personas migrantes, con un acertado desarrollo e implementación de programas para una gestión adecuada del proceso migratorio.

En una oportunidad el expresidente de Estados Unidos, George Bush, dijo que “la inmigración no es un problema que hay que solucionar, sino un síntoma de confianza y de una nación exitosa”, mientras que visto desde países como Guatemala, la emigración en un país es un problema, síntoma de desconfianza y de una nación en quiebra.

Por lo tanto es necesario evaluar los mecanismos de trabajo temporal existentes en el extranjero para la propuesta de diseño de acciones y mecanismos con el objetivo que las políticas migratorias promuevan el empleo, la protección y el bienestar de los migrantes guatemaltecos. La implementación de estos procedimientos permitirá que estos servicios de apoyo, protección e información, maximicen el potencial de desarrollo que trae la migración laboral a los países de origen y destino, acompañando a los migrantes en todas las fases de la migración, tránsito, llegada, recibimiento, retorno y reintegración.

1.2 Planteamiento del problema

A través de los años y el desarrollo de la historia de la humanidad y con ella la división de las clases sociales y el desarrollo de las potencias mundiales, y diversidad de acontecimientos sociales y naturales, los seres humanos a través de la globalización ha visto a la migración como una salida para la búsqueda de oportunidades más favorables.

La Teoría Push and Pull (empuje-atracción) señala que el crecimiento demográfico y las recesiones económicas son algunos de los principales factores de empuje para la migración de guatemaltecos en busca de ocuparse en un puesto de trabajo, así como la modernización de los transportes y comunicación y mejores salarios se catalogan como los factores de atracción para los trabajadores migrantes (United Nations and Internacional Organization for Migration, 1995).

En este sentido, los factores de atracción y expulsión, pueden ser considerados motores de la migración, generados por desigualdades en los países, en su mayoría por recursos económicos, lo que hace que las personas busquen alternativas de empleo fuera de su país de residencia por razones de desempleo y diferencias salariales que ofrecen los países desarrollados.

El migrar al extranjero por razón laboral de manera temporal se ha asociado al nivel de desempleo en el país y a la necesidad de generar ingresos para el sustento diario y la búsqueda de una mejor calidad de vida en la población guatemalteca; este punto se focaliza mayormente en el sector agrícola debido a la carencia de espacios de trabajo y a la demanda de mano de obra especializada en la agricultura, de países como Canadá, Estados Unidos y México.

Guatemala depende en cierta medida de la movilidad de personas y del trabajo en el extranjero, ya que tiene un impacto sustancial en la economía del país, esta dinámica es comprendida muchas veces a nivel global como un medio o recurso

para solucionar problemas en los países de origen, mientras que para los países receptores es considerado como un nuevo capital con capacidades productivas para el fortalecimiento del mercado laboral.

En el campo de las Relaciones Internacionales bajo la interpretación de la Teoría de la Interdependencia compleja en el análisis de la migración, se puede afirmar que la seguridad y prosperidad de cualquier Estado depende en alguna forma de otros Estados (Keohane & Joseph Nye, 1988).

Cada día más personas reconocen que la migración es un componente esencial e inevitable de la economía y la vida social de cada Estado, y que la migración gestionada en forma ordenada y adecuada puede ser beneficiosa tanto para los individuos como para las sociedades. Las múltiples y complejas dimensiones de la migración incluyen: migración laboral, migración y seguridad, lucha contra la migración irregular, migración y comercio, derechos de los migrantes, salud y la migración, migración y desarrollo, entre otros (OIM, 2006).

Estas son en esencia características de los flujos migratorios, que están orientados a dar respuesta al fenómeno en todas sus dimensiones, con la finalidad de proteger a las personas que deciden emigrar a otro país por diversas razones sociales, económicas y políticas y que sea de beneficio para todas las partes.

El respeto de los derechos humanos de todos los migrantes es un elemento fundamental de la buena gestión migratoria y de las estrategias de desarrollo, y el Estado de Guatemala a través del reconocimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), está obligado a respetarlos y velar por su cumplimiento.

El artículo No.7 del Convenio núm. 97 relativo a los trabajadores migrantes (1949) los anexos I y II del mismo instrumento tratan sobre el reclutamiento, la introducción, y la colocación de trabajadores migrantes. Estas disposiciones tienen

tres objetivos principales: proteger a los trabajadores migrantes; facilitar el control del reclutamiento, y eliminar la colocación y el empleo clandestino (OIT, 1999).

Esto lleva a preguntarse si es importante que los países de origen y destino consideren a la gestión de la migración laboral como una prioridad en el desarrollo general de los países y, a la vez, de la política exterior.

El control y seguimiento de la política de migración laboral integral debe considerar elementos que se relacionan entre sí para la regulación de la mano de obra y garantizar así la protección de los trabajadores y el apoyo al bienestar de la comunidad (Bayés Puig, Jeannequin, Sancho Sopranis, Suárez, & Izquierdo, 2011)

Por lo tanto, ante el fuerte desarrollo de la migración en el entorno nacional es necesario un análisis social sobre la migración laboral de guatemaltecos a Canadá que determine la importancia de la intervención de las instituciones públicas en materia de Migración Laboral para la prevención y atención a trabajadores guatemaltecos migrantes temporales en el marco de los convenios ratificados por Guatemala ante la OIT, especialmente en el Convenio 97 sobre los trabajadores migrantes, para garantizar los derechos plenos de los trabajadores migrantes en el exterior.

Es importante dentro de este análisis, conocer el grado de coordinación de acciones con dependencias del gobierno y con otras involucradas en la materia, dado que al Estado de Guatemala le corresponde la correcta aplicación de las leyes laborales, para que los derechos de los trabajadores dentro de la gestión migratoria sean respetados conforme las leyes de la República incluyendo el Código de Trabajo y la ley del Organismo Ejecutivo, lo cual no excluye la tutela legal para los trabajadores guatemaltecos que en búsqueda de empleos o mejores condiciones de trabajo decidan trasladarse al extranjero por voluntad propia.

1.3 Objetivos de la investigación

La presente investigación, en su carácter analítico buscó dar a conocer las acciones implementadas por las instituciones de gobierno en los procesos de la gestión migratoria; En ese sentido, como objetivo general se planteó: “analizar la legislación nacional e internacional, los acuerdos bilaterales y multinacionales en materia migratoria laboral y su correcta aplicación dentro de la movilidad laboral de guatemaltecos hacia el extranjero”.

Así también se plantearon 3 objetivos específicos:

1. Determinar la importancia de la intervención de las instituciones públicas y organismos internacionales en materia de Migración Laboral para la prevención y atención a trabajadores guatemaltecos migrantes temporales bajo un análisis en el tema de Movilidad Laboral-Migración Laboral y su desarrollo en el entorno guatemalteco.
2. Analizar los procedimientos establecidos por las instituciones gubernamentales para la gestión de la movilidad laboral regulada y ordenada.
3. Identificar los factores de atracción y expulsión que inciden para que los guatemaltecos migren a otro país a trabajar por un período de tiempo determinado.

Derivado de estos objetivos, se establecieron 5 preguntas generadoras, que ayudaron en el desarrollo de la investigación:

1. ¿Cuál es la posición política y normativa del Estado de Guatemala frente a la emigración laboral de trabajadores guatemaltecos temporales hacia Canadá?

2. ¿Cuál es el accionar de los organismos internacionales en apoyo al Estado de Guatemala para generar una gestión de la movilidad laboral ordenada y segura?
3. ¿Cuál es la aplicación que se le ha dado a los instrumentos internacionales que han sido ratificados por Guatemala y aún están vigentes en materia de migración laboral para la protección de los trabajadores guatemaltecos en el extranjero?
4. ¿Cuáles son los factores que inciden para que los guatemaltecos migren a otro país a trabajar por tiempo determinado?
5. ¿Cuáles son los motivos que no han permitido la firma de un acuerdo Bilateral entre el Estado de Guatemala y Canadá como el modelo de México-Canadá?

La respuesta a estas interrogantes y los alcances de los objetivos planteados se muestran en los capítulos últimos de la presente investigación, donde se describe la situación en la que se encuentra la aplicación del Convenio 97 en el proceso de la gestión migratoria, así como el marco normativo nacional que contiene la regulación de temas relacionados, especialmente en materia legislativa e institucional, conteniendo además los aportes de acuerdo a las entrevistas hechas a los funcionarios de las instituciones gubernamentales.

1.4 Aspectos metodológicos

Para el desarrollo de la investigación los métodos utilizados fueron: el método analítico sintético, por medio del cual se llega a la verdad de las cosas, en el que primero se separan los elementos que intervienen en la realización de un fenómeno determinado, después se reúnen los elementos que tienen relación lógica entre sí hasta completar y demostrar la verdad del conocimiento; asimismo el método histórico, que está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del

objeto o fenómeno de investigación, caso específico la migración laboral de guatemaltecos a Canadá.

Como técnicas de investigación se adoptó utilizar la búsqueda bibliográfica y documental, que se apoya en la recopilación de antecedentes y acontecimientos a través de documentos gráficos, formales, donde el investigador fundamenta y complementa su investigación con lo aportado por diferentes autores; para ello se consultaron documentos informativos de las organizaciones internacionales involucradas en la temática, además de tratados, manuales, tesis, revistas, periódicos, páginas web, entre otras, de diferentes autores que ayudaron a fortalecer la investigación.

De igual manera se realizaron entrevistas directas para obtener información de una forma personalizada sobre la problemática que se pretende abordar, la información obtenida es en torno a los acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de las personas entrevistadas.

Las entrevistas fueron dirigidas a funcionarios de las instituciones estatales que manejan el tema. Las entrevistas obtenidas correspondieron al personal experto del Ministerio de Relaciones Exteriores de la Dirección de Asuntos Migratorios; y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Movilidad Laboral.

De igual manera se realizaron entrevistas a un grupo de trabajadores que en determinado tiempo se movilizaron de forma temporal hacia Canadá para ocuparse en un puesto de trabajo. El número de trabajadores entrevistados fueron 20 debido a que solo estos accedieron a ser entrevistados y por razones de seguridad solo se tomó como referencia su primer nombre.

Los instrumentos que permitieron operativizar las entrevistas, fueron la utilización de guía de entrevistas (Anexo I y II), lo que permitió obtener la información pertinente a los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO II

2. Migración Laboral

2.1 Análisis histórico de la Migración Laboral en Guatemala

La migración laboral internacional es un fenómeno periódico y permanente en la historia de la humanidad. Ya sea que se hable de los antiguos pueblos nómadas o de los actuales flujos migratorios internacionales de sur a norte o de sur a sur, se puede encontrar una motivación que por lo general es transversal a dicho fenómeno: *la búsqueda de mejores condiciones de vida, frente a desastres naturales, violencia, separación familiar y oportunidades limitadas en el ámbito laboral.*

La migración es uno de los movimientos que integran mundialmente a la población, asociado a la globalización. El fenómeno de la globalización conlleva no solo que aumente el número de personas que emigra, sino también el número de países de origen y de destino (Gustá, 2009)

El fenómeno de la migración ha cambiado, a principios del siglo XX era con fines de poblamiento, hoy, en el siglo XXI es migración temporal con fines laborales.

Hoy en día, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que hay 232 millones de trabajadores migrantes en el mundo, en un país distinto al de nacimiento (OIT, 2014).

La fundación legal y administrativa para la migración moderna fue desarrollada a finales del siglo XIX. La Segunda Guerra Mundial se identifica a menudo como un punto significativo en la historia de la migración (CRM, 2006).

Un importante número de personas se beneficiaron de programas de migración establecidos por los Estados Unidos, Canadá, Australia y Argentina. Una industria de la migración se desarrolló para administrar esquemas de viaje altamente subsidiados y logísticas de transporte, así como para administrar la promoción, reclutamiento y selección de migrantes (OIM, 2006).

El punto trascendental en la historia de la migración sucedió hace aproximadamente 500 años con los viajes realizados por exploradores europeos que se encaminaron a la aventura del descubrimiento de “nuevos mundos” tales como América y Asia.

A partir de estos acontecimientos, la migración internacional se consideraba un fenómeno social originado por el espíritu colonizador europeo, que llevó a descubrir el nuevo mundo, conocidas las remesas como metales preciosos de América, las especias de Asia y los esclavos de África.

La dinámica de la migración internacional, en el último cuarto del siglo XX, a escala mundial se caracterizó por la migración de México hacia Estados Unidos por su historicidad, masividad y vecindad (Durand & S. Massey, 2003). Por otra parte, México y la India son los principales captadores de remesas a nivel mundial. En contrapartida, los países que destacan por ser emisores de remesas son Estados Unidos y Arabia Saudita (FMI, 2003).

La migración se viene produciendo desde hace siglos, y la migración masiva libre, es un fenómeno de los dos últimos siglos. La razón que mueve a las personas a emigrar, tanto hoy como hace dos siglos, es evidente: mejorar sus vidas. Lo que ha cambiado hoy en día es quién emigra, desde donde y hacia donde emigra.

La demanda de largos desplazamientos de países pobres a países ricos y la capacidad de los emigrantes para financiarlos han aumentado enormemente en los últimos dos siglos (Williamson, 2006).

La movilidad laboral genera considerables contribuciones para el progreso social y el desarrollo humano de los individuos y sus familias a través de las remesas enviadas al país de origen, lo que significa que, en gran medida, Guatemala depende de la movilidad de personas y el trabajo en el extranjero, ya que tiene un impacto sustancial en la economía del país.

En la historia de Guatemala el conflicto armado interno, generó el desplazamiento de miles de guatemaltecos que en búsqueda de refugio se vieron impulsados a emigrar en su mayoría hacia México (Consejo Nacional de Población, 2009).

Durante la década de los años 80, dos factores provocaron un incremento vertiginoso de emigración, la crisis económica y la agudización del conflicto armado interno. Durante esa década la población guatemalteca experimentó varias formas de movilidad humana como el refugio, asilo, exilio, emigración, migración interna e intrarregional (Caballeros Á. , 2013). Por ejemplo, el Censo de los Estados Unidos y el Servicio de Inmigración reflejan el crecimiento de la comunidad emigrante guatemalteca. Entre 1980 y 1990 se otorgaron 58.847 residencias permanentes a migrantes guatemaltecos en Estados Unidos. Mientras que la oficina del Censo estadounidense confirmó que para la década de los 80 radicaban en Estados Unidos, 137,418 inmigrantes guatemaltecos (Homeland Security, 2012).

La firma de los acuerdos de paz de 1996 generó el retorno de alrededor de 42,000 refugiados guatemaltecos, lo que generó la demanda de una política más activa para atender el fenómeno migratorio de parte del Gobierno de Guatemala (Dalmasso, 2011).

En un nuevo contexto, el flujo migratorio hacia México, despertó la búsqueda de nuevas oportunidades de vida en los Estados Unidos, durante finales de los 90, la emigración guatemalteca se intensifica exponencialmente. En Estados Unidos de América, el crecimiento económico demandó mano de obra en los sectores de construcción y servicios, así como en la agricultura, lo cual atrajo a miles de emigrantes (Caballeros Á. , 2013).

Considerando que Guatemala es un país de origen, tránsito, destino y retorno de migrantes, durante el último siglo, Guatemala no ha sido un importante receptor de inmigrantes, por el contrario, el país ha compartido junto a otros países la característica de altas tasas netas de emigración, especialmente como se mencionó en párrafos anteriores a partir de la década de los ochenta.

Como señala Guillermo Acuña (2010), la migración en Guatemala: “pasó por varias etapas durante la segunda mitad del siglo XX. Una de ellas se caracteriza por la tasa de desempleo relativamente baja y la tasa de subempleo que para los años noventa ascendía aproximadamente a 40%”.

Guatemala, como el resto de Centroamérica, vivió un proceso de cambios en la estructura económica, que a pesar de ser un país eminentemente agrícola, caracterizado por la exportación de productos tradicionales como el café, el azúcar y el banano, pasó por un proceso de cambios estructurales.

Tanto en Guatemala como en Centroamérica se dio una caída del nivel promedio de los salarios reales y una drástica pérdida de importancia del empleo en el sector público (OIM, OIT, CECC/SICA, Gobierno de Guatemala, & Observatorio del Mercado laboral, 2011).

Una gran proporción de la población inmigrante en México es guatemalteca, y desde hace varios años un flujo importante de personas de ese país se desplaza

por México con el fin de acceder y obtener un trabajo en Estados Unidos (Orozco, 2009).

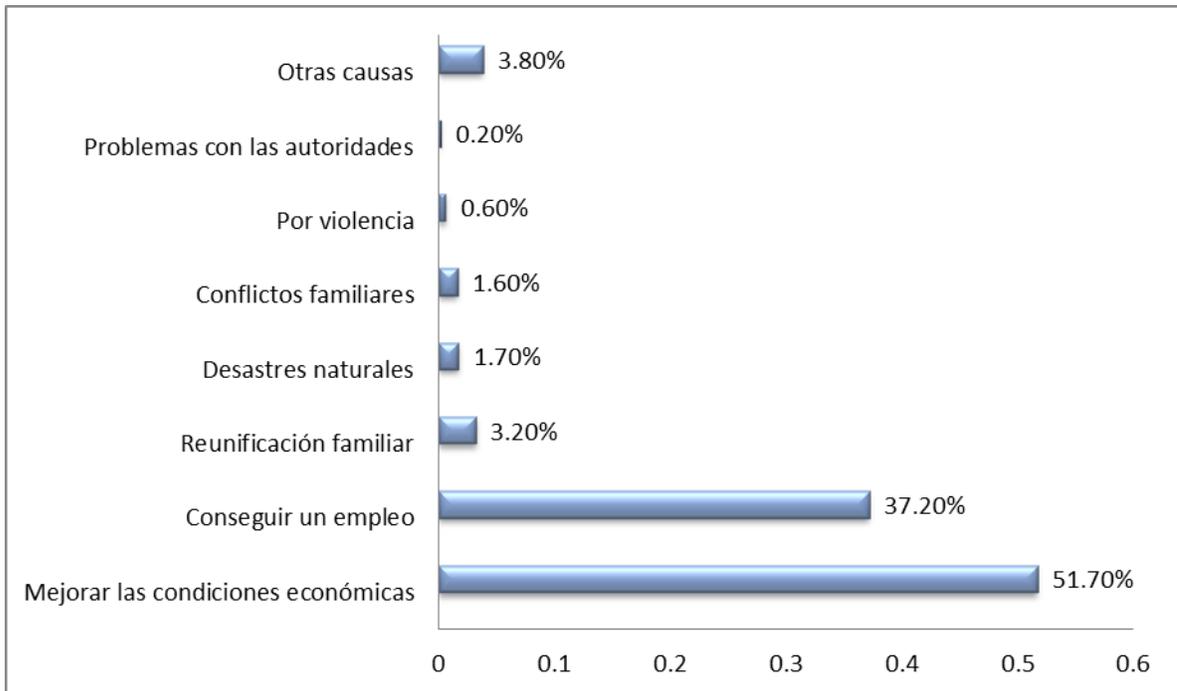
Se considera que los motivos por los que un ciudadano guatemalteco decide emigrar obedecen a factores demográficos, sociales, económicos y culturales.

Para el año 2010 la OIM realizó una encuesta que determina las causas que motivan a los guatemaltecos a emigrar, dentro de ellas se muestra que el objetivo de los nacionales es la búsqueda de mejores oportunidades laborales y salariales (OIM/UNICEF, 2011).

La Organización de las Naciones Unidas “para el año 2005 muestra una emigración neta de 40,000 personas por año, para el año 2010 la población guatemalteca residente en el extranjero se estima que era de 1.637,119” (Organización Internacional para las Migraciones, 2011).

La encuesta de la OIM y UNICEF (2011) muestra que el perfil de las personas que migran a otros países corresponde normalmente a personas en edades productivas de 20-45 años, casi el 90% sale “en busca de mejorar sus condiciones económicas (52%) o en busca de empleo (37%). Según OIM (2009), nueve de cada diez personas que emigra del país lo hace en búsqueda de un empleo, ya que el país no le ofrecía esta oportunidad o en búsqueda de mejorar sus condiciones salariales, ya que si bien contaba con un empleo en Guatemala, el salario no era suficiente para cubrir sus necesidades.

Grafico No. 1
Distribución de guatemaltecos en el exterior por causa de emigración
Año 2010



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta sobre Remesas 2010, Protección de la niñez y adolescencia. UNICEF-OIM (2011).

De acuerdo al grafico No.1, son relativamente pocas las personas que emigran por otras razones, siendo estas: por reunificación familiar (3.2%), conflictos familiares (1.6%), por violencia (0.6%), por tener problemas con las autoridades (0.2%), desastres naturales (1.7%) y diversas causas (3.8%). Estos datos muestran que es una emigración laboral que se vincula directamente con estrategias familiares para diversificar las fuentes de ingreso a través de remesas y así asegurar el bienestar de la familia (Martinez Franzoni, 2008).

La crisis económica del siglo XXI, la debilidad del Estado para generar empleo y los factores atrayentes como seguridad y empleo intensificaron las cifras de trabajadores guatemaltecos en el exterior.

En 2011 las remesas en Guatemala alcanzaron los 4 mil 378 millones de dólares; en 2012, recibió por medio de las remesas 4 mil 782 millones 728 mil 700 dólares, según el Banco de Guatemala; en el año 2013, Guatemala recibió 5,105 millones de dólares por remesas, equivalentes a 9.5 puntos porcentuales del PIB y en 2014 asciende a 5,544 millones de dólares (Banguat, 2015).

Este monto de recursos provino casi en su totalidad de Estados Unidos caracterizándose el principal destino del flujo migratorio internacional de Guatemala, seguido por México y por Centroamérica en su conjunto.

