

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

**“LA MIGRACIÓN DOCUMENTADA DE TRABAJADORES DE TECPÁN,  
CHIMALTENANGO HACIA CANADÁ A TRAVÉS DE PROGRAMAS DE  
TRABAJO AGRÍCOLA TEMPORAL (PTAT-C)”**

**TESIS**

Presentada al Consejo Directivo

de la

Escuela de Ciencia Política

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**PABLO ANDRES HIGUEROS MORALES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN RELACIONES INTERNACIONALES**

y el título profesional de

**INTERNACIONALISTA**

Guatemala, noviembre de 2024

**RECTOR MAGNÍFICO**

M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis

**SECRETARIO GENERAL**

Licenciado Luis Fernando Cordón Lucero

**CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA**

Maestro José Rolando Samayoa Lara

**DIRECTOR**

Maestro Henry Manuel Arriaga Contreras

**REPRESENTANTE DE PROFESORES TITULARES**

Doctor Byron Giovanni Mejia Victorio

**REPRESENTANTE DE PROFESORES TITULARES**

Bachiller Hellen Herrera Vásquez

**REPRESENTANTE DE ESTUDIANTES**

Elvis Enríque Ramírez Mérida

**REPRESENTANTE DE ESTUDIANTES**

Maestra Cinthya del Rosario Girón Franco

**SECRETARIA**

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN GENERAL DE  
CONOCIMIENTOS -PRIVADO-**

COORDINADOR:	Licenciada Ingrid Adriana Rivera Barillas
EXAMINADOR:	Licenciado Williams Alejandro Álvarez de León
EXAMINADOR:	Licenciado Secil Oswaldo de León

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN PÚBLICO DE TESIS**

DIRECTOR:	Maestro José Rolando Samayoa Lara
SECRETARIA:	Maestra Cinthya del Rosario Girón Franco
COORDINADORA:	Licenciada Emily Margareth Girón Beltrán
EXAMINADOR:	Licenciado Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín
EXAMINADORA:	Licenciado Ruth Teresa Jácome Pinto

Nota: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis.  
(Artículo 73 del Normativo de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de  
Ciencia Política)

**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:**  
Guatemala, cinco de noviembre de dos mil veinticuatro.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión de la Tesis titulada:  
“LA MIGRACIÓN DOCUMENTADA DE TRABAJADORES DE TECPÁN, CHIMALTENANGO  
HACIA CANADÁ A TRAVÉS DE PROGRAMAS DE TRABAJO AGRÍCOLA TEMPORAL (PTAT-  
C).”, presentada por el (la) estudiante PABLO ANDRES HIGUEROS MORALES registro  
académico No. 201804817.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Maestro José Rolando Samayoa Lara  
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
10/javt

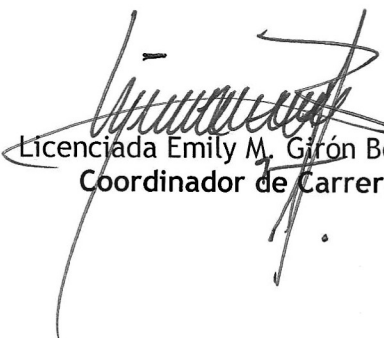


ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

## ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día cinco de noviembre del año dos mil veinticuatro, se efectuó el proceso de verificar la incorporación de observaciones hechas por el Tribunal Examinador, conformado por: Licenciado Luis Fernando de León Laparra, Licenciado Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín y la Licenciada Emily Margareth Girón Beltrán, Coordinadora de la Carrera de Relaciones Internacionales, el trabajo de tesis: **“LA MIGRACIÓN DOCUMENTADA DE TRABAJADORES DE TECPÁN, CHIMALTENANGO HACIA CANADÁ A TRAVÉS DE PROGRAMAS DE TRABAJO AGRÍCOLA TEMPORAL (PTAT-C).”** presentado por el (la) estudiante **PABLO ANDRES HIGUEROS MORALES** registro académico No. **201804817**, razón por la que se da por **APROBADO** para que continúe con su trámite.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

  
Licenciada Emily M. Girón Beltrán  
Coordinador de Carrera



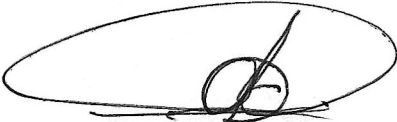
c.c.: Archivo  
9/ javt

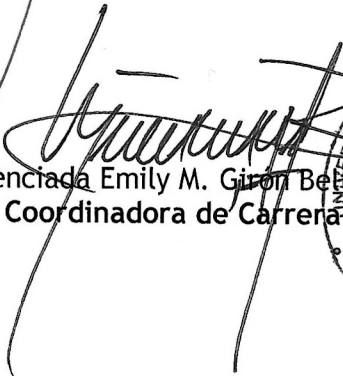
## ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día catorce de octubre de dos mil veinticuatro, se realizó la defensa de tesis presentada por el (la) estudiante **PABLO ANDRES HIGUEROS MORALES** registro académico No. **201804817**, para optar al grado de Licenciado (a) en **RELACIONES INTERNACIONALES** titulada: **“LA MIGRACIÓN DOCUMENTADA DE TRABAJADORES DE TECPÁN, CHIMALTENANGO HACIA CANADÁ A TRAVÉS DE PROGRAMAS DE TRABAJO AGRÍCOLA TEMPORAL (PTAT-C).”** ante el Tribunal Examinador integrado por: Licenciado Luis Fernando de León Laparra, Licenciado Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín y la Licenciada Emily Margareth Girón Beltrán, Coordinadora 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.

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
Licenciado Luis Fernando de León Laparra  
Examinador

  
Licenciado Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín  
Examinador

  
Licenciada Emily M. Girón Beltrán  
Coordinadora de Carrera

c.c.: Archivo  
8b /jvt



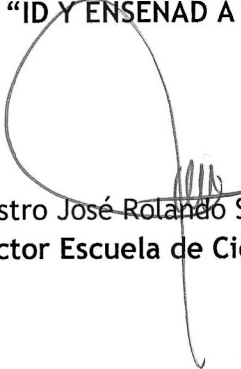
**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:**  
Guatemala, veinticinco de septiembre de dos mil veinticuatro. ....

**ASUNTO:** El (la) estudiante **PABLO ANDRES HIGUEROS MORALES** registro académico No. **201804817** continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (la) la Licenciado Luis Armando Bedoya Paredes 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”**

  
Maestro José Rolando Samayoa Lara  
Director Escuela de Ciencia Política



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

Guatemala, 23 de septiembre del 2024

Licenciado  
José Lara  
Director  
Escuela de Ciencia Política


Estimado señor director:

Atentamente hago de su conocimiento que el estudiante de la licenciatura en relaciones internacionales, Pablo Andrés Higueros Morales, (registro académico 201804817), a quien he asesorado en el proceso de elaboración de su tesis de licenciatura, titulada "La migración documentada de trabajadores de Tecpán, Chimaltenango hacia Canadá a través de programas de trabajo agrícola temporal (PTAT-C)", ha concluido de manera satisfactoria la redacción de los resultados de la investigación.

La tesis en mención constituye un importante aporte al estudio de las dinámicas contemporáneas de migración laboral regular hacia el extranjero desde la óptica de las relaciones internacionales.

Por lo antes dicho, considero que la investigación del estudiante Higueros Morales cumple con los requerimientos académicos de un trabajo de tesis de licenciatura, en consecuencia, es apta para ser presentada y defendida ante el tribunal examinador. Sin otro particular, me suscribo deseándole éxitos en sus labores cotidianas

Atte.;

  
Luis Armando Bedoya Paredes  
Asesor



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA


ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:  
Guatemala, once de agosto de dos mil veintitrés -----

ASUNTO: El (la) estudiante **PABLO ANDRES HIGUEROS MORALES** registro académico No. **201804817** 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, Licenciado Luis Armando Bedoya Paredes para que brinde la asesoría correspondiente y emita dictamen.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

  
Maestra Beatriz Eugenia Bolaños Sagastume  
Directora en funciones  
Escuela de Ciencia Política

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

Guatemala,  
11 de agosto de 2023

Maestra  
Beatriz Eugenia Bolaños Sagastume  
Directora en funciones  
Escuela de Ciencia Política  
Presente