En los años comprendidos entre 2005 y 2012, la población guatemalteca ha diversificado sus destinos migratorios:

Tabla No. 1
Número de Migrantes Guatemaltecos por país de Destino

NÚMERO DE MIGRANTES GUATEMALTECOS POR PAÍS DE DESTINO, 2010					
País de destino	Número de emigrantes guatemaltecos	Participación (%)	País de destino	Número de emigrantes guatemaltecos	Participación (%)
Estados Unidos	830,824	87.54	Panamá	870	0.09
México	35,022	3.69	Suecia	829	0.09
Belice	20,070	2.11	Bélgica	813	0.09
Canadá	18,282	1.93	Rep. Dominicana	709	0.07
El Salvador	8,528	0.90	Italia	692	0.07
España	6,699	0.71	Reino Unido	661	0.07
Costa Rica	3,294	0.35	Suiza	598	0.06
Honduras	2,849	0.30	Países Bajos	595	0.06
Francia	1,745	0.18	Ecuador	591	0.06
Nicaragua	1,387	0.15	Resto de países	12,990	1.37
Alemania	1,037	0.11	Total	949,085	100.00

Fuente: CEMLA 2010 Y Banco Mundial.¹

¹ CEMLA: Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos

Las cifras que se presentan en la tabla anterior, son de una migración regular que en su mayoría son guatemaltecos que residen en el exterior, que han obtenido una visa de turismo o de trabajo temporal.

Para el año 2013 las autoridades estimaron que en Estados Unidos viven alrededor de 1.5 millones de guatemaltecos, en su mayoría en condición migratoria irregular. A pesar de la falta de documentos para residir de manera legal y las duras condiciones de vida que enfrentan en el país de destino, los connacionales contribuyen a la economía estadounidense y de manera más marcada en la macroeconomía guatemalteca (Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia de la República, 2013).

Es necesario mencionar que en la migración hay dos formas, la migración regular, entendida como el movimiento de toda persona migrante que ingresa a través de canales administrativos regulares a un país y permanece en él con una categoría migratoria específica; y la migración irregular que se caracteriza por el ingreso de una persona a un país, infringiendo normas de admisión del mismo, generalmente por vías ilícitas a través de traficantes (coyotes o pasantes), o la persona migrante a quien se le ha vencido su visado y queda por ende con un status migratorio irregular.

Un nuevo contexto migratorio es la migración laboral temporal, fronteriza o circular regulada. La migración temporal es definida por la Agencia para las Migraciones, Misión Colombia, como, *...una movilidad por un tiempo específico o determinado después del cual se produce un retorno* (OIM).

De igual manera la Convención Internacional sobre Trabajadores Migratorios y sus Familiares, define al “Trabajador de Temporada como, *...todo trabajador migratorio cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y sólo se realice durante parte del año*” (art. 2; 2b).

Así también la noción de migración fronteriza o trabajador fronterizo es definida por la Convención Internacional sobre Trabajadores Migratorios y sus Familiares como, “...*todo trabajador migratorio que conserve su residencia habitual en un Estado vecino, al que normalmente regrese cada día o al menos una vez por semana.*”

Por último, el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD) define a la migración circular como el movimiento fluido de personas entre países, incluyendo el movimiento temporal o el de carácter más permanente el cual, cuando se da voluntariamente y está vinculado a las necesidades de mano de obra de los países de origen y los de destino, puede resultar de beneficio para todos los involucrados.

Estos tipos de migración regulada logran un beneficio para los países de origen, los países de destino y para las y los propios migrantes, generando nuevos canales que faciliten la migración legal, garantizando el respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores en su mayoría.

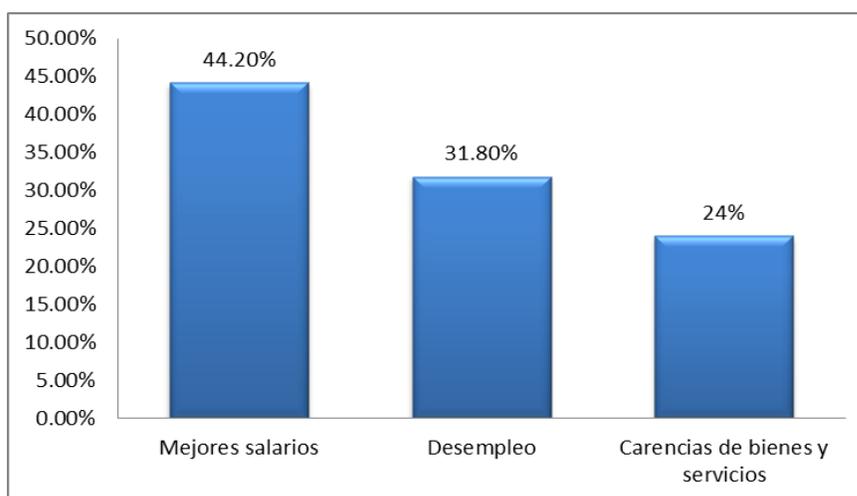
La distinción entre migración de supervivencia y la migración por búsqueda de oportunidades, es necesaria para identificar las motivaciones y condiciones que afectan a la población de los países en desarrollo.

En Guatemala, existen factores de atracción que inciden en el desplazamiento de los trabajadores agrícolas temporales como lo indica la teoría push and pull (empuje y atracción) de Ravenstein (1885, 1889).

En un estudio realizado por la Dirección General de Investigación –DIGI- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sobre “Trabajadores agrícolas temporales en la frontera Guatemala-México”, se desarrollaron entrevistas que demostraron las motivaciones de los guatemaltecos para emigrar.

Grafico No. 2

Motivaciones de guatemaltecos para emigrar temporalmente hacia México



Fuente: Elaboración propia en base a Encuestas dirigidas a trabajadores agrícolas temporeros documentados Guatemala/México. DIGI. (2003).

De acuerdo al grafico No.2, el 44.20% de los guatemaltecos entrevistados en las zonas fronterizas con México respondieron que iban a trabajar a México porque pagan más que en el propio país. El 31.80% señaló la falta de trabajo en Guatemala, mientras que el 24% restante señaló carencias familiares relativas a la pobreza, falta de alimentos, manutención de la familia y falta de dinero (Ruiz, 2003).

Respecto al uso de los ingresos provenientes del trabajo temporal, el 51.73% es destinado a la compra de alimentos, el 23.05% para vestuario, el 3.84% para adquirir bienes duraderos, solamente el 1.28% es ahorrado (Ruiz, 2003).

La migración laboral de guatemaltecos hacia México es una migración temporal-circular, es decir es constante y cada mes son cientos los guatemaltecos provenientes en su mayoría de Huehuetenango, San Marcos, Peten y Quetzaltenango que se desplazan hacia las zonas fronterizas, Chiapas, Quintana Roo, Campeche y Tabasco (Caballeros Á. , 2013).

Los datos estadísticos que se presentan a continuación, muestran el número de trabajadores guatemaltecos a quienes les fue emitida la Tarjeta de Visitante de Trabajador Fronterizo-TVTF-, que es emitida por el Instituto Nacional de México con una vigencia de un año, ahora conocida como Forma Migratoria de Trabajador Fronterizo –FMTF-. Esta tarjeta está diseñada para facilitar la internación de guatemaltecos y beliceños que quieran desempeñarse como trabajadores fronterizos temporales; en la actualidad el Instituto Nacional de México registra el flujo migratorio proveniente de estos dos países, lo que permite tener un control de la entrada y salida de los mismos del territorio mexicano.

Las ocupaciones en el lugar de destino (México) son meramente agrícolas, principalmente en cultivo de papaya, banano y café. En los últimos años se han abierto otros sectores como el comercio, servicios domésticos y hoteleros (MINTRAB, 2015).

Tabla No. 2
Registro de Trabajadores Guatemaltecos Migrantes Temporales
Guatemala-México

REGISTRO DE TRABAJADORES GUATEMALTECOS MIGRANTES TEMPORALES GUATEMALA-MÉXICO	2010	2011	2012	2013
TVTF/México	28,628	29,993	23,210	16,580

Fuente: INM. Instituto Nacional de Migración/Unidad de Política Migratoria (2014). Sistema de Integración y procesamiento de información migratoria (SIPIIM) con datos del Sistema Electrónico de Trámites Migratorios hasta febrero de 2014.

De acuerdo a la tabla No.2 la migración fronteriza con México muestra peculiaridades propias de un flujo temporal y circular. Los flujos migratorios tienden a aumentar cuando existe mayor inestabilidad generada por eventos políticos, económicos y desastres naturales.

Los indicadores han observado una tendencia positiva en Guatemala durante el 2010-2013, producto de una serie de cambios en el mercado laboral, entre los que destaca la posibilidad de que ingresar al mercado laboral ha aumentado en los últimos cuatro años, evidencia de ello es que la tasa de desempleo continua siendo baja, se ha reducido de 3.52% en 2010 a 3.2% en 2013 (Segeplan, 2013).

De acuerdo a estos indicadores y debido a que la migración fronteriza tiende a ser en cierta medida un flujo migratorio irregular, el registro del aumento y descenso de este, es complejo por sus causas y consecuencias en los campos económico, social, cultural, político y de seguridad.

El flujo migratorio hacia Estados Unidos tiene una dimensión menor. Dentro de la migración laboral regulada para el año 2012 fueron otorgadas 59,368 visas para no inmigrantes (Bureau of Consular Affairs, 2013), dentro de las cuales 3,270 visas H-2A para trabajadores agrícolas temporales-estacionales fueron emitidas a guatemaltecos. Para el año 2013 y 2014 se considera la emisión de un aproximado de 3,000 visas H2A por año.

2.2 Acercamiento a la definición de Migración

El concepto de migración, en términos generales ha sido utilizado para describir el movimiento de personas en contextos y situaciones muy diferentes, dentro de las cuales pueden ser enlistadas, invasiones, conquistas, desplazamientos forzados por conflictos armados, por desastres naturales, por motivos mercantiles-económicos, asentamientos coloniales, e incluso esclavitud. La comprensión más familiar y moderna de la migración, como el movimiento de individuos o familias generalmente con propósitos económicos o sociales, se ha convertido en la primera referencia en el uso contemporáneo (OIM, 2006).

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) define a la movilidad laboral o migración laboral, como el movimiento de personas desde el país de

origen a otro país con el objeto de trabajar (OIM, Derecho Internacional sobre Migración No.7, 2006).

El protocolo de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación con la Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y trata de Personas de la Vicepresidencia de la República, para la detección y referencia de casos de trata de personas, define a la migración como “todo desplazamiento de la población, de familias, de una o varias personas, que se produce desde un lugar de origen a otro de destino y lleva consigo un cambio de la residencia habitual, de manera temporal o definitiva, generalmente con la intención de mejorar su situación económica así como su desarrollo personal y familiar” (Vicepresidencia de la República, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2013).

El concepto y la definición de migración de trabajo a menudo reflejan las perspectivas actuales de las políticas nacionales y varía entre países y con el tiempo. Una razón de confusión acerca de quién se incluye en la categoría de “trabajador migrante” resulta de las definiciones ambiguas de “empleo” o “actividad remunerada” en el país de destino.

La Convención de las Naciones Unidas Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y Miembros de Su Familia simplemente se refiere a la migración laboral como una actividad remunerada en un país extranjero sin especificar la fuente de remuneración (OIM, 2006).

En base a estos acercamientos conceptuales, se puede definir que la migración laboral es: *“Un fenómeno provocado por razones socio-económicas, las cuales impulsan a los nacionales a dejar el lugar de origen por un periodo de tiempo determinado en busca de ocuparse en un puesto de trabajo que le permita alcanzar mejores condiciones de vida para los suyos.”*

La migración tanto en Guatemala como en el resto del mundo, se ha convertido en un fenómeno inevitable y potencialmente beneficioso de la vida económica y social de cada país y región. Es necesario verla no como un problema, sino buscar los métodos para que las repercusiones sean totalmente positivas tanto para el país de origen como para el de destino.

2.3 Tipologías de la migración laboral

En la historia reciente de Guatemala, la migración ha sido siempre concebida como una oportunidad para mejorar las oportunidades de empleo de la población.

Como se ha visto, existen distintos factores que motivan a las personas a emigrar: factores políticos, económicos, sociales, culturales, entre otros, lo que hacen que el análisis del fenómeno migratorio sea amplio y complejo. Para lo cual se desglosan los siguientes tipos de migración:

- Migración Interna;
- Migración Internacional;
- La migración forzada;
- La migración voluntaria por razón de estudio, turismo o trabajo; y
- Migración temporal.

2.3.1 Migración Interna

La migración interna se concentra en los desplazamientos del campo a la ciudad asociados a los procesos de modernización económica y social. Son desplazamientos que ocurren entre una región y otra de un mismo país. Sus causas son muchas veces por la crisis de la producción agrícola, la mala distribución de la propiedad rural, la demanda de trabajadores estacionales para la producción de agroexportación, entre otros (Morales Gamboa & Castro Valverde, 2006).

2.3.2 Migración Internacional

La definición adoptada de migración internacional en el Anuario Demográfico de la ONU (1989, 1996) y otras publicaciones internacionales, hacen referencia a los movimientos de personas que atraviesan las fronteras de países, con determinadas condiciones, como el tiempo mínimo de permanencia.

La agencia para las migraciones en Colombia, la define como el movimiento de una persona o grupo de personas de una unidad geográfica hacia otra a través de una frontera administrativa o política con la intención de establecerse de manera indefinida o temporal en un lugar distinto a su lugar de origen (Organización Internacional para las Migraciones).

2.3.3 Migración Forzada

La migración forzada la define el Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional de la Universidad del País Vasco, como el movimiento de población fuera de su lugar de origen o de residencia habitual, de carácter temporal o permanente y por lo general a gran escala, que tiene un carácter involuntario, es decir, es motivado por la presión –o la amenaza– de factores externos actuando aisladamente o en conjunción (Mendia, 2006).

Este movimiento puede ser por causas humanas o naturales que tiene como único objetivo la subsistencia. Por ejemplo los movimientos de refugiados a causa de conflictos o desplazados provocados por desastres naturales o ambientales. La migración forzosa conlleva un elemento de coacción externa e inevitable que determina la decisión de las personas.

2.3.4 Migración voluntaria

Ésta se refiere a aquel movimiento de población en el que las personas gozan de una determinada capacidad de elección ante la posibilidad de su desplazamiento. No existen presiones externas en este movimiento (OIM, Organización Internacional para las Migraciones, 2014).

Generalmente está caracterizada como migración de turismo o por razones de estudios, aunque también cabe la migración por razón económica (de trabajo).

2.3.5 Migración temporal

Ricardo Cordero, especialista regional en migración laboral, de la Oficina de OIM en San José, Costa Rica, define la migración laboral temporal como, el desplazamiento de trabajadores extranjeros por un periodo limitado de tiempo con el claro objetivo de regresar a su país de origen al concluir el plazo acordado (Caballeros Á. , 2013).

La migración, aunque implica decisiones individuales, está lejos de ser un acto exclusivamente voluntario, solo animado de encontrar mejores condiciones de vida personales y familiares, en los lugares de destino. La migración ha tenido los rasgos de una fuga poblacional, bajo condiciones de precariedad cada vez mayores, los cambios demográficos, las disparidades en los salarios, oportunidades de empleo, entre otras, impulsada además por las fuerzas de la globalización (Morles Gamboa, 2005).

La migración se ha convertido en un aspecto significativo de la vida económica, social y política en un mundo en constante movimiento. Este fenómeno incide en las personas, las sociedades y los países de manera honda y muchas de sus repercusiones se relacionan, directa o indirectamente con los procesos de desarrollo tanto del país de destino, como del país de origen (OIM, 2006).

2.4 Abordaje teórico para el estudio de la movilidad laboral

La migración es un proceso muy complejo que genera una red de lazos extra-regionales y vínculos entre familias, comunidades y países. Los "países receptores" necesitan de la mano de obra emigrante para el funcionamiento de sus economías; mientras que los "países emisores" dependen del mercado laboral externo como válvula de escape y empleo para determinados sectores de la población, y como fuente de ingreso a partir de las remesas que los emigrantes envían a sus lugares de origen. Producto de esta interdependencia, la migración internacional es hoy un componente orgánico de la vida de muchos países, comunidades y hogares a lo largo y ancho de América Latina y el Caribe (Andrade-Eekhoff, 2004).

Actualmente se vive en un mundo multipolar, en el cual no sólo importan los intereses de unos cuantos, sino el de todos en general, ya que los deseos e inquietudes de los actores mundiales se encuentran estrechamente relacionados (Keohane & Joseph Nye, 1988).

Los principales expositores de la teoría de la interdependencia compleja, Keohane y Nye, indican que ésta “*se refiere a situaciones caracterizadas por efectos recíprocos entre países o entre actores en diferentes países*” (Tokatlían & Pardo, 1990). Esto se debe a que dentro de la política de la interdependencia se encuentran involucrados intereses internos, transnacionales y gubernamentales. De modo que se puede afirmar que la prosperidad de cualquier Estado depende en alguna medida de otros Estados.

Ahora bien es de gran relevancia recalcar que la teoría de la interdependencia es fundamental para entender los flujos migratorios, ambos países necesitan algo del otro tanto en materia de bienes y servicios como en mano de obra. Dentro de este fenómeno se puede ver claramente como esta relación representa beneficios mayores para una parte que para la otra, ya que los trabajadores migrantes

regulares o irregulares, realizan los trabajos más pesados, peores pagados, y con largas jornadas laborales, sin embargo a pesar que la paga es relativa al salario mínimo del país destino, las ganancias de los migrantes son mayores a las que podrían obtener en un empleo dentro de su país, beneficios que se ven reflejados en remesas para el sustento familiar y acceso a mejores servicios para una mejor condición de vida (Bueno Sánchez, 2004).

Se puede entender esto como una interdependencia mutua, donde los costos y beneficios no son recíprocos, debido a que el poderío de ciertos actores es mayor que otros, en el caso de los flujos migratorios es evidente que los beneficios del país quien contrata la mano de obra se ven reflejados en el desarrollo económico-comercial, mientras que para el trabajador migrante es un beneficio a nivel familiar, que debido a la falta de programas de emprendimiento o inversión de remesas, representa un consumo sin crecimiento.

A nivel de gobierno, el fenómeno de la migración, se puede interpretar como, un país que necesita de la fuerza de trabajo de otro para poder producir bienes y servicios, mientras que el otro necesita exportar mano de obra, principalmente por problemas de desempleo.

La participación de las instituciones públicas en este fenómeno, es muy importante para la regularización de los procesos migratorios. La teoría institucional de Thorstein Veblen, recalca la labor que cumplen las instituciones públicas o privadas surgidas con el fin de satisfacer las demandas y prestar apoyo a los migrantes, velando por la protección a sus derechos, intentado mejorar el trato que reciben por parte de la sociedad receptora, proveyéndoles de servicios a ellos y sus familias, asesorándolos legalmente (Massey, Graeme, Kouaouci, Pellegrino, Taylor, & Arango, 2000).

La teoría institucional, permite observar el rol que cumplen las estructuras sociales, o instituciones, en la promoción y ejecución de los proyectos migratorios,

estas estructuras son desarrolladas por asociaciones que se encuentran influenciadas por políticas gubernamentales.

Esta teoría destaca el papel de las instituciones públicas o privadas dedicadas a ofrecer apoyo a la población migrante. Tal es el caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien es el ente encargado de registrar los contratos de los trabajadores migrantes, informarlos sobre sus derechos laborales en el extranjero y autorizar su salida del territorio nacional (Contreras, 2015); así como el Ministerio de Relaciones Exteriores, quien es la institución encargada de prestar atención asistencia y protección consular a los connacionales en el país de destino a través de la representación diplomática y consular (Sandoval, 2015).

Estas instituciones del Estado, son las encargadas de gestionar el proceso de la movilidad o migración laboral en Guatemala como país de origen y en el país de destino hacia donde se dirigen los trabajadores, sin embargo de acuerdo al Ministerio de Trabajo, existen dificultades en cuanto a la regulación de los procesos migratorios, en su mayoría originados por el incumplimiento de la ley por parte de los actores involucrados, lo que no ha permitido el registro en su totalidad de los contratos de trabajo de guatemaltecos que viajan para laborar en el exterior.

Estas dos teorías permiten, en el campo de la Relaciones Internacionales, analizar el fenómeno de la migración laboral, identificando como principales actores y beneficiarios a los trabajadores migrantes, al país de origen y al país de destino.

CAPÍTULO III

3. Legislación migratoria laboral nacional e internacional y Marco institucional para la protección de las trabajadoras y trabajadores migrantes

En este capítulo se desarrolla el marco normativo y el andamiaje institucional en materia migratoria.

3.1 Legislación Nacional

El tema migratorio es acogido por varios cuerpos normativos, los cuales aunque no se refieren directamente a la migración laboral, resultan aplicables en la forma en que se detallan a continuación.

La Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, la Ley de Migración Decreto No. 95-98 del año 1998, constituyen el principal marco normativo de la migración en Guatemala.

La ley de migración regula la entrada y salida de nacionales y extranjeros del territorio nacional, así como la permanencia de estos últimos en Guatemala.

En materia laboral rige el Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo No. 528-2003 relativo al reglamento para la autorización del trabajo a personas de otras nacionalidades.

3.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La República de Guatemala es un Estado soberano e independiente de Centro América. Guatemala política y jurídicamente está regida por la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual es la ley suprema del Estado.

En Guatemala, el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece el principio de Preeminencia del Derecho Internacional: *“Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”*.

Con el Artículo 46, se pretende dar a los tratados, en materia de derechos humanos, una jerarquía superior expresa, que los coloca sobre el derecho interno. El único fin posible de esta norma es el desarrollo y ampliación de los derechos humanos. Sería inconcebible pensar que el legislador constitucional buscara que un tratado internacional restringiera o disminuyera los derechos humanos contemplados en la Constitución. De esta manera se puede concluir que la legislación, local o internacional, que amplíe los derechos que contiene nuestra Carta Magna, en ningún caso vendría a contrariarla, por lo que el supuesto conflicto entre ambas normas nunca existiría, por ende, no tiene sentido hablar de jerarquía entre ellas (Sosa, 2005).

El artículo 69 de la Constitución se refiere expresamente a la 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.”*

3.1.2 Decreto 95-98 Ley de migración

El Decreto 95-98 del Congreso de la República promulgado por el ex presidente de la República Álvaro Arzú, rige los mecanismos institucionales en materia migratoria.

En sus artículos 94 al 96 de la Ley de Migración define que las autoridades migratorias tienen la obligación de impedir la salida de las personas que no tengan la documentación requerida.

Desde 1998 no se han realizado cambios profundos a este decreto, solamente se han implementado algunos acuerdos gubernativos que buscan mejorar la capacidad institucional para la gestión y atención migratoria.

A nivel general, esta Ley es muy ambigua, es decir cuenta con imprecisiones referentes a la migración, en especial a la emigración internacional, lo que conlleva numerosas irregularidades dentro de los procesos migratorios y hace que los derechos de los inmigrantes en Guatemala y sobre todo de los emigrantes guatemaltecos en el exterior sean vulnerables.

Desde el año 2010 se trabaja en la iniciativa de reforma a esta ley, que a partir del año 2012 está bajo la Comisión del Migrante del Congreso de la República de Guatemala y a la fecha aún está en proceso.

3.1.3 Código de Trabajo de Guatemala

La legislación nacional de conformidad con los artículos 34, 35 y 36 del Código de Trabajo; del artículo 23 y 40 de la ley del Organismo Ejecutivo; el Acuerdo Gubernativo 430-2003; y del Acuerdo Ministerial número 184-2011; corresponde al Gobierno de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente rector, regular los procesos de contratación y colocación de trabajadores guatemaltecos en el extranjero con plena tutela de sus derechos laborales.

Estas atribuciones son las que dirigen el trabajo del Departamento de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el que bajo el análisis de las Relaciones Internacionales, la movilidad laboral de guatemaltecos hacia el

extranjero, en otro término, la transnacionalización, involucra la presencia de múltiples relaciones sociales que ligan a la comunidad de origen de los migrantes con los lugares de admisión, superando los límites geográficos, culturales y políticos que se presenten.

Todo trámite relacionado con la migración laboral de guatemaltecos al extranjero como en párrafos anteriores se describió, lo regula el Código de Trabajo en los artículos 34, 35 y 36 donde se establece que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la entidad que debe autorizar la celebración de los contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecuciones de obras fuera del territorio de la República, únicamente si se cumple con lo establecido dentro del Código, para evitar en lo posible que se quebranten los derechos laborales y humanos de los trabajadores guatemaltecos, tales requisitos son:

- a) Apoderado permanente (De la Agencia que recluta);
- b) El Agente reclutador o empresa, debe pagar los gastos de transporte al exterior desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo y el pago de los gastos de familia (si viaja con familiares);
- c) Prestación de Fianza/seguro de caución, para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores y también para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades nacionales, para ordenar el pago de indemnizaciones o prestaciones; y
- d) El contrato debe ser por escrito entregando dos ejemplares al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debiendo enviar este ministerio una copia al representante diplomático de Guatemala, en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos.

Y que además en su artículo 35 del Código de Trabajo establece que 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.

Cabe mencionar que de acuerdo a la investigación realizada a las instituciones de Gobierno involucradas en velar por que se cumpla lo establecido en el Código de Trabajo de Guatemala, es importante dar a conocer que estos procesos que establece el Código de Trabajo no se cumplen a cabalidad, dado que el Código es muy ambiguo y los procesos demasiado burocráticos para ponerse en marcha, no obstante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está haciendo los esfuerzos necesarios para que los actores involucrados en el proceso migratorio puedan dar cumplimiento a lo que establece la ley en materia migratoria.

3.2 Instrumentos Internacionales en materia de Migración

La vulnerabilidad es un concepto que proviene originariamente del análisis de riesgo e impacto de desastres naturales, pero que desde algún tiempo ha sido incluido en el análisis social. En este sentido, la vulnerabilidad ha sido un término utilizado para la valoración de ciertos grupos poblacionales como, los trabajadores migrantes y sus familias (Silveira Díaz, 2011).

Así la vulnerabilidad aparece por el hecho de que los migrantes, por las circunstancias especiales que rodean la migración actual, están expuestos a caer en manos de bandas organizadas, redes de trata, actividades clandestinas y trabajos esclavizadores.

Los trabajadores migrantes, contribuyen en el crecimiento y desarrollo de los países que los emplean, mientras que los países de origen de los trabajadores se benefician en gran medida de las remesas y de las competencias que adquieren durante su experiencia en el extranjero (Organización Internacional del Trabajo, 2007).

Sin embargo el proceso de migración, plantea graves problemas, muchos de los trabajadores migrantes, son víctimas de abusos y de explotación, y debe ser prioridad de la comunidad internacional y sobre todo particularmente de los Estados velar porque los derechos de estos grupos de personas sean respetados durante el proceso de reclutamiento, salida y estadía del trabajador en el país de destino, dado que los tramites y cuestiones de traslado aumentan los riesgos y la posibilidad de que sus derechos fundamentales se vean dañados, ya que la vulnerabilidad coloca a quien la padece en una situación de desventaja en ejercicio pleno de sus derechos y libertades (Organización Internacional del Trabajo, 2007).

En este sentido, la vulnerabilidad de este grupo de personas, ha sido reconocida a nivel internacional, razón por la que el marco internacional para la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes se encuentra esencialmente en tres tipos de instrumentos:

- Derecho Internacional de los derechos humanos;
- Las normas internacionales del trabajo de la OIT aplicables a toda persona, independientemente de su nacionalidad o condición legal; y
- Los instrumentos específicos para la protección de las trabajadoras y trabajadores migrantes.

El análisis de estos instrumentos permite identificar algunas disposiciones, de las que se pueden establecer criterios que son necesarios para la mayor protección de las personas trabajadoras migrantes temporales.

Asimismo, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos ha establecido una serie de obligaciones generales que tienen que ser cumplidas por los Estados en relación con todas las personas bajo su jurisdicción.

3.2.1 Derecho Internacional de los Derechos Humanos

Los derechos humanos y obligaciones de los migrantes forman parte importante de los fundamentos de la gestión de la migración. Los formuladores de políticas necesitan comprender la naturaleza y orígenes de los derechos y obligaciones de los migrantes para explorar la forma en que pueden atenderse y respetarse de la mejor manera en la política migratoria (OIM, Derechos y Obligaciones de los migrantes, 2006).

Dentro de los instrumentos generales que conforman la Carta Internacional de los Derechos Humanos se encuentran:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual, aunque no tiene carácter vinculante, contiene disposiciones que constituyen derecho internacional consuetudinario;
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por otra parte se encuentran las convenciones que abordan la protección de las personas contra formas específicas de maltrato o discriminación, como la Convención Internacional contra todas las formas de discriminación racial de 1965, la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, o los convenios para la protección de grupos particulares de personas.

En el contexto de la migración laboral, los trabajadores migrantes, aunque no sean nacionales en el país de destino, en términos generales tienen derecho a gozar de los mismos derechos humanos que la ciudadanía de un país (Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949).

El debate turístico y el desacuerdo han rodeado por un número de años la pregunta sobre si existe un núcleo fundamental de derechos que deba ser adherido a todos los Estados. A pesar del debate, es generalmente aceptado que existe un “núcleo central” de derechos, algunos de los cuales pueden expresarse como prohibiciones, y determina las garantías mínimas a las cuales los seres humanos tienen derechos simplemente por ser humanos. Estos derechos existen en el “derecho consuetudinario”, lo que significa que están reconocidos como ley que vincula a todos los Estados, aún si no aparecen por escrito en algún tratado (OIM, Derechos y Obligaciones de los migrantes, 2006).

Estos derechos aplican a todas las personas y, por lo tanto, a todas las categorías de migrantes, ya sean migrantes trabajadores o económicos, refugiados, personas desplazadas u otras. A todas las personas involucradas en el proceso de la migración, sin importar raza, color, nacionalidad u origen étnico, se les garantizan estos derechos fundamentales.

3.2.2 Normas internacionales de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-

Las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional.

Las normas internacionales del trabajo tienen como objetivo fundamental el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos. El trabajo es parte de

la vida diaria de todos y el factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos. El desarrollo económico debe incluir la creación de empleo y unas condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad. Las normas internacionales del trabajo se han establecido para garantizar que el desarrollo económico siga centrándose en la mejora de la vida y la dignidad humana (Kucera, 2002).

La consecución de la meta del trabajo decente en la economía globalizada, requiere la adopción de medidas en el plano internacional. La comunidad internacional responde a este desafío, en parte desarrollando instrumentos jurídicos internacionales sobre comercio, finanzas, medio ambiente, derechos humanos y trabajo. La OIT contribuye a este marco jurídico elaborando y promoviendo unas normas internacionales del trabajo orientadas a garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan de la mano de la creación de trabajo decente. En consecuencia, las normas internacionales del trabajo establecen las normas sociales mínimas básicas acordadas por todos aquellos que participan en la economía global (OIT, 2015).

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 1996-2015).

3.2.3 Instrumentos específicos para la protección de las trabajadoras y trabajadores migrantes

Los derechos de las personas trabajadoras migrantes se encuentran reconocidos de manera expresa en tres tratados internacionales: los convenios 97 y 143 de la OIT y la convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias (1990).

3.2.3.1 Convenio No. 97 sobre los trabajadores migrantes de la OIT

El convenio 97 de la Organización Internacional del Trabajo, aborda primordialmente la migración laboral organizada por los Estados, más que los movimientos espontáneos.

No contiene salvaguardas para la mano de obra migrante en condición irregular y puede servir como referencia para convenios bilaterales ya que el Convenio está acompañado de la Recomendación No. 86 que contiene en anexo un modelo de acuerdo bilateral para la contratación de mano de obra extranjera.

El convenio tiene dos principios fundamentales:

- El Estado debe acompañar y regular los procesos de migraciones laborales; y
- El Estado debe reconocer la igualdad de trato entre migrantes en situación regular y nacional.

El objetivo del convenio, es la protección a los trabajadores migrantes de la discriminación y explotación. Busca que a los trabajadores migrantes legales se aplique un trato igualitario, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, respecto de:

- Condiciones de trabajo
- Afiliación a sindicatos
- Vivienda
- Seguridad social
- Impuestos
- Acceso a la justicia

El artículo No.7 del Convenio número 97 relativo a los trabajadores migrantes (1949) los anexos I y II del mismo instrumento tratan sobre el reclutamiento, la introducción, y la colocación de trabajadores migrantes. Estas disposiciones tienen tres objetivos principales: proteger a los trabajadores migrantes; facilitar el control del reclutamiento, y eliminar la colocación y el empleo clandestino (OIT, 1999).

Este convenio esta ratificado a la fecha por 49 países, entre los que se encuentra Guatemala quien decidió ratificarlo el 13 de febrero de 1952 y a la fecha se encuentra en vigor.

Hasta la fecha el Estado de Guatemala a través de las competencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es quien presenta la memoria del cumplimiento del convenio ratificado por el Estado. Este procedimiento presiona indirectamente a los Estados al cumplimiento de lo ratificado a través de la persuasión y la opinión pública internacional.

Con respecto a las dificultades en cuanto a la legislación internacional aceptada y aplicable para beneficio de los trabajadores migrantes, el Estado canadiense se ha abstenido de la firma y ratificación del Convenio 97 sobre trabajadores migrantes, a pesar de que en la actualidad Canadá es una de las naciones de migración con los más elevados porcentajes de población inmigrante que en el año 2000 constituía el 18% de su población total.

El hecho de que Canadá se haya abstenido de la ratificación de estos convenios sobre trabajadores migrantes guarda relación con el hecho de que Canadá ha presentado índices de inmigración estables y organizados a nivel gubernamental, y presenta una política migratoria basada en la existencia de programas para la captación de migrantes, diseñados para permitir la entrada de extranjeros que respondan a las necesidades de su economía. Los mismos tienen diferente carácter en materia de temporalidad, naturaleza y derechos de los migrantes (Marrero Peniche & Gutierrez Guerra, 2011).

Cabe resaltar, que las buenas prácticas y mejores estándares incluyen la ratificación de la mayor cantidad de tratados internacionales sobre derechos humanos en el ámbito regional y universal, y del trabajo.

3.2.3.2 Convenio No. 143 sobre los trabajadores migrantes disposiciones complementarias de la OIT

Este convenio ha sido ratificado por 23 Estados y Guatemala no es parte. Tiene un alcance personal y material más amplio que el Convenio No. 97.

El Artículo 1, ofrece protección específica a los migrantes regulares, en especial con respecto a la protección de sus derechos humanos básicos y los derechos derivados de sus empleos anteriores.

Es posible que algunas de las disposiciones más liberales, en particular el Artículo 14 literal a), sobre el acceso al mercado laboral, sean consideradas por los gobiernos como obstáculos para su ratificación.

Todos los convenios y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo hasta la fecha cubren a los nacionales y no nacionales, a menos que se indique lo contrario en los instrumentos en cuestión.

3.2.3.3 Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares entró en vigor el primero de julio de 2003, tras haber sido ratificada por un mínimo de 20 países en marzo de 2003, entre los que se encuentra Guatemala.

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.

La Convención hace énfasis en la conexión entre migración y derechos humanos, la cual se convierte cada vez más en un asunto político crucial de interés mundial. Tiene como meta proteger a los trabajadores migratorios y a sus familiares; su existencia establece normas éticas y sirve como guía y estímulo para la promoción de los derechos de los migrantes en cada país (Naciones Unidas, 2005).

La Convención no crea nuevos derechos para los migrantes sino que busca garantizar el trato igualitario y las mismas condiciones laborales para migrantes y nacionales, lo que implica notablemente:

- Prevenir condiciones de vida y de trabajo inhumanas, abuso físico y sexual y trato degradante (artículos 10-11, 25, 54);
- Garantizar los derechos de los migrantes a la libertad de pensamiento, de expresión y de religión (artículos 12-13);
- Garantizar a los migrantes el acceso a la información sobre sus derechos (artículos 33, 37);
- Asegurar su derecho a la igualdad ante la ley, lo cual implica que los migrantes estén sujetos a los debidos procedimientos, que tengan acceso a

intérpretes, y que no sean sentenciados a penas desproporcionadas como la expulsión (artículos 16-20, 22);

- Garantizar a los migrantes el acceso a los servicios educativos y sociales (artículos 27-28, 30, 43-45, 54);
- Asegurar que los migrantes tengan derecho a participar en sindicatos (artículos 26, 40).

La Convención también sostiene que los migrantes deben tener derecho a mantener contacto con su país de origen, lo que implica:

- Asegurar que los migrantes puedan regresar a su país de origen si así lo desean, permitirles efectuar visitas ocasionales e incitarlos a mantener lazos culturales (artículos 8, 31, 38);
- Garantizar la participación política de los migrantes en el país de origen (artículos 41-42);
- Asegurar el derecho de los migrantes a transferir sus ingresos a su país de origen (artículos 32, 46-48).

La Convención reconoce que los migrantes legales se benefician de la legitimidad para reclamar más derechos que los migrantes indocumentados, pero enfatiza que a estos últimos, tal y como a cualquier ser humano, se les debe respetar sus derechos humanos fundamentales.

Entretanto, la Convención propone que se realicen acciones para erradicar movimientos clandestinos, fundamentalmente a través de la lucha contra la información engañosa que pueda incitar a la gente a emigrar irregularmente, y a través de sanciones a traficantes y empleadores de migrantes indocumentados.

Pese a haber sido ratificada por pocos Estados, la presente convención es además importante porque puede servir de modelo para las leyes de los países de

destino, al identificar claramente los derechos y beneficios que las y los migrantes deben gozar con respecto a los nacionales.

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. Para noviembre de 2011, el texto ha sido ratificado por 45 países.

3.3 Estructura institucional para la protección laboral de los trabajadores migrantes

En la actualidad, existen acciones puntuales desde algunas instituciones de Gobierno que se encaminan a atender desde sus competencias el flujo migratorio de trabajadores guatemaltecos hacia el extranjero.

Con respecto a los trabajadores migrantes en Canadá, la atención directa se realiza a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Relaciones Exteriores. Otras dependencias de gobierno que tienen un nivel de intervención indirecta en materia de emigración laboral, es la Dirección General de Migración y la Procuraduría de los Derechos Humanos, mediante la defensoría de población desarraigada y migrante.

3.3.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La formulación de las políticas públicas en campo del empleo es una de las funciones esenciales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), de allí que el Artículo 40.- de la Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo, Decreto No.114-97 del Congreso de la República, le asigna diversas tareas en ese campo entre otras; “f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral,

para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad de inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.”

En el año 2005 se creó el Departamento de Migraciones Laborales del Ministerio de Trabajo para responder a las necesidades de atención de los trabajadores migratorios temporales agrícolas en México. En la actualidad se denomina Departamento de Movilidad Laboral y fue creado en el nuevo Reglamento Orgánico interno, número 215-2012 que busca responder estratégicamente a la diversidad de procesos migratorios laborales regulares de forma temporal, así como a la implementación y ampliación de programas de trabajo temporal hacia los Estados Unidos de América, Canadá y otros países (Caballeros Á. , 2013).

Dentro de los planteamientos del nuevo trabajo se perfila el abordaje de la migración laboral de guatemaltecos a Canadá, registrando el flujo migratorio de nacionales que tienen acceso al Programa de Trabajadores Temporales en el Exterior canadiense (TFWP por sus siglas en inglés), lo que permite que agricultores del país tengan acceso a oportunidades de trabajo temporal en Canadá.

El objetivo primordial del Departamento de movilidad laboral, es proteger los derechos de los trabajadores guatemaltecos que fueron contratados para trabajar en el exterior a través del registro de los contratos laborales en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores para prestar asistencia consular en el país de destino, así como la incorporación laboral de los guatemaltecos que son deportados.

Entre otros objetivos tiene:

- Facilitar y completar esfuerzos con el sector público y privado, así como con la sociedad civil, para aumentar las posibilidades de empleo formal y

mejores condiciones de trabajo para los guatemaltecos interesados en trabajar temporalmente en el extranjero;

- Estandarizar los procedimientos para la contratación de trabajadores guatemaltecos al extranjero, con la plena tutela de sus derechos laborales; y
- Promover la transparencia en los procesos de reclutamiento, contratación, transporte y repatriación de los trabajadores guatemaltecos al extranjero, con la difusión y comunicación clara de los procedimientos establecidos de conformidad con la ley.

3.3.2 Ministerio de Relaciones Exteriores

De acuerdo al Decreto 114-97 del Congreso de la República, el Ministerio de Relaciones Exteriores, es la dependencia del Estado a quien le corresponde, bajo la dirección de la presidencia, la formulación de las políticas y la aplicación del régimen jurídico relativo a las relaciones del Estado de Guatemala con otros Estados y personas o instancias jurídicas de derecho internacional, así como la representación diplomática del Estado; los asuntos diplomáticos y consulares; todo lo relacionado con la nacionalidad guatemalteca, la demarcación del territorio nacional y los tratados y convenios internacionales.

El tema migratorio es una de las prioridades en la agenda de trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores, en el año 2005 se creó el Viceministerio de Relaciones Exteriores para la atención de la población migrante más vulnerable mediante la atención consular.

Este viceministerio ofrece servicios a comunidades inmigrantes y transmigrantes a través de la Dirección de Asuntos Consulares y Migratorios. Las principales líneas estratégica en materia migratoria son fortalecer el área de la atención y protección, y favorecer la migración debidamente informada y propiciar la migración regular (Caballeros Á. , 2013).

La Dirección General de Asuntos Consulares y Migratorios fue creada en el año 2003 mediante el acuerdo gubernativo 415-2003, esta dirección es la responsable de atender los asuntos migratorios de su competencia y de la correcta aplicación en el extranjero de la Ley de migración y su reglamento (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2003).

Esta dirección tiene distintas atribuciones que dentro del tema migratorio destacan:

- Instruir a las misiones diplomáticas y consulares en materia migratoria;
- Atender juntamente con el Ministerio de Trabajo, las acciones relacionadas con trabajadores agrícolas temporales guatemaltecos;
- Velar dentro de sus posibilidades, a través de las misiones consulares y secciones consulares de las Embajadas de Guatemala, la protección de los guatemaltecos en el exterior;
- A la Dirección de Asuntos Migratorios le corresponde facilitar procedimientos sobre la actuación del servicio exterior, incorporar y garantizar los servicios migratorios, ampliar y fortalecer los programas que se están implementando, para garantizar una mejor atención a la población emigrante guatemalteca;
- En cuanto a los programas de trabajadores temporales, a través de la red consular se otorgan servicios de asesorías y servicios que demanden los trabajadores en el lugar de destino, de acuerdo a las necesidades, también realizan monitoreos en fincas y verificación de condiciones de trabajo digno.

3.3.2.1 Servicio Exterior de Guatemala

Respecto de los programas y servicios de asistencia y atención consular el Ministerio de Relaciones Exteriores a través de la red consular en el exterior como representante del Estado de Guatemala, es el responsable de velar por el irrestricto respeto de los derechos de los guatemaltecos sin importar el status

migratorio y brindar la atención, asistencia y protección consular que corresponde, asegurarse de una representación legal adecuada y justa, así como el cumplimiento de lo que establecen los instrumentos internacionales de los cuales Guatemala y los países donde se encuentren los guatemaltecos sean signatarios; las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y sobre Relaciones Consulares, y la Convención sobre los Derechos de los Trabajadores Migratorios y sus familiares, por citar algunos (Caballeros H. , 2012).

3.3.3 Dirección General de Migración

Tiene a su cargo funciones de control migratorio y regulaciones administrativas de la movilidad humana de los ciudadanos guatemaltecos a través de la emisión de pasaportes y el control migratorio de extranjeros al país.