Respetable Maestra Bolaños:

Me permito informarle que tuve a la vista el diseño de tesis titulado: "LA MIGRACIÓN DOCUMENTADA DE TRABAJADORES DE TECPÁN, CHIMALTENANGO HACIA CANADÁ A TRAVÉS DE PROGRAMAS DE TRABAJO AGRÍCOLA TEMPORAL (PTAT-C)." presentado por el (la) estudianta PABLO ANDRES HIGUEROS MORALES registro académico No. 201804817, puede autorizarse como asesor (a) al Licenciado Luis Armando Bedoya Paredes.

Cordialmente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
Licenciada Ingrid Adriana Rivera Barillas  
Coordinadora de Carrera

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

**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:**  
Guatemala, once de agosto de dos mil veintitrés -----

**ASUNTO:** El (la) estudiante **PABLO ANDRES HIGUEROS MORALES** registro académico No. **201804817** 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”**

  
Maestra **Beatriz Eugenia Botanos Sagastume**  
**Directora en funciones**  
**Escuela de Ciencia Política**

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

Guatemala,  
10 de agosto de 2023

Maestra  
Beatriz Eugenia Bolaños Sagastume  
Directora en funciones  
Escuela de Ciencia Política  
Presente

Respetable Maestra Bolaños:

Me permito informarle que tuve a la vista el diseño de tesis titulado “LA MIGRACIÓN DOCUMENTADA DE TRABAJADORES DE TECPÁN, CHIMALTENANGO HACIA CANADÁ A TRAVÉS DE PROGRAMAS DE TRABAJO AGRÍCOLA TEMPORAL (PTAT-C).” presentado por el (la) estudiante PABLO ANDRES HIGUEROS MORALES registro académico No. 201804817, 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”



Maestro Francisco José Lemus Miranda  
Coordinador del Área de Metodología

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



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA


**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:**  
Guatemala, diez de agosto de dos mil veintitrés. -----

**ASUNTO:** El (la) estudiante **PABLO ANDRES HIGUEROS MORALES** registro académico No. **201804817** 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”**

  
Maestra Beatriz Eugenia Bolanos Sagastume  
**Directora en funciones**  
Escuela de Ciencia Política

Se envía expediente  
c.c.: Archivo  
2/javt



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

Guatemala,  
10 de agosto de 2023

Maestra  
Beatriz Eugenia Bolaños Sagastume  
Directora en funciones  
Escuela de Ciencia Política  
Presente

Respetable Maestra Bolaños:

Me permito informarle que el tema de tesis: **“LA MIGRACIÓN DOCUMENTADA DE TRABAJADORES DE TECPÁN, CHIMALTENANGO HACIA CANADÁ A TRAVÉS DE PROGRAMAS DE TRABAJO AGRÍCOLA TEMPORAL (PTAT-C).”** presentado por el (la) estudiante **PABLO ANDRES HIGUEROS MORALES** registro académico No. **201804817** puede autorizarse, dado que el mismo cumple con las exigencias mínimas de los contenidos de la carrera.

Cordialmente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
Licenciada Ingrid Adriana Barillas Barillas  
Coordinadora de Carrera



c.c.: Archivo  
1/javt

## **AGRADECIMIENTOS**

- A Dios** Quien me ha dado la vida y me permite seguir viviendo. Quien me ha dado salud y guía en este proceso educativo y que me permitió culminar y alcanzar un logro y una meta más. A Él primero la gloria de esto.
- A mis padres y a mi hermana** Quienes desde el inicio de la carrera me motivaron a nunca rendirme y a seguir adelante, porque el valor que me inculcaron fue de nunca dejar las cosas a medias. A ellos que me siguen apoyando y han estado presentes en cada momento especial de mi vida.
- A mi esposa** Que en estos últimos años de procesos de este ciclo no me ha dejado solo y me ha animado a dar lo mejor de mí y de hacer las cosas lo mejor posible. A ella que me brinda de su amor, apoyo y que me demuestra el valor que tengo gracias a su sonrisa.
- A mis amigos** Los que estuvieron en este proceso de aprendizaje y los que han logrado culminar esta meta.