El Ministerio de Gobernación es la autoridad máxima en materia migratoria y ejerce las funciones respecto a esta materia, a través de la Dirección General de Migración, dentro de las cuales sobresalen:

- Diseñar e implementar políticas migratorias del país;
- Garantizar que la entrada, permanencia y salida del territorio guatemalteco, de nacionales y extranjeros se realice de acuerdo con lo preceptuado en la presente ley y su reglamento; y
- Garantizar y mantener con la mayor eficiencia técnica, los registros necesarios para un efectivo control del movimiento migratorio de nacionales y extranjeros.

El marco institucional para la gestión migratoria funciona de acuerdo a su mandato, las instituciones cumplen con sus objetivos y competencias, a pesar de la carencia de una política migratoria, estas instituciones del Estado, mantienen

una coordinación interinstitucional para la atención de los programas de migración laboral temporal.

CAPITULO IV

4. Caracterización de la Migración Laboral Guatemala-Canadá

4.1 Migración Laboral Guatemala-Canadá

La migración internacional depende, tanto en su direccionalidad como en su funcionalidad de la globalización económica que ha forzado más que nunca la interdependencia entre algunos países y regiones y ha creado nuevos factores de expulsión y atracción, por ejemplo existen en varios países desarrollados una tradición de contratación de trabajadores inmigrantes para ocupar puestos de baja remuneración y escasos requisitos educativos (Saskia, 2007).

La emigración de guatemaltecos responde a las necesidades de ocuparse en un puesto laboral y percibir mejores salarios, como factor atrayente y responde a la demanda de mano de obra especializada, generalmente agrícola de países como Canadá, Estados Unidos y México.

Este fenómeno se manifestó en Guatemala, como una emigración laboral temporal, en base a la demanda de mano de obra de empleadores canadienses por periodos de tiempo determinados.

En este contexto, nace de la iniciativa diplomática nacional, el Programa de Trabajo Agrícola Temporal en Canadá, que parte de la firma de un Memorándum de Entendimiento, el 10 de Julio de 2003 entre la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'oeuvre agricole Étrangere (FERME)² una fundación canadiense ubicada en Quebec, y la representación de la Organización

² Fundación de Empresas de Reclutamiento de Mano de Obra Agrícola Extranjera (FERME por sus siglas en francés), representa a más de 350 empleadores y coordina la contratación estacional de aproximadamente 4000 trabajadores migrantes temporales, entre los cuales algunos son guatemaltecos que han sido contratados por 160 fincas canadienses.

Internacional para las Migraciones (OIM) en Guatemala, brindando la oportunidad para que trabajadores agrícolas guatemaltecos prestaran sus servicios en fincas en la Provincia de Quebec y en varias regiones de dicho país.

Este Memorándum fue un acuerdo entre privados y fue de igual manera una respuesta a la demanda cada vez mayor de los empresarios de industrias como el petróleo, el gas, y la industria de la construcción durante la expansión de la economía de Canadá en la década del 2000 (Preibisch, 2010).

En Guatemala como administradores del Programa aparecen, como ente rector la OIM, quien asume la representatividad de Guatemala en el exterior (en ese entonces), pero que en la práctica jugó el papel de una agencia internacional empleadora y reclutadora de mano de obra guatemalteca exportable; además como entes rectores aparecen, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Relaciones Exteriores como su voceador oficial (Foronda, 2010).

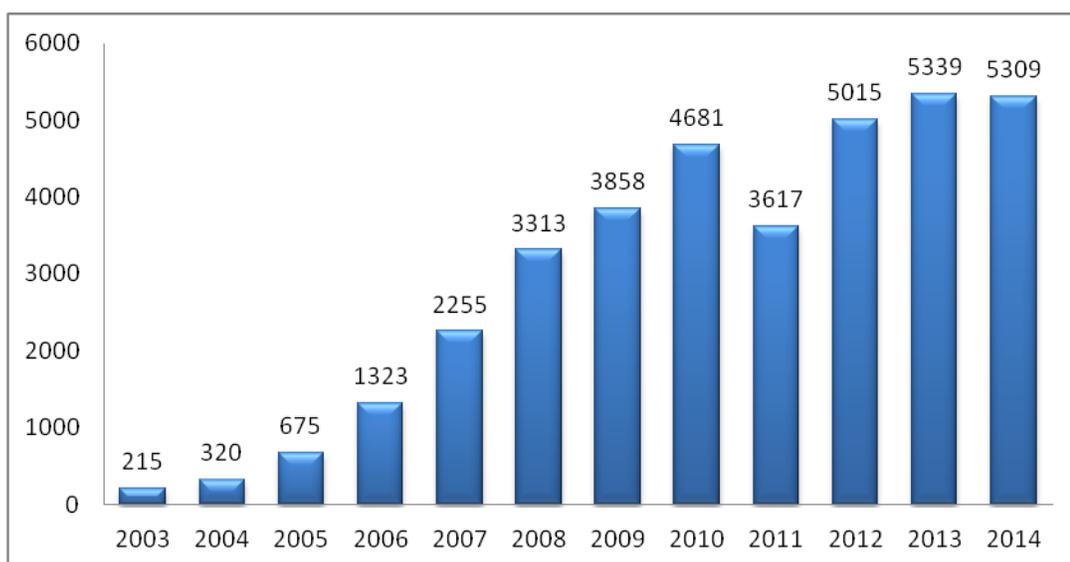
Los objetivos del programa se dividen en:

- Promover la migración ordenada y segura;
- Ser un mecanismo alternativo a la migración irregular;
- Beneficiar al país emisor y receptor
- Mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, de familiares y de su comunidad de origen; y
- Contribuir a la economía del país a través de remesas e inversiones en infraestructura y servicios (Rodríguez, 2014).

El mismo año de la firma del Memorándum de Entendimiento entre OIM y FERME, viajaron alrededor de 215 guatemaltecos a laborar en la provincia de Quebec Canadá.

Actualmente no existen un programa entre Guatemala y el Estado canadiense, sino que Guatemala tiene acceso al Programa de Trabajo Temporal existente en Canadá, lo que ha brindado la oportunidad para que más de 5000 trabajadores en los últimos tres años se movilen hacia Canadá con un permiso de trabajo. Cerca del 90% de los migrantes guatemaltecos trabajan en el sector agrícola, en la cosecha de chile pimiento, tomate, lechuga, pepino, calabazas, manzanas, cerezas, fresas e invernaderos (Lemus, 2015).

Grafico No. 3
Registro de Trabajadores guatemaltecos en Canadá



Fuente: Datos Estadísticos, Ministerio de Relaciones Exteriores *Noviembre de 2014

De acuerdo a la gráfica No.3, del registro del Ministerio de Relaciones Exteriores, el flujo migratorio de guatemaltecos a Canadá ha ido en aumento debido a la mayor demanda de mano de obra guatemalteca por los empleadores canadienses, en su mayoría debido al desempeño de los trabajadores en las fincas.

Las mujeres son solicitadas para el corte y selección de vegetales, flores, y hongos (Caballeros Á. , 2013). El 9% de los trabajadores son mujeres y el 91% son hombres, esto debido a las exigencias que el trabajo requiere.

Los trabajadores viajan por un contrato de 2 meses hasta 2 años y únicamente pueden trabajar 48 meses acumulativos, posteriormente a estos 48 meses tienen que esperar 4 años para poder regresar a trabajar a dicho país.

El entonces jefe de misión de la OIM en Guatemala, Günther Müssig, afirmó que el proyecto se transformó en un modelo de éxito para la migración laboral temporal, como una solución para evitar la migración irregular (Müsig, 2008).

A partir del año 2003, a septiembre de 2013 (a pesar de la finalización de lo pactado en el memorándum que dio lugar al proyecto piloto), la OIM brindaba asistencia técnica al Gobierno de Guatemala con respecto al reclutamiento y selección de trabajadores, esta organización participaba en:

- La selección de los grupos de trabajadores, que inicia con el reclutamiento, visitando comunidades con experiencia en el trabajo agrícola;
- Brindar asistencia en el trámite de los documentos de los trabajadores;
- Asistencia en la cita para el examen médico para poder aplicar a la visa de trabajo temporal;
- Envío de solicitud de visa a la Embajada de Canadá;
- Nombramiento y selección de trabajadores, de acuerdo a los requisitos de la oferta de trabajo;
- Solicitud de permiso de trabajo;
- Información previa a la salida del viaje sobre, los derechos humanos y laborales de los trabajadores, además de información básica como el clima, lugar de trabajo, entre otras;
- Protección de los trabajadores en Canadá a través de la red consular; y

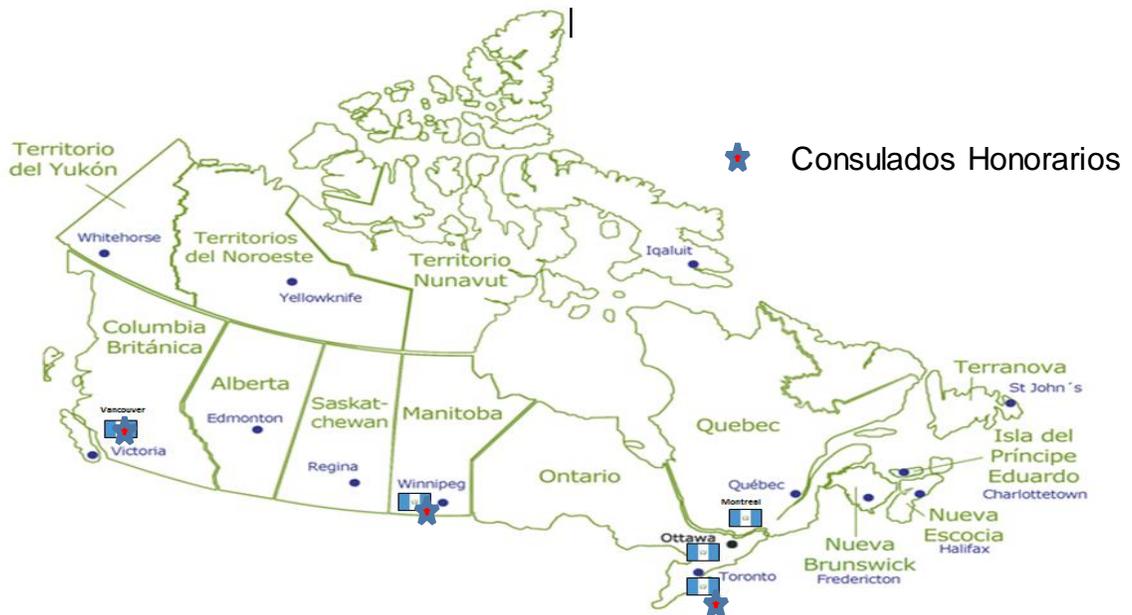
- Por ultimo asistencia de retorno y reintegración para los trabajadores migrantes.

Con respecto a la red consular en Guatemala y la asistencia consular que esta brinda, el Estado de Guatemala tiene representación diplomática y consular en:

- Sección consular de la Embajada de Guatemala en Ottawa Canadá;
- Consulado General de Guatemala en Montreal Canadá; y
- Consulado Honorario de Guatemala en Vancouver.

En este sentido, la circunscripción territorial de las misiones diplomáticas de Guatemala en Canadá, se muestran en el siguiente gráfico:

Mapa No. 1
Circunscripción territorial de las misiones diplomáticas de Guatemala en Canadá



Lemus, Miriam. Cónsul funcionario del Ministerio de Relaciones Exteriores en el consulado general de Guatemala en Montreal, Canadá, (2015).

Las banderas de Guatemala dentro del mapa No.1 muestran la provincia donde los consulados tienen jurisdicción y representación, de igual forma estos en su mayoría están acompañados de consulados honorarios que apoyan en las visitas a las fincas.

A partir del 2011 la OIM queda fuera de la administración del programa. Para este fin, FERME, establece alianza con una oficina de reclutamiento en Guatemala, denominada “Amigo Laboral”. Esto significa que el programa queda en manos de agencias retribuidas de colocación o agencias reclutadoras de empleo privadas, conocidas estas como *“Agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto”* (OIT, 1949).

“Agencias de empleo privada: toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta en relación con el mercado de trabajo uno o más de los servicios siguientes: a) servicios para vincular la oferta con la demanda de empleo; b) servicios consistentes en contratar trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de terceros, y c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo...”(OIT, 1997).

A la fecha existen 9 entidades que ofrecen servicios de reclutamiento y servicios migratorios en Guatemala, pero la demanda laboral de Canadá se concentra en FERME, para la provincia de Quebec en donde se encuentran la mayor cantidad de trabajadores guatemaltecos, siendo el contacto directo en Guatemala, la Agencia reclutadora, Amigo Laboral.

En este contexto, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, implementó un procedimiento interno para autorizar la salida de los trabajadores al exterior bajo la coordinación del Departamento de Movilidad Laboral, quien es el

encargado de hacer efectivo las obligaciones de los empleadores o agencias de reclutamiento, según lo establecido en el Código de Trabajo en sus artículos 34 y 35, para trasladar guatemaltecos al exterior (Contreras, 2015).

A través de esta nueva dinámica de reclutamiento, se han dado una serie de abusos para con los trabajadores, en el que personas individuales o supuestas agencias de reclutamiento, se han aprovechado de la necesidad de las personas que en búsqueda de un empleo y mejorar sus condiciones de vida, optan por la alternativa de trabajo en el exterior, cobrándoles cantidades excesivas de dinero por colocarlos en un puesto de trabajo en Canadá y prometiéndoles falsas oportunidades de empleo (MINTRAB, 2015).

Este tipo de circunstancias pueden generar situaciones de explotación extrema, como cuando los trabajadores se endeudan excesivamente para pagar los honorarios de la contratación. Este problema ha sido reconocido por los organismos internacionales correspondientes (OIT, OIM). Ante esta situación la OIT ha sido el escenario de un amplio debate sobre la función que deben desempeñar las agencias de empleo privadas en la mediación en el mercado de trabajo y ha adoptado normas con el fin de garantizar que su acción reporte resultados positivos (Ryder, 2014).

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como miembro de la OIT ha sido parte de la adopción de procesos de regularización de la migración en beneficio de los trabajadores.

4.1.1 Administración Federal del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales de Canadá

Con respecto a la legislación canadiense y los procesos internos para la autorización de personas extranjeras que desean trabajar en Canadá, los

empleadores interesados en contratar personal extranjero, específicamente trabajadores agrícolas temporales, deben atender las siguientes reglas generales:

- Las persona extranjeras que desean trabajar en Canadá deben obtener un permiso de trabajo;
- Los empleadores deben solicitar una Evaluación del Impacto del Mercado de Trabajo –LMIA- (Labour Market Impact Assessment por sus siglas en ingles), antes de que pueda emitir un permiso de trabajo, a no ser que califiquen para una exención;
- Las solicitudes de permisos de trabajo se tramitan en el extranjero en una oficina de Canadá que emite visas o en el puerto de entrada; y
- Los extranjeros que desean ingresar a Canadá no deben ser inadmisibles, según se establece en la Ley de Inmigración y Protección de Refugiados de Canadá (IRPA) (criminalidad, seguridad y condición médica, entre otros).

El programa de trabajadores extranjeros temporales (TFWP, por sus siglas en inglés) es manejado conjuntamente por el Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá (CIC, por sus siglas en inglés), el Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC, por sus siglas en inglés) y la Agencia de Servicios Fronterizos de Canadá (CBSA por sus siglas en inglés).

El ingreso de trabajadores extranjeros se ha concebido para ser impulsado principalmente por la demanda de los empleadores. No hay límites numéricos o cuotas y no hay atrasos significativos en la tramitación.

El ESDC evalúa el posible impacto de la contratación de un trabajador extranjero en el mercado laboral canadiense, y los empleadores deben solicitar una Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral (LMIA, por sus siglas en inglés) a ESDC antes de contratar a un trabajador extranjero, a menos que aplique una exención específica. Al evaluar una oferta de trabajo, la ESDC considera principalmente si:

- La oferta de trabajo es legítima.
- El empleo tendrá un efecto económico neutral o positivo en el mercado laboral canadiense.
- Existe la necesidad de que el trabajador extranjero ocupe la plaza vacante y no hay un trabajador canadiense o residente permanente disponible para realizar el trabajo.

El CIC es responsable de evaluar las solicitudes de permisos de trabajo y emitir los mismos.

Para obtener una evaluación LMIA positiva, los empleadores deben anunciar las plazas vacantes y considerar primero a los solicitantes canadienses o residentes permanentes, pagar los salarios actuales del mercado laboral y ofrecer las mismas prestaciones a los trabajadores extranjeros que a los empleados canadienses.

Las solicitudes de permiso de trabajo se procesan en el extranjero, en una oficina canadiense de emisión de visas, si el solicitante proviene de un país que requiere visa.

Ciudadanía e Inmigración de Canadá (CIC) evalúa diversos factores para determinar si un extranjero cumple los requisitos para trabajar en Canadá. Estos incluyen los siguientes:

- El trabajador tiene la capacidad, cumple los requisitos y la intención de realizar el trabajo requerido;
- El empleador y la oferta de trabajo son legítimos; y
- El trabajador extranjero no es inadmisibles a Canadá (criminalidad, seguridad y condición médica, entre otros). (King, 2014)

Hay pocas investigaciones sobre el Proyecto Piloto, lo que hace difícil acceder a información estadística específica. Desde el año 2003 al 2009 se han enviado 12,101 trabajadores guatemaltecos a Canadá, de los cuales 10,655 se han dirigido a la provincia de Quebec.

Mapa No. 2
Provincias de destino de los Trabajadores Migrantes guatemaltecos



Fuente: Hughes, Christine. La Migración Laboral Guatemalteca a Canadá, Marcos Legales, Desafíos, y Fuentes de Apoyo. Universidad de Carleton (2015).

El Mapa No.2 muestra que además de ser Quebec quien más trabajadores recibe por medio de FERME y la agencia de reclutamiento Amigo Laboral, hay trabajadores que reciben ofertas de trabajo de las provincias de British Columbia, Alberta, Manitoba y Ontario (Hughes, 2014).

Según datos estadísticos del Ministerio de Inmigración y Ciudadanía de Canadá, la provincia canadiense que más guatemaltecos recibe, es Quebec, como se muestra en la siguiente tabla:

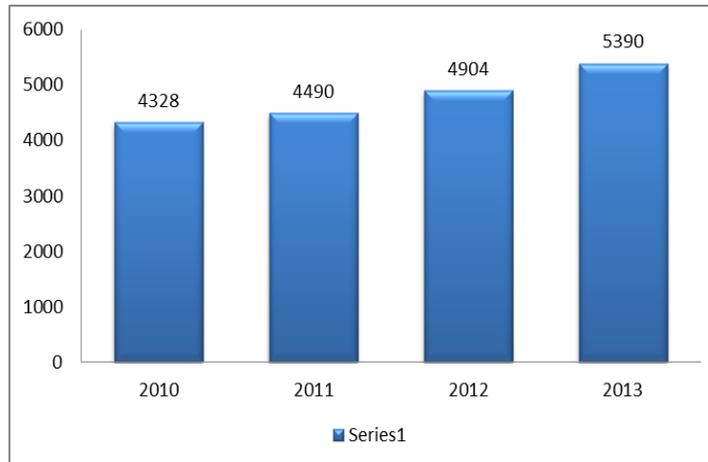
Tabla No. 3
Registro de Trabajadores Guatemaltecos Migrantes Temporales en
Canadá, según provincia

País	Provincia	2010	2011	2012	2013
Guatemala	Newfoundland and Labrador		1		2
	Prince Edward Island	8	3	4	2
	Nova Scotia	1	2	15	2
	New Brunswick		1	2	
	Quebec	3378	3546	3888	4315
	Ontario	458	460	459	452
	Manitoba	2	2	10	4
	Saskatchewan		6		5
	Alberta	92	81	84	86
	British Columbia	269	275	314	414
	Yukon		2		
	Province of territory not stated	120	111	128	108
	Guatemala Total		4328	4490	4904

Fuente: Estadísticas de Inmigración y Ciudadanía Canadá. Citizenship and Immigration Canada. Ministerio de Relaciones Exteriores, Consulado General de Guatemala en Montreal (2015).

Es importante hacer notar que los datos estadísticos en esta tabla del total de trabajadores guatemaltecos en Canadá de acuerdo al año, no coinciden con los datos proporcionados por el Ministerio de Relaciones Exteriores en tablas anteriores, esto debido al registro que reportan las agencias de reclutamiento, y los números reales de guatemaltecos que salen del país y son registrados por las autoridades canadienses al momento de su llegada.

Grafico No. 4
Registro de Trabajadores Guatemaltecos Migrantes Temporales en
Canadá año 2010-2013



Fuente: Elaboración propia en base a datos estadísticos de Inmigración y Ciudadanía Canadá. Citizenship and Immigration Canada. Ministerio de Relaciones Exteriores, Consulado General de Guatemala en Montreal (2015).

El grafico No. 4 del Registro de Trabajadores Guatemaltecos Migrantes Temporales en Canadá, año 2010-2013 muestra el desfase del registro del flujo migratorio de trabajadores guatemaltecos en territorio canadiense, del Ministerio de Inmigración y Ciudadanía de Canadá y el registro del Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala, siendo la principal causa el incumplimiento a lo establecido en el Código de Trabajo de Guatemala, dado que no hay un registro como tal de los contratos de los trabajadores y por ende del número de guatemaltecos que se movilaron por razón laboral a territorio canadiense.