*“Así que, primero busquen el reino de Dios y su justicia, y Dios les dará todo lo que necesitan.”*

***Mateo 6:33***

## Tabla de contenido

<b>Contenido</b>	<b>página</b>
Introducción.....	I
CAPÍTULO I.....	11
A. Abordaje Metodológico .....	11
1. Abordaje Teórico y Metodológico de la Investigación .....	11
1.1 Justificación .....	11
1.2 Problema Planteado en la Investigación .....	12
1.3 Planteamiento del Problema .....	13
1.4 Preguntas Generadoras.....	16
1.4.1 Pregunta General .....	16
1.4.2 Preguntas Específicas.....	16
1.5 Objetivos de la Investigación.....	16
1.5.1 Objetivo General .....	16
1.5.2 Objetivos Específicos.....	16
1.6 Delimitación.....	17
1.6.1 Unidad de Análisis .....	17
1.6.2 Periodo Histórico.....	17
1.6.3 Ámbito Geográfico.....	17
1.7 Tipo de investigación.....	17
1.8 Metodología Empleada en el Proceso de Investigación .....	17
B. Abordaje Teórico y Conceptual.....	19
1.9 Marco Teórico.....	19
1.9.1 Teoría de la Interdependencia Compleja.....	19
1.9.2 Teoría de la Globalización .....	21
1.10 Marco conceptual.....	22
1.10.1 Agencias de Empleo Privadas (AEP).....	22
1.10.2 Memorándum de Entendimiento.....	22

1.10.3 Migración Circular .....	23
1.10.4 Migración Temporal.....	23
1.10.5 Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT).....	23
1.10.6 Programa del Trabajador Extranjero Temporal (PTET) .....	24
1.10.7 Contrato de Trabajo Temporal .....	24
1.10.8 Labour Market Impact Assessment (LMIA).....	24
1.10.9 Permiso de Trabajo.....	25
1.10.10 Trabajador Extranjero Temporal .....	25
1.11 Limitaciones en el Proceso de Investigación .....	25
CAPÍTULO II.....	27
2. Antecedentes Teóricos e Históricos del Problema de Investigación .....	27
2.1 Antecedentes .....	27
2.2 Programas de Trabajo Temporal Agrícola en Canadá.....	30
2.3 Agencias de Empleo Privadas.....	30
2.4 Desarrollo del Proceso Histórico de los PTAT-C.....	33
2.4.1 Transformación de los Procesos de los PTAT-C .....	34
2.4.2 Impacto de la COVID-19 a los PTAT-C.....	35
2.5 Intervención Actual de Guatemala Respecto a los PTAT-C .....	36
2.5.1 Agencias de Reclutamiento en Guatemala .....	37
2.5.2 Gremial de Agencias de Reclutamiento y Empleo en el Extranjero (GAREX) .....	41
Capítulo III .....	43
3. Análisis de la Relación Bilateral entre Fincas y Reclutadores en la Migración Laboral hacia Canadá.....	43
3.1 Legislación Relacionada con Migración Laboral de Guatemala .....	44
3.2 Leyes y Políticas Guatemaltecas de los Derechos Laborales .....	44
3.2.1 Constitución Política de la República de Guatemala (CPRG) .....	44
3.2.2 Código de Trabajo .....	45

3.2.3 Código de Migración.....	46
3.2.4 Acuerdo Gubernativo 50-2022.....	46
3.2.5 Política Migratoria de Guatemala .....	47
3.3 Instituciones Guatemaltecas Relacionadas con Migración Laboral .....	47
3.3.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	47
3.3.2 Ministerio de Relaciones Exteriores .....	47
3.3.3 Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala (CONAMIGUA) .....	49
3.4 Legislación Relacionada con Migración Laboral de Canadá .....	49
3.5 Leyes y Políticas Canadienses de los Derechos Laborales .....	50
3.5.1 Ley de Inmigración y Protección de Refugiados .....	50
3.5.2 Agriculture Stream .....	51
3.5.3 National Occupation Classification (NOC).....	52
3.6 Instituciones Canadienses Relacionadas con Migración Laboral.....	53
3.6.1 Minister of Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC) .....	54
3.6.2 Minister of Employment and Social Development Canada (ESDC) .....	54
3.6.3 Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail (CNESST) .....	54
3.6.4 Ferme Contigo.....	55
3.6.5 Service Canada.....	56
3.7 Legislación Internacional Relacionada con Migración Laboral .....	56
3.8 Leyes y Políticas Internacionales de los Derechos Laborales .....	57
3.8.1 Convenio sobre los Trabajadores Migrantes Número 97 de la OIT .....	57
3.8.2 Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias), 1975 (Número 143) de la OIT .....	57
3.8.3 Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas Número 181 de la OIT ...	58
3.8.4 Recomendaciones de la OIT .....	59

3.8.5 Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares Adoptado por la Asamblea General de la ONU .....	59
3.8.6 La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).....	61
3.9 Instituciones Internacionales Relacionadas con Migración Laboral .....	62
3.9.1 Organización Internacional del Trabajo .....	62
3.9.2 Organización Internacional para las Migraciones.....	63
3.9.3 Organización Internacional de Empleadores (OIE) .....	63
3.9.4 Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.....	64
3.10 Factores Sociales y Económicos que Influyen en la Migración Internacional de Personas Guatemaltecas a través de los Programas de Trabajo Agrícola Temporal de Canadá .....	65
3.11 Factores Sociales y Económicos.....	67
3.12 Perfil de los Trabajadores Migrantes Guatemaltecos que viajan hacia Canadá .	68
3.13 Relación de los Trabajadores con las Empresas Reclutadoras .....	73
3.13.1 Procesos dentro de las Empresas de Reclutamiento.....	74
3.14 Incentivos de los Trabajadores para la Migración hacia Canadá.....	76
Capítulo IV .....	81
4. Prospectiva Analítica de la Migración Documentada de Trabajadores Migrantes Guatemaltecos a través de los PTAT-C.....	81
4.1 Contexto de la Problemática .....	81
4.1.1 Dependencia Económica y Vulnerabilidad local .....	81
4.1.2 Abuso Laboral y Derechos Humanos.....	82
4.1.3 Factores Externos .....	82
4.2 Análisis FODA de los Programas de Trabajo Agrícola Temporales (PTAT) .....	82
4.3 Construcción de Escenarios Prospectivos.....	84
4.3.1 Variables en el Análisis Prospectivo.....	85

4.4 Escenario Futuro Posible .....	85
4.4.1 A Mediano Plazo .....	85
4.4.2 Líneas de Acción para un Futuro Posible a Mediano Plazo.....	86
4.4.3 A Largo Plazo.....	87
4.4.4 Líneas de Acción para un Futuro Posible a Largo Plazo .....	87
4.5 Escenario Catastrófico .....	88
4.5.1 A Mediano Plazo .....	88
4.5.2 Líneas de Acción ante un Futuro Catastrófico a Mediano Plazo (para Evitarlo)	
.....	89
4.5.3 A Largo Plazo.....	90
4.5.4 Líneas de Acción para un Futuro Catastrófico a Largo Plazo (para Evitarlo)	91
4.6 Análisis de Actores Vinculados a los PTAT .....	92
Conclusiones.....	94
Referencias .....	96
Anexos .....	104
Encuestas a Trabajadores Agrícolas Temporales .....	104
Entrevista 1. Experta en Movilidad Laboral. Eugenia Pérez – Coordinadora de Labour	
Mobility Partnerships (LaMP) y Consultora del GAREX.....	108
Entrevista 2. A Trabajador Agrícola Guatemalteco Durante su Tiempo Laboral en	
Canadá .....	111
Entrevista 3. Director General de Asociación Civil AGUND .....	113

### **Índice de imágenes**

Imagen 1 .....	48
Imagen 2 .....	104
Imagen 3 .....	105
Imagen 4 .....	106
Imagen 5 .....	107
Imagen 6 .....	108

Imagen 7 .....	109
Imagen 8 .....	110
Imagen 9 .....	111
Imagen 10 .....	111
Imagen 11 .....	112
Imagen 12 .....	113
Imagen 13 .....	113
Imagen 14 .....	114
Imagen 15 .....	114
Imagen 16 .....	115