Los contratos tienen un máximo de duración de 24 meses. Los empleadores tienen el deber de:

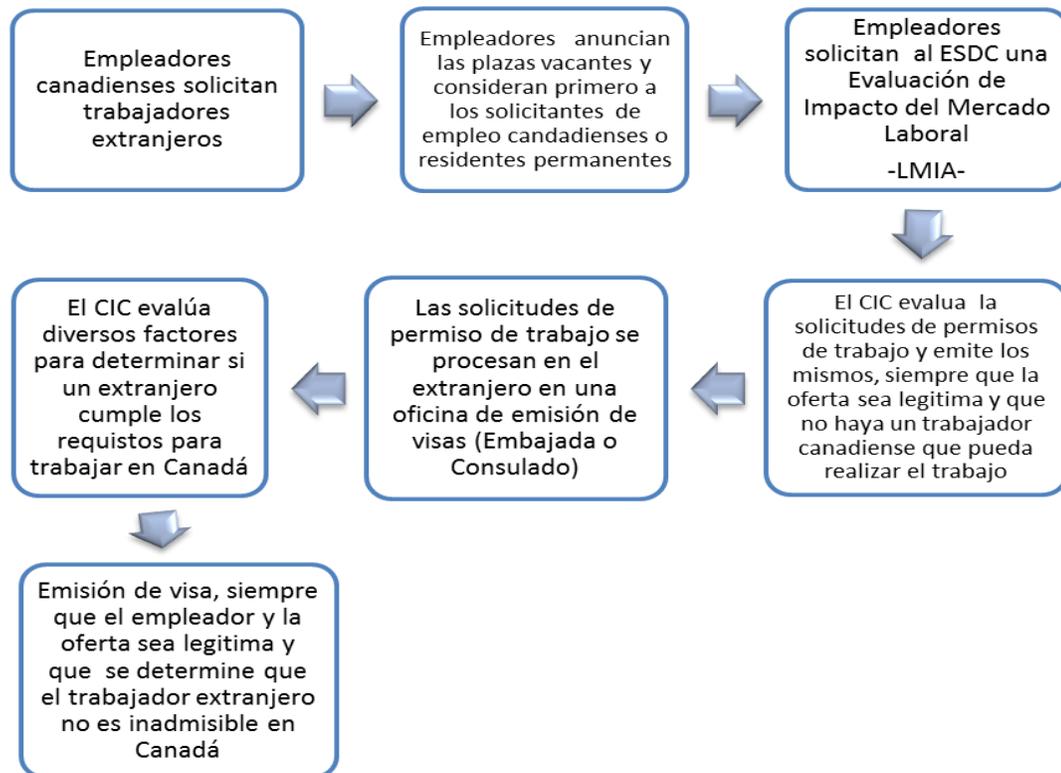
- Preparar y firmar un contrato de trabajo;
- Pagar los viajes de ida y vuelta, de antemano;
- Proveer a los trabajadores vivienda, que sea en la granja u otro lugar, a un costo máximo de 30 dólares a la semana;

- Pagar el seguro de salud privado, por un tiempo determinado por provincia;
- Pagar el seguro de seguridad en el trabajo, desde su llegada; y
- Pagar todos los gastos ocasionados en el reclutamiento.

Es importante mencionar, que los requisitos que se presentan en el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales en Canadá, son y deben ser cumplidos a cabalidad por los participantes en el programa.

El siguiente Flujoograma resume los procedimientos internos en Canadá sobre el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales al cual Guatemala tiene acceso:

Flujoograma No. 1
Procedimientos internos en Canadá sobre el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales



Fuente: Elaboración propia en base a la Conferencia Regional de Migración (CRM). Taller sobre Tramitadores de Inmigración Inescrupulosos. Guatemala (2014).

De acuerdo al flujograma No.1, en los procesos establecidos por el Gobierno canadiense, los empleadores pueden contratar a extranjeros de cualquier profesión u oficio provenientes de cualquier país, siempre y cuando los empleadores y trabajadores cumplan con los requisitos normativos.

4.1.2 Perfil de trabajadores migrantes guatemaltecos entrevistados que viajaron a Canadá

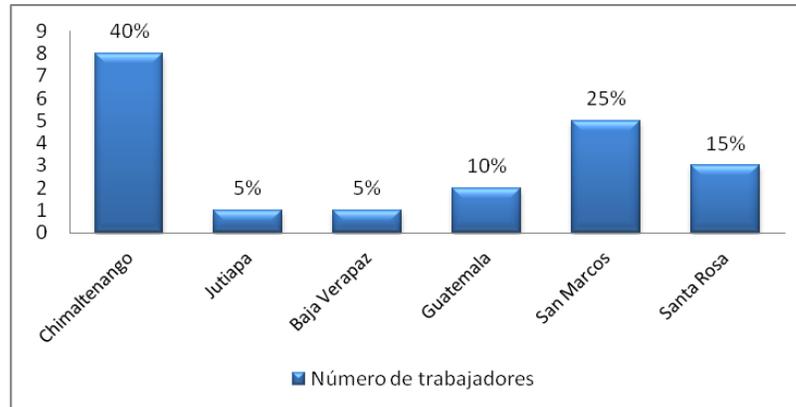
Después de conocer las características generales de la migración laboral de guatemaltecos a Canadá y los procedimientos abordados para que estos se inserten en el mercado laboral canadiense, se realizaron 20 entrevistas a guatemaltecos que fueron participes en el Programa de Trabajo Temporal en Canadá.

El objetivo era conocer la percepción de ellos con respecto al programa de trabajo temporal y de igual forma conocer la experiencia en el proceso de reclutamiento, su estadía laboral y todo lo concerniente a la mediación de las autoridades guatemaltecas durante la salida y retorno del trabajador.

De acuerdo a las entrevistas realizadas a trabajadores migrantes para conocer su perfil socioeconómico, el 100% de los entrevistados se ubican económicamente en la clase baja, dando a conocer que las razones que los motivaron a buscar un trabajo en el extranjero fue la falta de empleo, la crisis económica en su comunidad de origen, la búsqueda de mejores condiciones de vida para ellos y sus familias, entre otras.

Grafico No. 5

Departamentos de Origen de Trabajadores Migrantes



Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas a trabajadores migrantes guatemaltecos 2015.

Los trabajadores guatemaltecos que se ocuparon en un puesto de trabajo en Canadá son provenientes de los departamentos de Chimaltenango (40%), San, Marcos (25%), Santa Rosa (15%), Guatemala (10%), Jutiapa (5%) y Baja Verapaz (5%).

Mapa No. 3

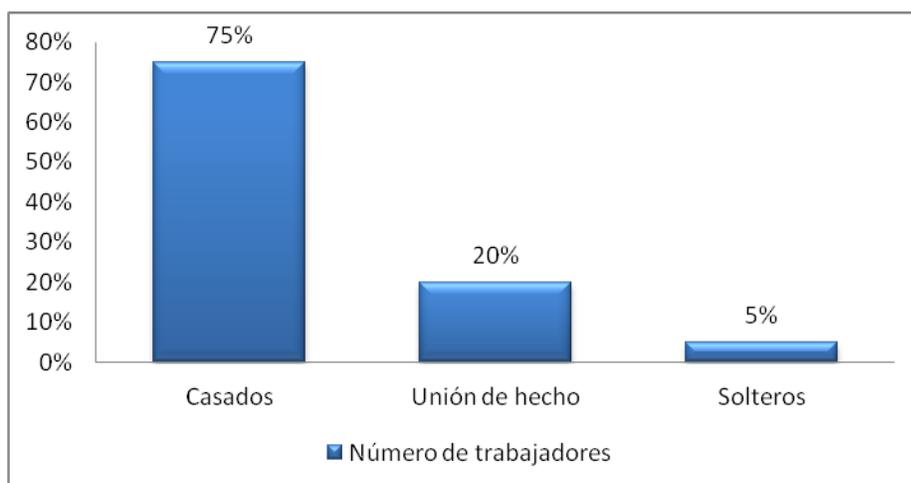
Departamentos de Origen de Trabajadores



Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas a trabajadores migrantes guatemaltecos 2015.

La encuesta determino que los principales departamentos expulsores de trabajadores migrantes hacia Canadá, corresponden a los señalados en el mapa No.3, dado que son estos los que presentan mayor índice de desempleo y son consideradas áreas agrícolas que sufren los efectos del cambio climático.

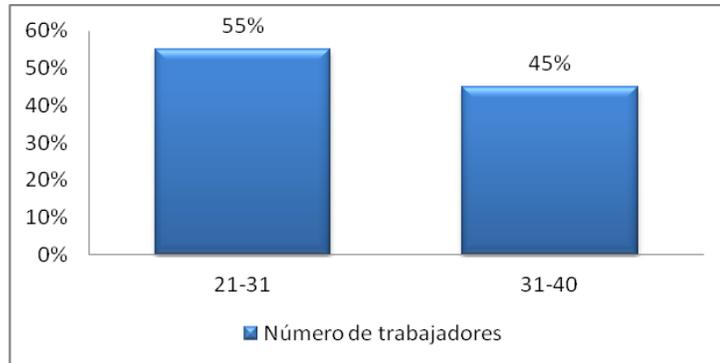
Grafico No. 6
Estado Civil



Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas a trabajadores migrantes guatemaltecos 2015.

De igual manera el 75% de ellos indicaron estar casados, el 20% estar en unión de hecho con su conyugue y el resto (5%) indico estar soltero; los que están casados y en unión de hecho tienen un promedio de dos hijos en su familia, siendo la esposa ama de casa y ellos como cabeza del hogar, quienes llevan el sustento diario a la familia. Es importante mencionar que la ausencia del padre de familia en el hogar durante el periodo de trabajo, genera desintegración familiar.

Grafico No. 7 Rango de Edades



Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas a trabajadores migrantes guatemaltecos 2015.

Las edades de los trabajadores entrevistados están comprendidas en el rango de 21-31 años (55%), considerada la edad más productiva del hombre y 31-40 años (45%).

Con respecto al proceso previo a la salida de Guatemala, el 40% de los entrevistados, viajaron por primera vez a Canadá con OIM, quien dirigía el programa y era la única instancia que tenía relación directa con FERME y era quien recibía directamente la solicitud canadiense-oferta de trabajo, que incluía el número de trabajadores que se necesitaban, su experiencia laboral, sus capacidades y características físicas, sexo, edades, nombres de los lugares a donde irían, el nombre de las empresas contratantes y la duración de sus contratos.

Se enteraron del programa de trabajo temporal en Canadá por el reclutamiento sin previo aviso que hacía OIM en determinados lugares para evitar las extorsiones y abusos de terceros hacía los trabajadores.

Posterior al reclutamiento, el Ministerio de Trabajo con el Ministerio de Relaciones Exteriores se hacían presentes para la realización de entrevistas y

exámenes mínimos para la aprobación del recurso humano enlistado por la OIM (Vargas Foronda, 2010).

Los trabajadores indicaron que posterior al reclutamiento y estar en listados por la OIM, se dirigían a las instalaciones ubicadas en la ciudad capital, donde les dieron información acerca de las normas de conducta en el lugar de trabajo, la información con respecto al viaje (Anexo III), los gastos en los que debían incurrir como, el trámite de pasaporte, penales y policíacos, trámite de visa y un examen médico realizado en determinadas clínicas elegidas por la embajada canadiense, además de un depósito de cuatro mil quetzales que era tomado como una garantía de que el trabajador cumpliría su contrato de trabajo en el tiempo determinado, si esto era así, el dinero le era devuelto al momento de su retorno con incremento de los intereses que generó el banco durante esos meses, caso contrario, el dinero no era devuelto y era tomado para la compra del boleto de retorno del trabajador a Guatemala; posterior a esos trámites procedían a la firma del contrato de trabajo y quedaban a la espera de la fecha del viaje.

La OIM era quien se encargaba de brindar la asistencia para llenar toda la papelería que la Embajada Canadiense solicita y comprar los boletos aéreos que eran pagados por FERME. El Ministerio de Relaciones Exteriores recibía a los trabajadores en el aeropuerto y los orientaba acerca de sus derechos y obligaciones en el país de destino.

El resto de trabajadores entrevistados (60%), viajaron con la intermediación de las agencias reclutadoras, Amigo Laboral y Comuguate, agencias que se formaron con funcionarios de OIM posterior al cese de sus funciones.

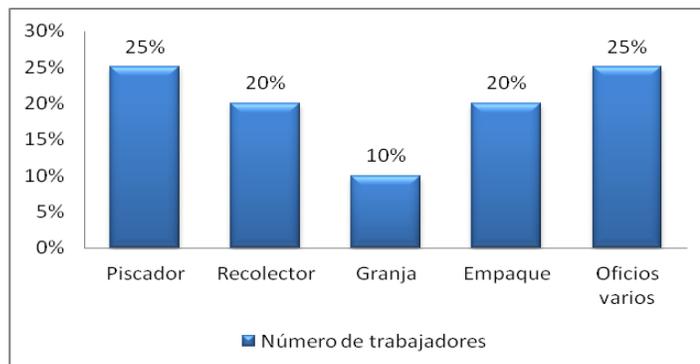
Estos trabajadores incurrieron en los mismos gastos que los otros compañeros entrevistados, con excepción de los cuatro mil quetzales de depósito, pero afirman haber pagado por razón de gastos administrativos.

Las solicitudes para emplear a estos trabajadores fue en base a la experiencia de trabajo que habían realizado en una o varias temporadas de trabajo anteriores, a solicitud del empleador canadiense, y otras de estas a través de recomendaciones de familiares.

En este sentido, el total de los trabajadores entrevistados antes de retornar debían solicitar al empleador canadiense una carta de recomendación que los hacía aptos para regresar otra temporada a Canadá sin necesidad de volver a pasar por el proceso de reclutamiento, todo de acuerdo a la demanda de la mano de obra guatemalteca de los empleadores canadienses.

Con respecto a la experiencia de trabajo en Canadá los trabajadores entrevistados indicaron que la información que les brindaba OIM, las agencias de reclutamiento, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Relaciones Exteriores no era entendida en su totalidad por ellos, pero a través de la información escrita lograban informarse un poco más, por ejemplo las deducciones correspondientes al Seguro de Empleo, Seguro médico, y el pago por vivienda de CAD \$30 por semana y otros descuentos que eran visibles en sus voucher de pago que por estar descrito en otro idioma no lograban entender.

Grafico No. 8
Ocupación de trabajo en Canadá



Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas a trabajadores migrantes guatemaltecos 2015.

En lo relativo a la ocupación en Canadá, los trabajadores desarrollaron la función de pisar chile y tomate, laboraron en el área de empaque, recolección de frutos y en algunas ocasiones manejaban montacargas en donde recolectaban ciertos vegetales. Cabe mencionar que el 20% de los trabajadores entrevistados trabajaron, granja de pollos y en granja de cerdos, estos últimos manifestaron que el trabajo que realizaban en las granjas era bastante pesado, requiriendo bastante fuerza física.

El trato de los empleadores en el lugar de trabajo lo describen como un trato neutro, dado que el empleador canadiense no hablaba español, ellos estaban a cargo de un capataz quien era el que designaba el trabajo y generalmente el trato de estos encargados era un tanto discriminatorio, exigiéndoles aumentar la velocidad de las maquinas en ciertas ocasiones lo que ocasionaba que trabajaran menos horas, por ende menor salario.

En este último caso, los trabajadores indicaron que presenciaron la visita consular de las autoridades guatemaltecas, teniendo la oportunidad de manifestar los inconvenientes dentro de las fincas.

En cuanto a las condiciones de vivienda las califican como regulares y con servicios un tanto precarios, como agua caliente, accesorios de cocina, camas, sábanas, entre otros, de acuerdo a lo que se les había indicado, aunque en algunos casos eran mejores condiciones que las que tienen en Guatemala.

Para finalizar independientemente de los procesos que ellos desconocen como el pago de ciertas cantidades de dinero que no saben para que es utilizado, ellos califican el programa de trabajadores agrícolas temporales como una oportunidad de crecimiento económico, para su familia, además añaden que el dinero que ganaron durante las temporadas de trabajo lo utilizaron, para la construcción de su casa y algunos para el mejoramiento de la misma, además de invertir en la educación de sus hijos que en su mayoría están cursando el ciclo primario.

De igual manera la Embajada de Canadá en Guatemala describe, que el dinero que ganan los trabajadores en Canadá contribuye al crecimiento económico de sus comunidades en Guatemala y otros países de la región, pues los trabajadores invierten sus ganancias en educación, tierra, residencias y otras mejoras a su condición de vida.

Ellos están a la espera de ser contactados por Amigo Laboral y Comuguate para poder viajar nuevamente e indican que han recomendado a familiares para que puedan ingresar al programa.

Dentro de las entrevistas, los trabajadores indican que es importante la intervención de las autoridades de gobierno guatemaltecas, para que se puedan abrir más espacios de trabajo en Canadá y para que sus derechos en el lugar de trabajo puedan ser respetados.

CAPÍTULO V

5. Análisis de la gestión de la Movilidad Laboral de guatemaltecos a Canadá

5.1 Análisis de la posición política y normativa del Estado de Guatemala frente a la emigración laboral Guatemala-Canadá

Para tener un panorama claro de cómo la institucionalidad del Estado de Guatemala percibe este fenómeno se presentan las posiciones institucionales pertinentes: el Plan Nacional de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032, describe que, en términos migratorios, en lo que respecta a las migraciones hacia el exterior, el desafío se centra en reducir la migración forzada por motivos económicos y de seguridad. Por todo ello, es necesario crear la institucionalidad pública necesaria y fortalecer la existente, para atender de manera eficiente y efectiva esta problemática (Segeplan, 2014).

Este desafío incluye la necesidad de desarrollar los mecanismos de investigación, protección y regularización de la población guatemalteca en el exterior.

Paulatinamente se ha ido integrando el tema migratorio como interés institucional del Estado de Guatemala; las instituciones públicas encargadas de regular la migración laboral y velar por el cumplimiento y protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes como se ha hecho mención anteriormente, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Departamento de Movilidad Laboral de la Dirección General de Empleo, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores a través de la Dirección de Asuntos Migratorios de la Dirección General de Asuntos Consulares y Migratorios.

Son atribuciones de estas dos dependencias, atender conjuntamente las acciones relacionadas con trabajadores agrícolas temporales guatemaltecos en el extranjero a través de los compromisos que el Gobierno ha adoptado por medio de leyes y políticas, así como los Convenios y Tratados Internacionales.

Es importante no dejar de mencionar que esta migración de trabajo temporal de guatemaltecos a Canadá se da de manera regular, entre guatemaltecos en su mayoría campesinos de áreas rurales que son reclutados para trabajar en fincas en Canadá.

El Ministerio de Trabajo promueve la aplicación de cada uno de los Convenios ratificados ante la OIT e instrumentos internacionales del tema laboral, debido a que estos mismos son parte de la gama de los derechos humanos.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo dentro de sus capacidades se ocupa de velar por la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, garantizar el respeto de su integridad, asegurar el mejoramiento de la contratación y condiciones de trabajo, de las condiciones de vida y de salud. Cabe resaltar que estos lineamientos se encuentran en el Convenio 97 de la OIT (Contreras, 2015).

De acuerdo a la coordinadora del Departamento de Movilidad Laboral del Ministerio de Trabajo, la aplicación de estos instrumentos internacionales ha sido deficiente, si bien se da la aplicación, se realiza de una manera aislada entre otras instancias correspondientes frente al Estado de Guatemala. La falta de voluntad política, el bajo presupuesto asignado a los ministerios es una de las limitantes que hace que la aplicación de estos instrumentos internacionales se realice de manera deficiente.

En este contexto, la teoría institucional remarca que la gestión migratoria laboral la hace el Estado, y es responsabilidad de las mismas instituciones orientar las acciones y programas a mejorar las condiciones de vida de los guatemaltecos,

reiterando el compromiso del Estado guatemalteco frente a sus nacionales y frente a la comunidad internacional.

A pesar de las debilidades institucionales en su mayoría por cuestiones presupuestarias, el Estado de Guatemala tomando en cuenta que es un país de tránsito, expulsión y recepción de población migrante, tal y como lo recalca Thorstein Veblen en la teoría institucional, ha implementado medidas legales y administrativas para la promoción, respeto y cumplimiento de los derechos de los migrantes, entre las que se encuentra la política del Ministerio de Relaciones Exteriores en protección, asistencia y atención al guatemalteco en el exterior. Esto responde a las necesidades de la comunidad guatemalteca en el exterior, implementando mecanismos de apoyo para la solución de los problemas que confrontan en los países de destino (Garrido, 2015).

De igual manera el Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, han desarrollado acciones para la búsqueda de mecanismos que conduzcan a la migración legal, digna y segura de los trabajadores temporales, en beneficio de aquellas personas que decidan aprovechar oportunidades de trabajo temporal en Canadá, en el corto y mediano plazo, tal es el caso de la formulación e implementación de un Protocolo de actuación interinstitucional que establece los mecanismos operativos y permite administrar la gestión de la movilidad laboral, esto a través de la cooperación técnica y financiera de la Organización Internacional para las Migraciones –OIM- en asociación con la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas -FIIAPP³- (Contreras, 2015).

La creación de este protocolo tiene como objetivo, orientar el accionar y los procedimientos prácticos y viables a seguir por el Ministerio de Trabajo y el

³ FIIAPP: es una institución pública al servicio de la acción exterior del Estado en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo.

Ministerio de Relaciones Exteriores, en el proceso de la gestión migratoria laboral, que garanticen el cumplimiento de las obligaciones nacionales e internacionales del Estado de Guatemala, así como la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores guatemaltecos migrantes al momento de su salida, estadía y retorno al país. La implementación de este protocolo favorece al fortalecimiento de las instituciones de gobierno involucradas en la materia, para la obtención de estadísticas, seguimiento y atención, en la aplicación de la ley laboral y en cumplimiento de la misma (Sandoval, 2015), destacando así el rol que juega el Estado de Guatemala frente a la comunidad nacional e internacional como lo señala la teoría institucional en materia de migración.

El Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Relaciones Exteriores de acuerdo a la Licenciada Garrido, Directora de Asuntos Migratorios, ha desarrollado acciones para propiciar la mejora de condiciones de los guatemaltecos en el extranjero, fundamentalmente a través del mejoramiento de las redes consulares, para garantizar la asistencia, atención, servicio y protección consular de la población guatemalteca en el exterior en donde esta tenga circunscripción.

El nivel de importancia de la migración laboral para Guatemala de acuerdo a las respuestas de las instituciones involucradas en la materia, se encuentran coincidentes, dando a conocer que la Migración laboral representa un alto desarrollo en la vida de los trabajadores, sus familias y por ende del país, esto porque incrementa las oportunidades para ocuparse en un puesto de trabajo, por lo tanto mejora sus condiciones económicas, invirtiendo las remesas en vivienda, educación, alimentación y salud (Contreras, 2015).

Este tipo de migración laboral temporal o circular, permite reducir en la medida de lo posible la migración irregular de los trabajadores que los coloca en situación de vulnerabilidad al no estar informados sobre sus derechos en el país de destino, infringiendo leyes de acceso al territorio (Garrido, 2015).

En este contexto, la posición política y normativa del Estado de Guatemala frente a la migración laboral de trabajadores guatemaltecos temporales hacia Canadá, se refleja en el marco de la política exterior de Guatemala, contemplando el tema de la Migración Laboral para poder evaluar el proceso del flujo migratorio hacia Canadá e implementar mecanismos para garantizar el respeto y cumplimiento de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes. De acuerdo a ambos ministerios, los flujos migratorios son naturales y migrar es un derecho contemplado en las leyes nacionales y convenios internacionales.

De igual forma cabe señalar que Guatemala carece de un marco legal adecuado para el manejo de la migración en sus diferentes tendencias, debido a que no existe una política de Estado sobre migración que contenga mecanismos y directrices para poder desarrollar efectivamente los deberes institucionales en cuanto a migración. El antecedente inmediato de la ley de migración vigente data de los años 60 y solamente se han realizado algunas reformas, la última en 1998, y hoy la iniciativa de ley para la creación de un Código de migración⁴.

Con respecto a la ausencia de un convenio bilateral entre el Gobierno de Guatemala y el Gobierno canadiense, como el modelo de migración México-Canadá que se basa en el subprograma PTAT (Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales), esta se debe a que se dice que no es posible ni necesario la existencia del mismo, debido a que la migración que existe de guatemaltecos hacia Canadá es una migración de carácter más privado, no obstante los papeles desempeñados por los gobiernos. En este flujo migratorio los papeles significativos son de los reclutadores privados y organizaciones representantes de productores canadienses, quienes son los principales actores involucrados en la gestión de contratación de trabajadores.

⁴ La Comisión del Migrante del Congreso de la República presentó el Código Guatemalteco de Migración, el cual comprende 260 artículos y busca la creación del Instituto Guatemalteco de Migración, un ente autónomo y descentralizado, con énfasis en el tema de derechos humanos, así como la protección a la niñez, la regularización migratoria de extranjeros, entre otros.

Canadá es uno de los países de destino que concentra a muchos trabajadores guatemaltecos migrantes, el gobierno canadiense resalta la postura que la migración hacia ellos, es una migración laboral circular, mas no temporal, es por eso el desinterés de establecer cualquier tipo de compromisos ni obligaciones como Estado con los trabajadores guatemaltecos, ya que el firmar un convenio entre ambos Estados representa compromisos más allá de los que tienen con todos los trabajadores extranjeros que laboran en dicho país (Contreras, 2015).

Como lo explica la teoría de la interdependencia compleja, Canadá depende de la inmigración, específicamente de la migración laboral temporal para el desarrollo y sustento económico del país, debido a que Canadá es uno de los proveedores mundiales de productos agrícolas más importantes como el trigo, colza y otros cereales, además de la exportación de vegetales (Britton, 1996).

En este sentido, la relación bilateral se explica también a través de la teoría de la interdependencia compleja, la cual establece que en una relación interdependiente, sin importar las asimetrías entre las partes, la cooperación se presenta por cuestiones de vulnerabilidad, tal es el caso de la migración laboral de guatemaltecos hacia Canadá. De acuerdo a la información proporcionada por las instituciones entrevistadas, el acercamiento con las autoridades canadienses se limita a seminarios, conferencias y apoyo informativo referente a la legislación canadiense en atención al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales de Canadá.

Es importante hacer mención que se tiene contemplado bajo iniciativa del cuerpo diplomático de Guatemala en Canadá, la creación de un grupo de trabajo con las autoridades nacionales guatemaltecas y canadienses para abordar a profundidad los temas relacionados a la migración temporal de guatemaltecos a esa región (Garrido, 2015).

La migración internacional es un reto emergente para el Estado nación por lo tanto es necesaria una adecuada gestión y regulación del proceso migratorio, definida esta como el término que se utiliza para designar las diversas funciones gubernamentales relacionadas con la cuestión migratoria y el sistema nacional que se encarga, en forma ordenada, del ingreso y egreso de trabajadores dentro de los límites de un Estado (OIM, Derecho Internacional sobre Migración No.7, 2006).

5.2 Aproximación al modelo ideal de Gestión de la movilidad laboral en el marco del Convenio 97 de la OIT, sobre Trabajadores Migrantes: propuesta integral

Los sistemas de trabajo temporal migratorio han aumentado alrededor del mundo planteándose como modelos exitosos para responder, por un lado a la falta de empleo en países no desarrollados, así como a la necesidad de trabajo no calificado de las economías desarrolladas (Ancheita Pagaza & Bonnici, 2013).

El clima comercial y de inversión ha sostenido el flujo de migrantes. Una mayor demanda de mano de obra en las economías desarrolladas y la disponibilidad de mano de obra en las economías subdesarrolladas han puesto en movimiento la migración laboral global. El enorme mercado laboral global ofrece a los empleadores la oportunidad de contratar trabajadores migrantes como parte de sus estrategias de reducción de costos (OIM, 2006).

Los Estados deben comprometerse a eliminar toda forma de explotación que afecte a los migrantes, en particular la trata de personas y otras formas contemporáneas de esclavitud.

La migración puede traducirse en mejores condiciones de vida, pero también puede suponer obstáculos y riesgos hacia los trabajadores ya que son vulnerables a sufrir discriminación, hostilidad y explotación.

Los medios que disponen los países de origen para proteger a sus nacionales son, los servicios públicos de empleo, la orientación y protección laboral y la representación consular y diplomática para proteger la mano de obra migrante en el país de destino laboral.

La migración laboral temporal es una esfera intersectorial y multidisciplinaria con numerosos actores directos e indirectos y con vinculación a diversos procesos y áreas.

Para que la gestión de la migración laboral temporal sea eficaz y en beneficio máximo de todas las partes involucradas, bajo el análisis de la teoría de la interdependencia compleja, la migración laboral requiere un esfuerzo concertado y métodos amplios que aborden todas las etapas del proceso migratorio. Aunado a ello deben tener en cuenta las cuestiones conexas de tipo económico, social, político, de derechos humanos, igualdad de género, de desarrollo y de seguridad.

En resumen, es de fundamental importancia tanto para los países de origen y destino de los(as) trabajadores(as) migrantes tener un enfoque integral de la migración laboral temporal, que incluya políticas de Estado y programas que aseguren lo siguiente (Cordero, 2014):

1. Protección y bienestar de los(as) trabajadores(as) nacionales y extranjeros(as) en igualdad de condiciones;
2. Recolección, análisis y gestión de la información para la toma de decisiones, e informar a la opinión pública al respecto;
3. Adecuada capacidad institucional, efectiva coordinación intergubernamental y consistencia con el correspondiente plan nacional de desarrollo;

4. Diálogo con actores sociales (empleadores, trabajadores, sociedad civil, academia);
5. Activa cooperación entre países de origen y destino (bilateral, regional, global);
6. Transparencia y eficiencia en el reclutamiento de los Trabajadores migrantes temporales;
7. Incentivos para el retorno y la reintegración en los países de origen; y
8. Optimización de los beneficios de los programas de trabajo temporal para todas las partes involucradas (migración y desarrollo, remesas).

La migración es un proceso que incluye diferentes elementos de gestión en varias etapas. El proceso de la migración podría decirse que comienza con el deseo de emigrar (incluyendo las causas de raíz – los factores de expulsión y atracción, y ya sea forzada o voluntaria), moviéndose a través de varias etapas de viaje y entrada (ya sea por medios regulares o irregulares, y ya sea facilitado o espontáneo), establecimiento y/o retorno, integración y/o reintegración, y finalmente, en algunos casos, la adquisición de la nacionalidad.

Las etapas del proceso de la migración están interconectadas e incluyen una variedad de actores, sociedades, y consideraciones de política a diferentes niveles. Existen vínculos entre las áreas de política económica, social, comercial, laboral, de salud, cultural y de seguridad. Además, existen derechos y obligaciones de los migrantes y los Estados a escala nacional e internacional (OIM, 2006).

5.2.1 Gestión de la contratación de trabajadores y trabajadores migrantes

Existen varios instrumentos internacionales que dan pautas que deben ser consideradas en el proceso del reclutamiento, selección y contratación de los trabajadores migrantes.

El reclutamiento y la contratación de trabajadores es la etapa inicial y más importante en el proceso migratorio, esta es definida en el artículo 2 inciso “a” del anexo I del Convenio 97 de la OIT, como: “i. *el hecho de contratar a una persona, en un territorio por cuenta de un empleador en otro territorio, ii. O el hecho de obligarse con una persona, en un territorio, a proporcionarle un empleo en otro territorio, así como la adopción de medidas relativas a las operaciones comprendidas en i. y ii. e incluso la búsqueda y selección de emigrantes y los preparativos para su salida*”.

El concepto de reclutamiento abarca no sólo la contratación directa por parte del empleador o de su representante, sino también las operaciones que lleva a cabo un intermediario, incluidos los organismos públicos y privados de empleo. Esta definición comprende situaciones en las que se ofrece a un posible migrante un empleo concreto y en las que la persona que recluta se compromete a encontrar un empleo al migrante. También comprende las operaciones que conlleva el procedimiento de reclutamiento, en particular las operaciones de selección. La noción de reclutamiento (Conferencia Internacional del Trabajo 87a reunión, 1999).

Las agencias de empleo privadas han incrementado su presencia en el mercado de trabajo como resultado de varios factores, como, mayor flexibilidad del mercado de trabajo, movilidad global de la fuerza laboral y menor participación de servicios del Estado. Para el año 2010 la OIT estima que estas agencias de empleo privadas colocaron a más de 8 millones de trabajadores en todo el mundo y han mejorado la ocupación de los solicitantes de empleo al mantenerlos en contacto con el mercado de trabajo mediante su formación.

La mayoría de los trabajadores migrantes carecen de información adecuada respecto a las oportunidades de trabajo, particularmente cuando salen de su país por primera vez en búsqueda de trabajo en el exterior. Asimismo los empleadores en los países receptores buscan maneras eficientes para contratar a trabajadores

migrantes y por tal motivo necesitan información sobre candidatos que cumplan con el perfil requerido.

Estas agencias actualmente juegan un papel importante dentro de los procesos de la gestión migratoria laboral, actuando como mediadores en la contratación y el envío de trabajadores entre países.

Bajo este contexto, en Guatemala el proceso de contratación/reclutamiento de trabajadores para laborar en el extranjero se lleva a cabo a través de la participación del sector privado. Anteriormente el traslado de trabajadores hacia Canadá estaba a cargo de la OIM con el apoyo del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Relaciones Exteriores, hoy son las agencias de empleo privadas o Agencias de Reclutamiento, específicamente las denominadas “Amigo Laboral” y “COMUGUATE” las que tienen como razón social “el traslado de trabajadores hacia el extranjero” y son quienes a la fecha continúan trasladando trabajadores hacia las provincias canadienses. Hay otras agencias que han tenido acercamiento para el inicio de estos trámites, pero no han logrado concretar ofertas laborales.

Dentro de este proceso de reclutamiento de acuerdo a las entrevistas realizadas, se puede determinar que se han presentado una serie de abusos generalizados en relación con el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, en cuanto a la aplicación de tarifas excesivas para el pago de procesos administrativos y de reclutamiento y, la presencia de estafas en ofrecimiento de vacantes inexistentes en el extranjero, la mala información y el engaño en relación con la naturaleza, la remuneración y las condiciones del trabajo propuesto a los trabajadores, los cuales crean abusos a sus derechos humanos y laborales.

En este sentido, con el objetivo de poner fin a tales abusos, según datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se están haciendo esfuerzos para la adopción de normas con el fin de garantizar la transparencia en

los procesos de reclutamiento, contratación y colocación de trabajadores en el extranjero. La iniciativa es la firma de un Acuerdo Gubernativo que contenga el “Reglamento para Regular y Registrar a todas las Agencias, Agentes de reclutamiento y Colocación de Trabajadores para Laborar Dentro y Fuera del Territorio Nacional, esto con el propósito de manejar apropiadamente y deliberadamente los procesos de reclutamiento y selección de trabajadores (Contreras, 2015).

Como parte de las funciones reguladoras, el Ministerio de Trabajo además de la iniciativa de regular y registrar a las Agencias de reclutamiento de trabajadores para laborar en territorio extranjero, ha elaborado una serie de campañas de prevención de estafas para reducir el número de abusos hacia los trabajadores que ante la necesidad de ocuparse en un puesto de trabajo seden a las falsas promesas de empleo y pagan excesivas cantidades de dinero para poder viajar y obtener mejores condiciones de vida para ellos y sus familias (Contreras, 2015).

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos es estricto en cuanto a que el Estado debe tener involucramiento activo en el reclutamiento y contratación de las personas trabajadoras migrantes temporales. Por lo tanto, el país debe legislar, reglamentar y supervisar el adecuado reclutamiento y contratación de trabajadores, así como cualquier otra actividad que pueda generar abusos a estas personas mientras ostenten esa categoría (Ruiz-Velazco, 2015).

Los mecanismos de supervisión y recepción de denuncias frente a este fenómeno le corresponden ejecutarlos, a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y previsión Social, la Procuraduría de los Derechos Humanos y el Ministerio Público como ente investigador, con la finalidad de resguardar los derechos humanos de los guatemaltecos migrantes e implementar mecanismos de prevención.

En resumen, en el tema de la contratación-reclutamiento se puede decir que el Gobierno de Guatemala tiene tres grandes desafíos: regular las actividades de las Agencias de Empleo Privadas o Agencias de reclutamiento y colocación, promover el acceso legal al mercado laboral y reducir la migración irregular, y proteger a los migrantes de abusos y explotación.

5.2.2 Contratos de trabajo, estándares mínimos de empleo

Al igual que el reclutamiento, la contratación es parte fundamental para las personas trabajadoras migrantes en tanto en esta etapa se formalizarán las condiciones previamente acordadas durante el proceso de reclutamiento.

En el proceso de contratación tiene que asegurarse que se cumplan apropiadamente una serie de criterios para que la contratación sea adecuada.

El Artículo 5 del anexo I y el Artículo 6 del anexo II del Convenio 97 de la OIT enumeran los documentos que se deberían remitir a los migrantes antes de su salida del país de emigración. Los documentos que se deben entregar a los migrantes antes de su salida tienen por objeto proporcionarles información suficiente sobre las condiciones de vida y de trabajo en el país de empleo. Entre éstos se incluyen, principalmente, el contrato de trabajo, así como un documento escrito que contenga información sobre las condiciones generales de vida y de trabajo a que estará sujeto en el territorio de inmigración y, en los casos en que el contrato no sea entregado hasta su llegada al país de inmigración, un documento que se refiera a él individualmente, o a un grupo del que forme parte, en el que se especifique la categoría profesional en la que haya sido contratado y las condiciones de trabajo, especialmente la remuneración mínima que se le garantice.

Cabe señalar que estas disposiciones son aplicables únicamente a Estados que dispongan “*de un sistema para controlar los contratos de trabajo celebrados entre*

un empleador, o una persona que actúe en su nombre, y un trabajador migrante” (artículo 5, 1), del anexo I y artículo 6, 1), del anexo II Convenio 97) (Conferencia Internacional del Trabajo 87a reunión, 1999).

En el contexto guatemalteco, el Código de Trabajo de Guatemala en su artículo 34 establece que... *“Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social...d) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados.”*

“... en los expresados contratos deben atender incluida la cláusula que todos los gastos a que alude los incisos a) b) y c) de este artículo, corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código.”

“En dichos contratos debe especificarse la manera con van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar.”

Cabe señalar que esta función de regularización y verificación del cumplimiento de lo establecido en la legislación nacional en materia de migración laboral, está a cargo del Departamento de Movilidad Laboral, bajo la supervisión de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Departamento que tiene como objetivo primordial, proteger los derechos de los trabajadores guatemaltecos que fueron contratados para trabajar en el exterior, estandarizar los procedimientos para la contratación de trabajadores guatemaltecos al extranjero con plena tutela de sus derechos laborales y promover la transparencia en los

procesos de reclutamiento, contratación, transporte y repatriación de los trabajadores guatemaltecos al extranjero, con la difusión y comunicación clara de los procedimientos establecidos de conformidad con la ley (MINTRAB, 2015).

Es de importancia la existencia de un contrato adecuado, respetuoso de los derechos humanos y laborales de los trabajadores y que este se cumpla en el país de destino. Son fundamentales tres aspectos que deben cumplirse durante este proceso contenido en el Convenio 97, Anexo I, artículo 5 numeral 1:

1. Que una copia del contrato sea remitido al trabajador migrante antes de su salida;
2. Que el contrato contenga las disposiciones que indiquen las condiciones de trabajo y, especialmente, la remuneración ofrecida al trabajador; y
3. Que el trabajador reciba previo a su salida, información por escrito sobre las condiciones generales de vida y de trabajo a que estará sujeto en el territorio de inmigración.

El propósito de adoptar estándares mínimos o normas mínimas de empleo y contratos de trabajo, es organizar la protección de las y los trabajadores migrantes antes de que salgan del país, garantizando que sus contratos les aseguren un salario justo y condiciones de trabajo decente.

5.2.3 Divulgación de información

La primera fase empieza en el país de origen con los servicios de información. El objetivo es que los trabajadores migrantes tomen decisiones adecuadas basadas en información confiable suministrada antes de salir y prepararlos para el trabajo en el exterior. La existencia de percepciones equivocadas e información insuficiente sobre las condiciones de trabajo y convivencia reales en los países de

destino requiere que los migrantes reciban información sobre las implicaciones legales, sociales y económicas de trasladarse a otro país para trabajar.

Las charlas y seminarios previos a la contratación, impartidos en los países de origen están diseñados para que los postulantes conozcan sus derechos y obligaciones. Informarles sobre el reclutamiento seguro, el viaje, los riesgos de la migración irregular, opciones de contratación en condiciones legales, y los reglamentos laborales en los países de origen y destino, esto en estrecha colaboración con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien es el ente encargado de velar por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores guatemaltecos que se encuentren en territorio nacional como en el extranjero (OIM, 2010).

Es importante divulgar información asociada a la protección de las y los trabajadores migrantes, a través de la dotación de información confiable y precisa sobre los diferentes aspectos del proceso migratorio.

La información previa al empleo corresponde a:

- Información sobre las agencias privadas de contratación;
- Estándares salariales y otros estándares laborales asociados a ocupaciones y países de destino específicos;
- Procedimientos de prueba de destrezas, servicios para la realización de exámenes de salud y sus costos;
- Información sobre el permiso de emigración o autorización por la autoridad competente; y
- Lista de países recomendados y no recomendados como destino.

La información de orientación previa a la salida hacia el país de destino debe ser acerca de:

- Derechos de las personas migrantes, incluyendo las disposiciones legales en los países de destino para proteger a las y los trabajadores;
- Trabajo y condiciones de vida en los países de destino;
- Condiciones de admisión y estadía según las leyes migratorias pertinentes; documentos de viaje, procedimientos aeroportuarios; concientización de salud;
- Servicios ofrecidos por las autoridades públicas y ONG en los países de destino;
- Misiones diplomáticas y servicios consulares en los países de destino;
- Opciones y trámites para el envío de remesas; y
- La importancia del retorno y reinserción.

Desde el 2003 el programa de trabajadores temporales Guatemala-Canadá ha movilizado a miles de trabajadores. El proceso de reclutamiento se lleva a cabo en varios municipios en Guatemala. Una vez que los candidatos han sido seleccionados, y antes de su salida a Canadá, durante la administración de OIM en Guatemala, ellos brindaban sesiones de orientación, en las cuales se trataban temas como la vida en Canadá, el idioma y costumbres, así como instrucciones sobre el viaje y las normas de disciplina que se espera que las y los trabajadores cumplieran en el lugar de trabajo.

En la actualidad el Ministerio de Trabajo es el encargado de brindar la información sobre los programas o procesos involucrados en la migración laboral previo a que los trabajadores apliquen a un empleo, y las agencias de empleo privadas o agencias de reclutamiento son las encargadas en colaboración con las autoridades públicas competentes de brindar la información necesaria previo a la salida y embarque de los trabajadores hacia el país de destino, proceso que se incluye dentro del Convenio 97 de la OIT en el artículo 5, numeral 1, inciso c), del

anexo I y en el artículo 6, numeral 1, inciso c) del anexo II en donde se prevé que los trabajadores migrantes deben recibir previo a su salida.

5.2.4 Actividades de protección en los países de destino: asistencia consular

Las obligaciones del Estado de migración u origen no terminan cuando la persona ya ha dejado su territorio. Los encargados de la protección y defensa de los derechos de los trabajadores migrantes en los países de destino son generalmente, las Embajadas o Consulados representantes de los países de origen.

La asistencia consular y la protección diplomática son instituciones antiguas del derecho internacional que pueden ser herramientas para lograr un mayor respeto por los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores migrantes. Los instrumentos internacionales que regulan estos ámbitos, son: la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas (1961) y la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (1963).

La protección diplomática consiste en la invocación por parte de un Estado, mediante la acción diplomática o por otros medios de solución pacífica, de la responsabilidad de otro Estado por el perjuicio causado por un hecho internacionalmente ilícito de ese Estado a una persona natural o jurídica que es un nacional del primer Estado con miras a hacer efectiva esa responsabilidad (Comisión de Derecho Internacional, Proyecto de artículos sobre la protección diplomática, art. 1).

La asistencia consular se refiere a la acción de la representación consular (o diplomática) dirigida a las autoridades del país de destino con el objetivo de proteger los intereses y derechos de los nacionales del país de origen.