### **Índice de gráficos y tablas**

Gráfica 1. ....	15
Gráfica 2. ....	69
Gráfica 3. ....	71
Gráfica 4. ....	72
Gráfica 5. ....	73
Gráfica 6. ....	75
Gráfica 7. ....	76
Gráfica 8. ....	77
Gráfico 9. ....	78
Gráfica 10 .....	83
Tabla 1. ....	66
Tabla 2. ....	92

## Índice de abreviaturas

AEP	Agencias de Empleo Privadas
AGUND	Asociación civil Guatemaltecos Unidos por Nuestros Derechos
BANGUAT	Banco de Guatemala
CBSA	<i>Canada Border Services Agency</i> / Agencia de Servicios Fronterizos de Canadá
CDPC	<i>Canadian Dental Care Program</i> / Programa de Cuidado Dental Canadiense
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CNESST	<i>Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail</i> / Comisión de Normas, Equidad, Salud y Seguridad en el Trabajo
CONAMIGUA	Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala
CPP	<i>Canadian Pension Plan</i> / Plan de Pensión Canadiense
CPRG	Constitución Política de la República de Guatemala
DPI	Documento Personal de Identificación
EI	Seguro de Empleo
ESDC	<i>Employment and Social Development Canada</i> / Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá
FARMS	<i>Foreign Agricultural Resource Management Services</i> / Servicio de Gestión de Recursos Agrícolas Extranjeros
FÉER	Formación, Educación, Experiencia y Responsabilidades
FERME	<i>Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère</i> / Fundación de Empresas de Reclutamiento de Mano de Obra Agrícola Extranjera
GAREX	Gremial de Agencias de Reclutamiento y Empleo en el Extranjero

GLINW	<i>Global Innovation Work</i> / Trabajo de Innovación Global
HRO	<i>Human Resources Outsourcing</i> / Reclutamiento de Recursos Humanos
IMG	Instituto Guatemalteco de Migración
IMP	<i>International Mobility Program</i> / Programa de Movilidad Internacional
INE	Instituto Nacional de Estadística
IRCC	<i>Immigration, Refugees and Citizenship Canada</i> / Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá
IRIS	<i>International Recruitment of Integrity System</i> / Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento
IRPA	<i>Immigration and Refugee Protection Act</i> / Reglamento de Inmigración y Protección de Refugiados
LMIA	<i>Labour Market Impact Assessment</i> / Evaluación del Impacto en el Mercado Laboral
MENAMIG	Mesa Nacional para las Migraciones en Guatemala
MIFI	<i>Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration</i> / Ministerio de la Inmigración, la Francización y la Integración
MINEX	Ministerio de Relaciones Exteriores
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
MOCI	Mano de Obra Calificada Internacional
MOU	Memorando de Entendimiento
NOC	<i>National Occupation Classification</i> / Clasificación Nacional de Ocupación
OEA	Organización de Estados Americanos
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo

OLA	Operadora Laboral
ONU	Organización de Naciones Unidas
OPHI	Departamento de Pobreza y Desarrollo Humano de Oxford
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
PTAT-C	Programa de Trabajo Agrícola Temporal en Canadá
PTET	Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales
PTT	Programas de Trabajo Temporales
SALGUSA	Servicios Amigo Laboral Guatemala
SERTTEGUA	Servicio de Reclutamiento de Trabajadores Temporales para el Extranjero en Guatemala
SIN	<i>Social Insurance Number</i> / Número de Seguro Social
TEEXGUA	Trabajadores y Estudiantes Extranjeros de Guatemala
TET	Trabajador Extranjero Temporal
TFWP	<i>Temporary Foreign Worker Program</i> o <b>PTET*</b>
USAID	<i>United States Agency for International Development</i> / Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

## Introducción

La investigación de tesis tuvo como objetivo primordial analizar las dinámicas, impactos y desafíos de la migración documentada de trabajadores agrícolas de Tecpán, Chimaltenango hacia Canadá, enfocándose en el funcionamiento de los Programas de Trabajo Agrícola Temporal (PTAT-C), la protección de derechos laborales y las repercusiones socioeconómicas en las familias. Este es un fenómeno importante y particularmente relevante para el período actual respecto al movimiento de la fuerza laboral guatemalteca.