Las acciones de protección diplomática se llevan a cabo en el ámbito estrictamente internacional (interestatal), mientras que al ofrecer asistencia consular el Estado en cuestión actúa a nombre sus nacionales en el marco del sistema legal del país de destino.

La asistencia consular tiene un alcance mayor que la simple prevención y reparación por violaciones de los derechos humanos. Puede verse como una consecuencia de la obligación del Estado de proteger los derechos humanos de sus nacionales donde sea que residan, es decir, no solo en el territorio nacional sino también en el exterior.

Dentro de las acciones más puntuales que pueden emprenderse en el marco de la asistencia consular, el Estado de Guatemala, de acuerdo a datos proporcionados por el Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de los agentes consulares de Guatemala, dentro de sus acciones en materia laboral cumplen con (Sandoval, 2015):

- Acciones de atención consular:
 - ✓ Verificar el cumplimiento de las condiciones del contrato;
 - ✓ Constatar que las condiciones de vivienda correspondan a los estándares establecidos;
 - ✓ Asegurar que los trabajadores reciban un trato digno por parte de los empleadores;
 - ✓ Facilitar orientación y asesoría legal a los trabajadores; y
 - ✓ Velar por que la atención médica que los trabajadores requieran sea otorgada oportunamente.

- Asistencia consular:
 - ✓ Atención en casos de urgencia
 - Accidentes y problemas médicos;
 - Problemas con autoridades canadienses (o con autoridades correspondientes al país de destino); y
 - Problemas entre trabajadores o con empleadores.

 - ✓ Visitas a granjas
 - Proporcionar información a los trabajadores sobre sus derechos, obligaciones y beneficios;
 - Resolver dudas respecto a sus condiciones laborales;
 - Verificar las condiciones laborales, de vivienda y seguridad en el trabajo; y
 - Velar por el respeto de los derechos humanos y laborales de los guatemaltecos.

 - ✓ Gestiones de intermediación
 - Con el objetivo de lograr mayor entendimiento y respeto entre los empleadores y trabajadores.

 - ✓ Seguimiento a casos por delegación
 - Con previa autorización escrita del trabajador, los consulados de Guatemala pueden brindar seguimiento a casos ante instituciones del país en donde se cumpla el contrato laboral relacionado con denuncias, devolución de impuestos, indemnizaciones, etc.

 - ✓ Asesoría
 - Los consulados brindan asesoría a los trabajadores guatemaltecos para facilitarles la realización de trámites o

gestiones en el país en donde se encuentran cumpliendo un contrato de trabajo.

En función de salvaguardar los intereses y derechos de los guatemaltecos en el extranjero, de conformidad con el Derecho Internacional y la legislación nacional, el Ministerio de Relaciones Exteriores, tiene contemplado implementar nuevas acciones en función de brindar una mejor atención, asistencia y protección a los trabajadores guatemaltecos, como (Sandoval, 2015):

- Recepción de los trabajadores en el aeropuerto;
- Informar a los trabajadores mediante la entrega de Cartilla con Derechos y Obligaciones como trabajadores temporales;
- Mecanismos de evaluación del Empleador y Trabajador; y
- Fortalecimiento y ampliación de la red consular de Guatemala en Canadá.

Desde el 2005, el servicio consular guatemalteco cuenta además con el Programa de Repatriación de guatemaltecos fallecidos y personas en Estado de vulnerabilidad en el exterior, mediante la existencia de un fondo de repatriación permanente, así como de los cuerpos de guatemaltecos migrantes de escasos recursos económicos que han fallecido en el exterior de forma imprevista.

5.2.5 Retorno del trabajador

El retorno de las y los trabajadores migrantes a su país de origen se da en dos formas: voluntario o involuntario. En el caso del trabajo temporal regulado, el retorno está contemplado como parte del proceso.

El retorno voluntario al país de origen se puede dar por tres razones: por vencimiento del contrato, término del contrato por parte del empleador sin causa justa y si el empleado no puede continuar trabajando debido a lesiones relacionadas con el trabajo o agravadas por éste.

El éxito de los programas de migración laboral temporal, está en asegurar la protección de los trabajadores migrantes temporales durante el proceso migratorio, facilitar el retorno voluntario y la reinserción económica y social en su país de origen, estos últimos a través del suministro de información antes y después del retorno sobre los programas u opciones de reintegración existentes para los trabajadores migrantes y sus familias.

5.3 Migración Laboral Ordenada y Segura

La migración es una característica muy arraigada de la vida contemporánea y, por lo tanto, exige la atención centrada y continua de los gobiernos protagonistas.

Los flujos migratorios pueden ser identificados como complejos, el reto de este fenómeno consiste en garantizar que la migración sea para el beneficio de todas las partes involucradas (país de origen y destino), incluyendo los migrantes propiamente dichos.

La gestión de la migración laboral o movilidad laboral es una cuestión normativa clave que permite a través de estrategias garantizar un movimiento ordenado y crear condiciones propicias para la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes.

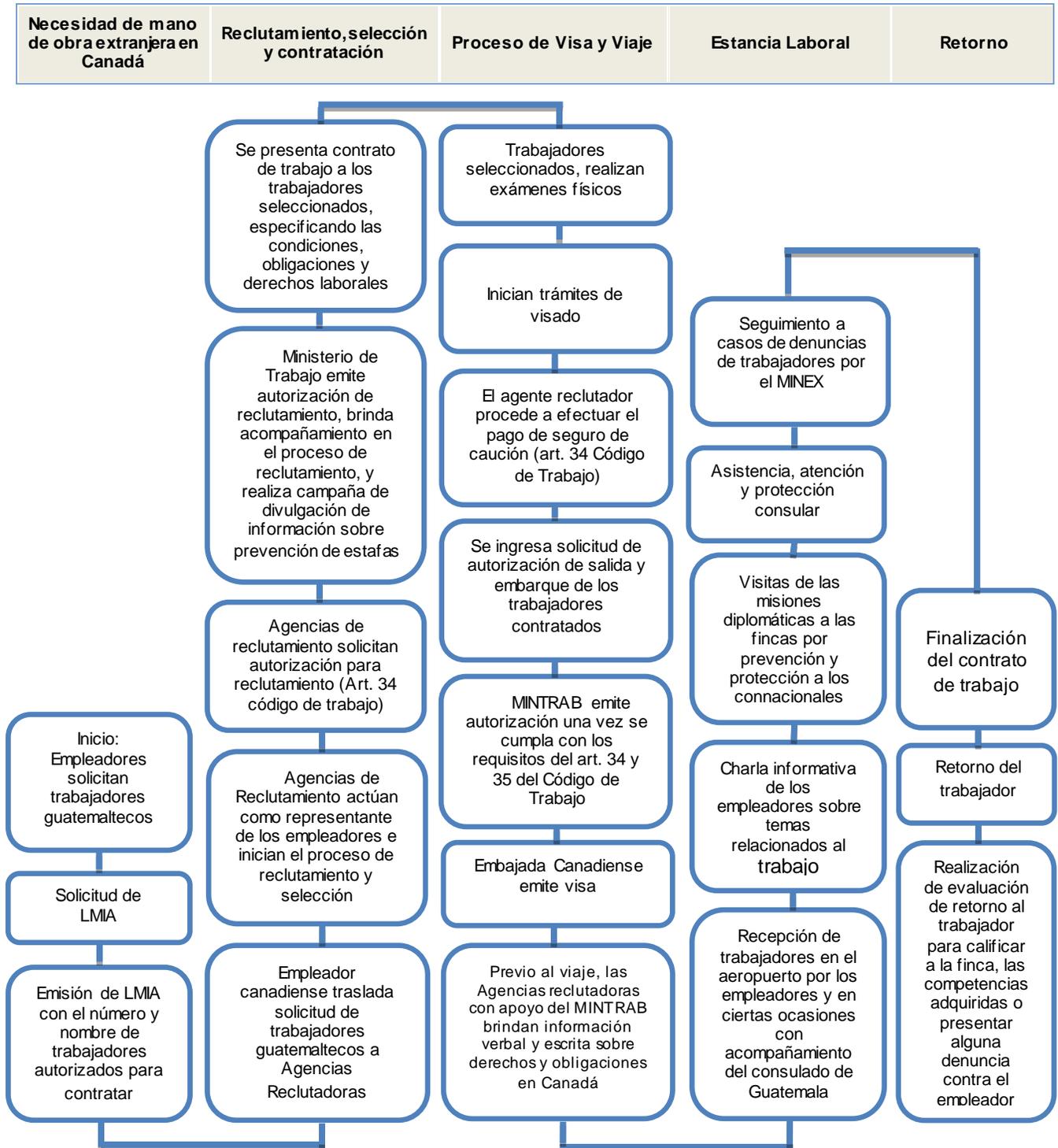
Es responsabilidad de los Estados crear mecanismos que permitan gestionar la migración a través de sistemas nacionales que funcionen adecuadamente para que haya cooperación eficaz a nivel internacional.

De acuerdo a la gestión de la movilidad laboral de guatemaltecos que se trasladan a Canadá por razón laboral, y teniendo como base el Código de Trabajo de Guatemala y el Convenio 97 de la OIT sobre trabajadores migrantes, el modelo ideal de gestión laboral se presenta en el siguiente Flujograma:

Flujograma No. 2

Gestión de la Movilidad Laboral de guatemaltecos a Canadá

Propuesta de un modelo ideal



Fuente: Elaboración propia en base al análisis del proceso

El proceso de gestión de la movilidad laboral de guatemaltecos a Canadá se explica en 5 etapas o fases que va desde el requerimiento de mano de obra guatemalteca en Canadá, hasta el proceso de retorno de los guatemaltecos al país de origen.

Es importante hacer mención que este es un proceso ideal de acuerdo al Código de Trabajo de Guatemala en sus artículos 34 y 35 y las disposiciones del Convenio 97 de la OIT.

Los procesos descritos en este modelo de gestión migratoria no se efectúan en su totalidad, como el acompañamiento del MINTRAB en el reclutamiento, la solicitud de autorización de salida de los trabajadores y el pago de seguro de caución o fianza que alude el Código de Trabajo en el Artículo 34 Y 35 (Contreras, 2015).

Estos procesos no son cumplidos por parte de los actores involucrados, siendo las agencias de reclutamiento las encargadas de realizar los trámites frente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de acuerdo a lo establecido en la ley vigente, y es el Ministerio de Trabajo el encargado de velar por su cumplimiento y si hay omisión a la ley, dictar o recomendar las sanciones correspondientes al Organismo Judicial por medio de la Inspección General de Trabajo.

Es pertinente que la administración de la migración laboral sea de responsabilidad del Estado en donde se garanticen en las oficinas de empleo una protección, bienestar y promoción adecuada de la demanda de fuerza de trabajo.

Cabe hacer mención que un modelo ideal en cuanto a la gestión migratoria ordenada y regulada por las autoridades del país de origen en coordinación con el país de destino es el "PTAT" Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá.

Conclusiones

- La migración laboral o movilidad laboral de guatemaltecos al extranjero involucra el desplazamiento de los mismos fuera del territorio nacional por un determinado periodo de tiempo, estos movimientos son conocidos como emigración y son motivados por diversas razones, entre ellas los bajos niveles de vida, escasas condiciones económicas, limitaciones de acceso a vivienda, salud, transporte y trabajo, que es la causa principal que origina la migración laboral.
- En el campo de las Relaciones Internacionales, la teoría de la interdependencia compleja considera que la emigración es consecuencia de los desequilibrios económicos mundiales, fruto de la división internacional del trabajo que mantiene a una parte de los países en subdesarrollo y sometida funcionalmente a los países desarrollados, o del primer mundo, lo que hace que exista una demanda de mano de obra por parte de los países de destino (desarrollados), mientras que para los países de origen de los migrantes (subdesarrollados) son consideradas como oportunidades económicas de empleo.
- El Estado de Guatemala es un país de movilidad humana, fenómeno que se ve reflejado a través del aumento en los últimos años del flujo migratorio de guatemaltecos a países del Norte, como Estados Unidos, México y Canadá, generando un impacto económico, político y social al país. El Estado de Guatemala ha demostrado voluntad política para dar respuesta a los compromisos derivados de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, específicamente de migración laboral para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores agrícolas, esto con cooperación financiera y técnica de organismos internacionales.

- La gestión migratoria se ha viciado en los procesos de reclutamiento y contratación, provocando violaciones a los Derechos de los trabajadores, entre ellos cobros excesivos de dinero, ofrecimiento de ofertas falsas de trabajo, trata de personas, entre otras, ubicándolos en situación de vulnerabilidad.
- De acuerdo a los resultados de la investigación, el Estado de Guatemala ha implementado mecanismos institucionales a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores para regular la gestión de la migración de trabajadores guatemaltecos a Canadá, a través de la asistencia en los procesos de reclutamiento, contratación, salida, estadía y retorno del migrante.
- El principal problema experimentado en el abordaje de la migración laboral radica en la inexistencia de una política migratoria que tome en cuenta los derechos de los trabajadores guatemaltecos en el exterior.
- Los esfuerzos del Gobierno por resguardar los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes, se ven reflejados en los reglamentos, funciones y objetivos de las instituciones antes mencionadas, que muchas veces se ven limitadas por cuestiones presupuestarias, dando como resultado una aplicación deficiente a los instrumentos internacionales de los cuales Guatemala forma parte. Concluyendo de esta manera que el Ministerio de Trabajo ni el Ministerio de Relaciones Exteriores, tienen la capacidad institucional para atender el fenómeno migratorio debido a la debilidad institucional presupuestaria.
- Por último, de acuerdo al análisis abordado a la legislación canadiense y los datos proporcionados por las instituciones nacionales de gobierno, se concluye que la inexistencia de un convenio bilateral de cooperación en materia migratoria entre el Gobierno de Guatemala y el Gobierno de

Canadá, ha sido por la falta de voluntad política del gobierno canadiense, debido a que dentro de su política nacional el tema de trabajadores inmigrantes en las provincias canadienses está regulado por la legislación nacional interna, razón que debe que de la misma manera no sean parte del convenio 97 de la OIT, ni de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familias de 1990, limitando de esta manera sus compromisos frente a los trabajadores extranjeros y frente a la comunidad internacional.

Recomendaciones

Al Estado de Guatemala

- Dar sostenibilidad a los procesos migratorios a través de campañas de información que reduzcan en número las estafas efectuadas a los trabajadores que deseen ocuparse en un puesto laboral e informarlos sobre los procesos migratorios adecuados que se deben llevar a cabo, esto con la finalidad de resguardar la seguridad de los trabajadores y dar cumplimiento a lo establecido en la ley nacional y el Convenio 97 de la OIT relativo a Trabajadores migrantes.
- Impulsar una política migratoria integral a través de un diagnóstico previo de las leyes y reglamentos inherentes que sea de beneficio de los países de origen, de destino, los migrantes y sus familias. Es necesario establecer un marco político adecuado y lo suficientemente flexible para responder a las dinámicas de la migración laboral, esto con el objetivo que los migrantes laborales, en su integridad como seres humanos, cuenten con la garantía de respeto a sus derechos fundamentales y laborales.
- Optimizar los beneficios de la migración con el fin de lograr mayor desarrollo, promover la cooperación internacional con los países de destino, a través del acercamiento y establecimiento de lazos de cooperación bilateral para promover la migración regulada, esto a través de la creación del grupo técnico de trabajo entre autoridades guatemaltecas y canadienses.
- Debido a que la gestión la debe hacer el Estado, este debe mejorar las capacidades institucionales existentes en materia técnica y financiera, y reforzar la cooperación interinstitucional para la protección de los connacionales en el exterior, en cumplimiento de los estándares laborales internacionales y de derechos humanos.

Bibliografía

- Acuña, G. (20 y 21 de Abril de 2010). Del hermano lejano al vecino centroamericano: Viejas certezas, nuevas incertidumbres. Seminario: migración y políticas sociales en Centroamérica y México. San José, Costa Rica: Academia de Centro América, Fundación Konrad Adenauer.
- Aguado Ornelas, D. (2012). Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, México-Canadá. México.
- Álvarez Tinajero, S. P. (2010). Módulos de capacitación sobre la gestión de la migración laboral en América Latina. *Manual para facilitadores*. OIM Y OSCE.
- Ancheita Pagaza, A. C., & Bonnici, G. L. (2013). *¿Quo Vadis? Reclutamiento y contratación de trabajadores migrantes y su acceso a la seguridad social: dinámicas de los sistemas de trabajo temporal migratorio en Norte y Centroamérica*. México D.F.: INEDIM.
- Andrade-Eekhoff, K. E. (2004). Ante retos locales, acciones globales: la migración laboral y los nuevos retos para la formulación de políticas en un mundo transnacional. *Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable*.
- Banguat. (2015). *Banco de Guatemala*. Recuperado el 08 de 01 de 2015, de Ingreso de Divisas por Remesas Familiares, Años 2008-2014 -En miles de US dólares-: <http://www.banguat.gob.gt/inc/ver.asp?id=/estaeco/remesas/remfam2014.htm&e=109782>
- Bayés Puig, S., Jeannequin, B., Sancho Sopranis, I., Suárez, F., & Izquierdo, A. (2011). *Propuestas para vincular las Políticas de Migración y Empleo*. España: UE-ALC EU, OIM.
- Britton, J. (1996). *Canada and the Global Economy: The Geography of Structural and Technological Change*. McGill-Queen's University Press.

- Bueno Sánchez, E. (2004). *Apuntes sobre la migración internacional y su estudio*. Zacatecas: Unidad Académica de ciencias sociales de la Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Bureau of Consular Affairs. (2013). *U.S. Visas. Department of State. Bureau of Consular Affairs*. Recuperado el 09 de 01 de 2014, de Nonimmigrant Visa Statistics:
<http://travel.state.gov/content/dam/visas/Statistics/AnnualReports/FY2013AnnualReport/FY13AnnualReport-TableXIX.pdf>
- Caballeros , H. (04 de 2012). Marco General de la Política Exterior de Guatemala 2012-2016. Guatemala, Guatemala: Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Caballeros, Á. (2013). *Perfil Migratorio de Guatemala 2012*. Guatemala: Organización Internacional para las Migraciones (OIM).
- Canales, A., Vargas Becerra, P., & Montiel Armas, I. (09 de 2010). Población y desarrollo. *Migración y salud en zonas fronterizas: Guatemala y México*. Santiago de Chile, Chile: CELADE, CEPAL, ONU.
- Citizenship and Immigration Canada. (2015). Estadísticas de Inmigración y Ciudadanía Canadá. Canadá: Citizenship and Immigration Canada.
- Conferencia Internacional del Trabajo 87a reunión. (1999). *Estudio general sobre los Trabajadores migrantes*. Ginebra: OIT.
- Congreso de la República de Guatemala. (12 de 12 de 1997). Decreto 114-97. Guatemala, Guatemala.
- Consejo Nacional de Población. (2009). Memorias del Foro Nacional. Políticas de Población en México. Debates y Propuestas para el Programa Nacional de Población 2008-2012. En *Migración de la frontera sur* (pág. 141). México D.F.: CONAPO.
- Contreras, C. (12 de 01 de 2015). Acciones efectuadas por el Departamento en atención a la movilidad laboral de guatemaltecos hacia el exterior. (A. Rafael, Entrevistador)
- Cordero, R. (2010). *Programa de Trabajadores temporales, una perspectiva global*. En *Taller sobre Programas para Trabajadores Migratorios*

Temporales Compilación de trabajos San Salvador, El Salvador, 23 y 24 de Abril de 2009. Santiago de Chile: OIM/CELADE.

- Cordero, R. (17 de 12 de 2014). Taller sobre Tramitadores de Inmigración Inescrupulosos, Conferencia Regional sobre Migración. *El sistema de Integridad para el Reclutamiento Internacional (SIRI)*. Guatemala, Guatemala: OIM.
- Corte de Constitucionalidad. (08 de 2002). Constitución Política de la República de Guatemala (Aplicada en fallos de la Corte de Constitucionalidad. Guatemala, Guatemala.
- Corte IDH. (2010). El Derecho a la información sobre la asistencia consular en el marco de las garantías del debido proceso legal. Opinión Consultiva OC-16/99, de 1 de octubre de 1999. Serie A No. 16. Panamá.
- CRM. (2006). Migración e Historia. En OIM, *Fundamentos de Gestión de la Migración* (pág. 19). San José Costa Rica: Conferencia Regional sobre Migración.
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 . (1949). *32a Reunión CIT*. Ginebra: OIT.
- Dalmaso, S. (09 de 08 de 2011). *Guatemala: Migración y Remesas: Impactos Socio-economicos en el Sistema de Vida Nacional*. Recuperado el 09 de 09 de 2014, de http://ccd-ckd.cebem.org/documents/ccd021/Trabajo_Simone_Dalmaso.pdf
- Director General, OIT. (2014). Migración Equitativa Un programa de la OIT. *103a. Conferencia Internacional del Trabajo, Memoria del Director General* (págs. 24, 25). Ginebra: OIT.
- Durand, J., & S. Massey, D. (2003). *Clandestinos, Migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI, Colección América Latina y el Nuevo Orden Mundial*. México D.F.: UAZ.
- FMI. (2003). *International Monetary Fund*. Recuperado el 02 de 22 de 2015, de *Balane of Payments Yearbook*: <https://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.cfm?sk=16700.0>

- Foronda, J. V. (15 de 08 de 2010). El programa de Trabajo Agrícola Temporal en Canadá (PTAT-C) Mano de Obra barata de exportación. *Diálogo. Flacso Guatemala*, pág. 02.
- Garrido, M. (15 de 01 de 2015). Protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores guatemaltecos en Canadá. (A. Rafael, Entrevistador)
- González, J. A. (2014). *El Perfil de la población de origen guatemalteco en Estados Unidos*. Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos CEMLA.
- Gustá, R. R. (2009). *Migraciones Laborales*. Uruguay: Universidad de la República de Uruguay.
- Homeland Security. (2012). *2011 Yearbook of Immigration Statistics, Office Statistics*. Estados Unidos de América: Homeland Security Washington.
- Hughs, C. (24 y 25 de 04 de 2014). El sistema de trabajo temporal migrante de Canadá: Legislación en materia de reclutamiento, selección y contratación en Canadá, a nivel federal y provincial. *La Migración Laboral Guatemalteca a Canadá*. Canadá: Universidad de Carleton.
- Keohane, R., & Joseph Nye. (1988). *Poder e interdependencia: La política mundial en transición*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.
- King, C. (17 de Diciembre de 2014). Procedimiento de gestión de visado para trabajadores extranjero temporales. Guatemala, Guatemala: Conferencia Regional sobre Migración.
- Kucera, D. (2002). *Normas internacionales del trabajo e inversiones extranjeras directas*. Ginebra: Revista Internacional del trabajo, OIT.
- Lemus, M. (02 de 2015). Circunscripción territorial de las misiones diplomáticas de Guatemala en Canadá. Guatemala, Guatemala: Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Marrero Peniche, G., & Gutierrez Guerra, I. (2011). *La política migratoria canadiense: efectos para el área de América Latina y el Caribe*. La Habana: Centro de Estudios de Migraciones Internacionales CEMI.
- Martinez Franzoni, J. (2008). *Domesticar la incertidumbre en América Latina: mercados laborales, política social y familias*. San José: Editorial de la UCR.

- Massey, D., Graeme, H., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, J., & Arango, J. (2000). Teorías sobre la migración internacional: una reseña y evaluación. *Revista Trabajo*.
- Mendia, I. (2006). *Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional*. Recuperado el 21 de 04 de 2015, de Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/143>
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (15 de 07 de 2003). Acuerdo Gubernativo 415-2003. *Reglamento Interno MINEX*. Guatemala, Guatemala: MINEX.
- MINTRAB, T. (11 de 02 de 2015). Entrevista dirigida a funcionarios del gobierno de Guatemala en materia de migración laboral. (A. Rafael, Entrevistador)
- Morales Gamboa, A., & Castro Valverde, C. (2006). *Migración, Empleo y Pobreza*. Costa Rica: FLACSO.
- Morles Gamboa, A. (2005). Territorialidad social y migración transnacional en América Central. *Seminario Problemas y Desafíos de la Migración y el Desarrollo en América* (pág. 1). Morelos, México: RED/CRIM/CERLAC.
- Muris Yañez, G., & Hinojosa Félix, R. (2013). Programa de Trabajadores Agrícolas temporales México Canadá (PTAT). México.
- Müsigg, G. (10 y 11 de 05 de 2008). I Foro Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo. *Programas Regulares de Migración Laboral Temporal*. Ecuador, Cuenca, Ecuador: Secretaría General Iberoamericana.
- Naciones Unidas. (2005). La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Migrantes. En N. Unidas. Paris: UNESCO.
- OIM. (2006). Derecho Internacional sobre Migración No.7. *Glosario sobre Migración*.
- OIM. (2006). Derechos y Obligaciones de los migrantes. En *Fundamentos de Gestión de la Migración*. Ginebra: OIM.
- OIM. (2006). *Fundamentos de Gestión de la Migración para las Personas Encargadas de Formular Políticas y Profesionales*. Ginebra: Organización Internacional para las Migraciones.

- OIM. (2006). *La Migración Internacional y el Desarrollo. Perspectivas y Experiencias de la Organización Internacional*. Organización Internacional para las Migraciones.
- OIM. (Octubre de 2009). Encuesta sobre Remesas 2009. Niñez y Adolescencia. Guatemala, Guatemala: OIM.
- OIM. (2010). *Políticas Públicas sobre Migración Laboral. Herramientas y buenas prácticas*. México: La caja.
- OIM. (2014). *Organización Internacional para las Migraciones*. Recuperado el 20 de 06 de 2014, de La Agencia para las Migraciones Misión en Colombia: <http://www.oim.org.co/conceptos-generales-sobre-migracion.html>
- OIM, OIT, CECC/SICA, Gobierno de Guatemala, & Observatorio del Mercado laboral, M. (2011). *Flujos migratorios intrerregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe Guatemala*. San José, Costa Rica: Infoterra Editores S.A.
- OIM/UNICEF. (2011). *Encuesta sobre remesas 2010 Protección de la Niñez y Adolescencia*. Guatemala: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Organización Internacional para las Migraciones (OIM).
- OIT. (1949). Co96 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96). *32a Reunión CIT*. Ginebra: OIT.
- OIT. (1996-2015). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 04 de 02 de 2015, de Normas Internacional del Trabajo: <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- OIT. (1997). C181- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). *85a Reunión CIT*. Ginebra: OIT.
- OIT. (1999). *Conferencia Internacional del Trabajo, Informe III (Parte 1B)*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2014). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 28 de 07 de 2014, de <http://ilo.org/global/topics/labour-migration/lang--es/index.htm>
- OIT. (2015). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 07 de 06 de 2015, de Los beneficios de las Normas. Un marco jurídico internacional

- para una globalización justa y estable:
<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional para las Migraciones. (2011). *Encuesta sobre Remesas 2010: Protección de la Niñez y Adolescencia*. Guatemala: OIM/UNICEF.
- Orozco, G. P. (2009). *Migración de guatemaltecos a México y Estados Unidos a partir de la Encuesta sobre migración en la frontera Guatemala-México 2004: Un análisis de estrategias migratorias*. México D.F.: COLEF.
- Ortiz Bacerril, A. (04 de 2014). Los trabajadores agrícolas temporales mexicanos y guatemaltecos en Quebec y la Unión de trabajadores del Comercio y Alimentación. México, DF., México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- OSCE-OIM-ILO. (2007). Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies. Mediterranean.
- Preibisch, K. (2010). *Migrant Workers and Changing Work-place Regimes in Contemporary Agricultural Production in Canadá*. Recuperado el 14 de 01 de 2015, de International Journal of Sociology of agriculture and Food: <http://ijsaf.org/archive/19/1/preibisch.pdf>
- Rodriguez, J. A. (2014). El Rol del Estado Guatemalteco frente a la protección de los Trabajadores Migrantes Temporales. . *Conferencia Regional sobre Migración 2014*. Guatemala: MINEX.
- Ruiz, S. E. (17-19 de 11 de 2003). *Dirección General de Investigación-DIGI*. Recuperado el 09 de 06 de 2014, de <http://digi.usac.edu.gt/bvirtual/informes/puieg/4AnalisisPeriodistico.pdf>

- Ruiz-Velazco, A. N. (2015). *Estándares internacionales sobre contratación y reclutamiento de personas trabajadoras migrantes temporales*. México D.F.: Instituto de Estudios y Divulgación sobre Migración, A.C. INEDIM.
- Ryder, G. (2014). Migración Equitativa, Un programa de la OIT. *Conferencia Internacional del Trabajo 103a reunión* (pág. 3). Ginebra: OIT.
- Sandoval, A. (15 de 01 de 2015). Acciones efectuadas por la Dirección en atención a la movilidad laboral de guatemaltecos hacia el extranjero. (A. Rafael, Entrevistador)
- Saskia, S. (2007). Una sociología de la globalización. Buenos Aires: Katz Editores.
- Secretaria de Comunicación Social de la Presidencia de la República. (07 de 12 de 2013). *Secretaria de Comunicación Social de la Presidencia de la República*. Recuperado el 08 de 01 de 2015, de <http://www.guatemala.gob.gt/index.php/2011-08-04-18-06-26/item/6511-migrantes-guatemaltecos-se-concentran-california-estados-unidos>
- Segeplan. (2013). Informe de Evaluación de la Política General de Gobierno 2013. Guatemala, Guatemala: Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia.
- Segeplan. (2014). *Plan Nacional de Desarrollo K'atun: nuestra Guatemala 2032*. Guatemala: Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia.
- Silveira Díaz, C. (2011). Migraciones y protección de grupos vulnerables: marco normativo e institucional. Madrid, España: Universidad Rey Juan Carlos.
- Sosa, B. C. (Abril de 2005). La supremacía del Derecho Intenacional de los Derechos Humanos en Guatemala. Guatemala, Guatemala: USAC.
- Tokatlian, J. G., & Pardo, R. (1990). La teoría de la interdependencia: ¿Un paradigma alternativo al realismo? Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Trejo García, E. d., & Alvarez Romero, M. (2007). *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT)*. México, D.F.: Centro de documentación, información y análisis.
- United Nations and Internacional Organization for Migration. (1995). Foreign Direct Investment, Trade, Aid and Migration. Genova: United Nations.

Vargas Foronda, J. (2010). El programa de Trabajo Agrícola Temporal en Canadá en su VII Aniverario 2003-2010. Guatemala, Guatemala: FLACSO.

Vicepresidencia de la República, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (05 de 2013). Protocolo de la Inspección General de Trabajo para la detección y referencia de casos de trata de personas. Guatemala, Guatemala: Proyecto Acciones para la Prevención y Persecución de la Trata de Personas en Guatemala de la OIT.

Williamson, J. G. (2006). Migración mundial. *Finanzas & Desarrollo*, 23.

Anexos

Anexo I

Esquema de la guía de entrevista dirigida a funcionarios del gobierno de Guatemala

- Entrevistado
 - Entrevistador
 - Lugar y fecha
-
1. ¿Cuál es el cargo oficial que ocupa dentro de la institución?
 2. ¿Específicamente de que se encarga el Departamento/Unidad en la que usted labora?
 3. ¿Dentro de los objetivos de la institución hay alguno que responda al tema de Movilidad Laboral-Migración Laboral?
 4. ¿Cuáles han sido las acciones efectuadas por el Departamento/Unidad en atención a la movilidad laboral de guatemaltecos hacia el extranjero?
 5. ¿Existe algún programa para atender la movilidad de guatemaltecos hacia Canadá?
 6. ¿Cómo se protegen y garantizan los derechos humanos y laborales de los trabajadores guatemaltecos en Canadá?
 7. ¿Qué nivel de importancia tiene la Migración laboral para Guatemala?
 8. ¿Cuál es la posición política y normativa del Estado de Guatemala frente a la migración laboral de trabajadores guatemaltecos temporales en Canadá?
 9. Existen organizaciones internacionales que se ocupan del tema de la migración laboral y temas relacionados con la migración en general, OIM, OIT ¿Cuál es la vinculación de la institución con estas organizaciones?
¿Cuál es el accionar de estos organismos internacionales de acuerdo a su experiencia, en apoyo al Estado de Guatemala para regular la movilidad laboral?

10. ¿Cuál es la aplicación que se le ha dado a los instrumentos internacionales que han sido ratificados por Guatemala y aún están vigentes en materia de migración laboral para la protección de los trabajadores guatemaltecos en el extranjero? Específicamente respecto al convenio 97
11. ¿Qué tipo de acercamientos ha habido con la embajada canadiense y con el gobierno de Canadá en general?
12. ¿Cuáles son los motivos que no han permitido la firma de un acuerdo Bilateral entre el Estado de Guatemala y Canadá como el modelo de México-Canadá?
13. De acuerdo a su perspectiva ¿cuál es la situación de los trabajadores migrantes?, ¿Que los motiva a emigrar y desde un punto de vista general cuales son las ventajas de ocuparse laboralmente en el extranjero?
14. Por ultimo ¿Considera que existe un vínculo directo entre la globalización de la economía y la creciente migración?

Anexo II
Esquema de la guía de entrevista dirigida a trabajadores migrantes temporales

- Entrevistado
- Entrevistador
- Lugar y fecha

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿A qué aldea, municipio pertenece?
3. ¿A qué se dedica?
4. ¿Tiene esposa, hijos?
5. ¿Quiénes trabajan en su casa?
 - ¿Quién es la persona que más aporta a su casa?
6. ¿Cuál fue el último año de estudios que curso?
7. En caso de tener hijos ¿Sus hijos estudian? Si estudian ¿qué nivel de escolaridad tienen?
8. ¿La casa en donde vive es propia o alquilada?

Sobre su experiencia en el extranjero

9. Puede decirme ¿Cuál fue la razón que lo impulsó a buscar trabajo en Canadá?
10. ¿Cómo se enteró?
 - Por un amigo
 - Vecino
 - Agente reclutador
 - Ministerio de Trabajo
 - Ministerio de Relaciones Exteriores
11. ¿Qué tipo de información le brindaron?
12. ¿Quién puede decir usted que lo llevo a trabajar a Canadá?

13. Una vez iniciado su proceso para trabajar en el extranjero, ¿recibió algún tipo de asistencia por parte del Estado?
14. ¿Pago alguna cantidad de dinero para ocupar un puesto laboral fuera de Guatemala? ¿Cuánto?
15. ¿Considera que fue víctima de estafa en alguna ocasión antes de realizar su viaje laboral?
16. ¿Qué gastos cubrió como trabajador antes de viajar?
 - Pasaporte
 - Trámite de visa
 - Examen médico
 - Penales y policíacos
17. ¿Sabía usted que la migración laboral la regula el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?
18. ¿Recibió algún tipo de información previo a su salida sobre sus derechos humanos y laborales? ¿Qué tipo de información específicamente?
19. ¿Cuántas veces ha viajado a Canadá?
20. Puede comentarme un poco sobre su experiencia de trabajo en Canadá
21. ¿Cómo lo trataron allá?
22. ¿En qué sector trabajó?
23. Durante su estadía laboral ¿recibió algún tipo de asistencia del consulado de Guatemala?
24. ¿Sabía que ellos le podían asistir en caso usted necesitara ayuda?
25. Cuando regreso a Guatemala ¿Tuvo la oportunidad de volver a viajar?
26. ¿Cómo fue el proceso de recontratación? A través de:
 - La agencia reclutadora
 - El empleador
 - El Estado
27. ¿Tiene planeado volver a viajar?
28. ¿Formó en Guatemala algún tipo de negocio con lo que recibió de su tiempo de trabajo?

29. Si tuviera la oportunidad de recomendar a alguien de su familia o amigo para trabajar en Canadá, ¿Lo haría?
30. A nivel general y desde su experiencia ¿Cómo considera el programa de trabajadores temporales en Canadá?
31. ¿Considera que deberían abrirse más espacios de trabajo en el extranjero?
32. ¿Considera importante la participación de instituciones del Estado en este tipo de programas?

Anexo III
Información de OIM previo al viaje

Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá

A

INFORMACIONES PARA EL DIA DEL VIAJE A ALBERTA,
CANADA

El día del viaje a Canadá

1. Bañarse bien en la mañana, ponerse ropa limpia y usar desodorante antes del vuelo largo y todos los días en Canadá.
2. Presentarse en el Aeropuerto Internacional "La Aurora" a las 4:00 AM en la entrada de pasajeros.
3. Llevar Q 20.00 en efectivo para el pago del impuesto de Seguridad del Aeropuerto.
4. Siga las instrucciones con suma atención de la persona de OIM que le asiste en el Aeropuerto.

Como preparar las maletas para el viaje a Canadá.

Usted tiene derecho a llevar dos maletas que no pesen más de 50 libras cada una. Estas maletas usted las entrega en Guatemala a Mexicana para que se vayan en el área de carga del avión y las recogerá al llegar a Canadá.

¿Qué puedo llevar en las maletas?

Ropa interior y de vestir

Para trabajar y para usar como ropa de diario en Canadá: Calzoncillos, camisetas, calcetines, playeras, camisas, pantalones, ropa para dormir, etc.

Ropa para el frío

Chumpa gruesa, suéter de lana, sudadero, gorra de lana, bufanda de lana, guantes, pants, medias, etc.

Ropa para el calor

Ropa fresca y ligera: playeras, camisetas, pantalonetas, caites o sandalias.

Zapatos

Prepárese por lo menos con 2 pares de zapatos, 1 para trabajar y otro para vestir diariamente, pueden ser zapatos formales, botas, tenis, a su gusto, no necesita comprar zapatos nuevos simplemente revise que estén en buen estado, en Canadá podrá comprar los que necesite.

Artículos de Higiene Personal

Pasta dental y cepillo de dientes, jabón, shampoo, desodorante, talcos, gelatina para el pelo, rasuradoras, corta uñas, y todo lo que considere necesario para lucir bien.

EN EL CASO DE LAS MUJERES NO OLVIDAR INCLUIR TOALLAS SANITARIAS.

Medicina

Puede llevar medicamentos sencillos que no necesiten receta médica y que se compran fácilmente en cualquier tienda, prepare una bolsita plástica con medicina para el dolor de estomago, dolor de cabeza, nausea, resfríos, y lo que considere necesario para cualquier malestar por el cambio de clima, comida, ambiente, etc.

Lectura y Entretenimiento

REGLAMENTO DE NORMAS Y CONDUCTAS EN ALBERTA, CANADA

Comportamiento

1. Debe cumplir con las reglas de la finca dentro y fuera del horario de trabajo.
2. **No esta permitido consumir bebidas alcohólicas o drogas durante el día laboral.**
3. Se prohíbe tomar las pertenencias de compañeros de trabajo, de las instalaciones de la finca y de supermercados o expendios de consumo.
4. Respetar a todas las personas y evitar el abuso de confianza con todos los compañeros de trabajo, con el capataz y el patrón, sin distinción de nacionalidad.
5. Evitar pleitos y malos entendidos con cualquier persona de la zona (finca, aldea). Si se presenta un caso de mal comportamiento, llegará el Cónsul y tomará las decisiones necesarias.
6. **Cuidado en relacionarse con mujeres, 2 guatemaltecos han sido detenidos por acoso sexual.**
7. Si usted abandona su trabajo con la intención de quedarse en Canadá y/o emigrar a EEUU, las autoridades le detendrán y tendrá que regresar definitivamente a Guatemala en condición de deportado y por supuesto pagar el boleto aéreo.

Recuerde: Usted es uno de los pocos guatemaltecos que tiene la oportunidad de trabajar en Canadá y mejorar el ingreso para su familia. Es importante que cumpla con el periodo establecido en el contrato.

Aviso importante: al llegar a la finca el patrón se queda con su pasaporte durante su estadía en Canadá. Así esta asegurado que no se pierde.

Trabajo

1. Deberá realizar las tareas agrícolas que le sean asignadas. Hay una variedad de tareas, el patrón le indicará que hacer.
2. En muchas fincas hay capatazas, es decir su jefa es una mujer y deben tenerle el mismo respeto y responsabilidad.
3. **El trabajo puede ser pagado por hora o por destajo - el requisito mínimo para el trabajo a destajo es de 2.8 canastos por hora.**
4. Deberá cumplir con las condiciones del trabajo.
5. Deberá registrarse bien cada día que empiece y termine el trabajo. Esta prohibido estampar para otros compañeros.
6. Deberá cuidar las instalaciones, instrumentos y herramientas de trabajo.
7. Usted estará en la finca por unos meses, el trabajo es exigente y abundante. Es importante que mantenga una buena condición física para así poder desarrollar bien sus actividades (sin dolor de espalda, rodillas, cintura, etc.)
8. El esfuerzo es recompensado con un buen salario y condiciones laborales según la ley del país. Se exige mucho pero también se paga mucho.
9. En caso fuera necesario regresar a Guatemala antes de finalizar el contrato, deberá comprobarse si la razón es justificada, en tal caso dependerá del patrón si lo solicita para trabajar en la próxima temporada.
10. Es recomendable que por la temporada que está en Canadá se dedique solamente a las actividades que le asignen, sin distraerse en ningún tipo de grupo o asociación.
11. Está prohibido que hermanos trabajen en la misma finca.
12. **Usted debe dedicarse solamente a las actividades que le asignen. Está prohibido trabajar en otras fincas.**

7. Declaración de Impuesto Sobre la Renta (ISR)

- \$ 40 para la preparación de la declaración de impuestos sobre la renta TD1-2010. Usted lo pagará al finalizar su contrato de trabajo.

Para mayor información sobre sus beneficios comuníquese al Consulado General de Guatemala en Montreal.

Recuerde: Usted no se puede comparar con los trabajadores mexicanos, ellos tienen otro tipo de descuentos.

Usted debe tener en cuenta que los impuestos sobre el sueldo en Canadá son diferentes a los de Guatemala. Todos los trabajadores los pagan.

Despido del trabajador

1. En caso que el patrón lo despidiera, éste le avisará por lo menos 1 semana anticipadamente.
2. Cuando usted tenga varios días de no trabajar, el patrón puede tomar la decisión de despedirlo e inmediatamente tiene que retornar a Guatemala y deberá pagar su boleto aéreo.

Recuerde: No cumplir con las condiciones de trabajo, significa que usted quita la oportunidad a otro guatemalteco que sí quiere trabajar. Y al mismo tiempo afecta a su comunidad debido a que no se tomará en cuenta para ingresar al Programa.

Alojamiento/Habitación

1. El patrón le proporcione alojamiento adecuado, así como utensilios de cocina e instalaciones para preparar sus alimentos. Nadie le prepara la comida, usted mismo lo hace.
2. Usted es el responsable de mantener limpia su habitación, baño, cocina, refrigerador, útiles y enseres, etc. Si no limpia su habitación alguien más lo hará y le cobrará 15 Dólares la hora. Trate la casa como si fuera la suya.
3. Esta prohibido escupir en el suelo, esta prohibido dejar comida en la habitación. La cocina es el único lugar para guardar la comida.
4. Usted debe cuidar su higiene personal, bañarse y usar desodorante todos los días, cepillarse los dientes, afeitarse, cortarse las uñas de las manos y los pies, mantener el pelo corto para evitar piojos u otras enfermedades en la cabeza.
5. Ponerse todos los días ropa limpia. Usted mismo lava su ropa.

Alimentación

1. Es muy importante comer bien tres veces al día, sobre todo mucha carne. El trabajo es exigente y lo requiere, además el clima puede ser extremo (mucho frío) y uno gasta más energía.
2. Sin una alimentación adecuada, es probable que su salud desmejore y no podrá seguir trabajando.
3. La comida se guarda en la refrigeradora y **NO** en las habitaciones