Esta investigación permitió evaluar el impacto que la migración tiene en las comunidades de origen, como Tecpán, incluyendo la experiencia laboral en el extranjero y su influencia en el desarrollo económico personal. Además, se comprendió de mejor manera las dinámicas de la migración laboral documentada, las motivaciones detrás de la migración y así también, se indagó en los procesos de reclutamiento y contratación para demostrar que es crucial que los trabajadores migrantes estén informados y protegidos ante cualquier abuso o estafa que puedan surgir por parte de los actores implicados en el reclutamiento y colocación laboral.

Los PTAT-C en Canadá se implementaron originalmente con Jamaica en 1966, se expandieron a México en 1974 y finalmente a varios países centroamericanos en el siglo XXI, incluido Guatemala.

La migración documentada de agricultores de Tecpán hacia Canadá se enmarca en el PTAT, siendo un programa que no solo facilita la movilidad laboral, sino que también establece un marco regulatorio que asegura los derechos y obligaciones de los empleadores canadienses y de los trabajadores.

Este programa surgió como una respuesta a la necesidad de mano de obra agrícola en Canadá y proporcionó una oportunidad significativa para los trabajadores guatemaltecos, quienes encuentran en él una vía para mejorar sus condiciones económicas y profesionales mediante el acceso a empleo temporal bien remunerado.

Al analizar en detalle los PTAT, especialmente en el contexto agrícola guatemalteco, se evidenció la compleja trayectoria que deben seguir los agricultores de Tecpán para trabajar en el extranjero. El Estado de Canadá exige ciertas condiciones para asegurarse de que los agricultores que se contratan estén certificados y puedan trabajar en el sector agrícola canadiense de manera inmediata.

Estos incluyen, pero no se limitan a, antecedentes penales y policiales, exámenes de salud, registro de datos biométricos, comprobantes de movimientos transitorios fuera de Guatemala y la aprobación del Estado canadiense por medio de la visa de trabajo de la categoría W-1.

Por otro lado, el Estado de Guatemala también impone una serie de condiciones y requisitos que los agricultores deben cumplir para poder participar en el programa, incluyendo documentación personal, autorizaciones gubernamentales y, en algunos casos, formación específica. El Estado de Guatemala, a través de algunos de sus ministerios, busca garantizar que la migración se realice de manera ordenada y segura, protegiendo los derechos de los trabajadores guatemaltecos y facilitando su integración en el mercado laboral canadiense.

En este contexto, las empresas de reclutamiento juegan un papel fundamental como intermediarias entre los trabajadores y los empleadores. Estas entidades se encargan de reunir y verificar los requisitos necesarios, tanto del lado canadiense como del guatemalteco y así facilitar el proceso de selección y colocación de los trabajadores. Su conocimiento y pericia en la gestión de estos trámites las convierte en actores clave para el éxito del PTAT, contribuyendo significativamente a la eficiencia y efectividad de los programas.

Este estudio tuvo como objetivo general proporcionar una descripción global de los PTAT-C y sus impactos económicos, políticos y sociales en la vida de los trabajadores agrícolas de Tecpán, Guatemala.

En Guatemala, al no existir un acuerdo bilateral entre Estados, como sucede entre México y Canadá, la responsabilidad de la gestión administrativa recae en las empresas privadas de reclutamiento de mano de obra agrícola guatemalteca. Estas empresas se han convertido en una opción crucial para aquellos que buscan oportunidades de desarrollo económico y familiar a través de la migración laboral regular.

Esta investigación sirvió no solo para brindar un resumen detallado de los pasos y condiciones que deben cumplirse para optar por un trabajo en Canadá, sino también evaluó las condiciones económicas y sociales subyacentes de la migración documentada para los agricultores y sus familias. En consecuencia, este estudio ha contribuido al conocimiento de cómo los programas de trabajo temporal afectan el desarrollo local y regional, así como la relación laboral entre Canadá y Guatemala en general. Los resultados del estudio se presentaron en cuatro capítulos, además de las conclusiones y agregados importantes realizados durante la investigación.

En el capítulo I se abordó la metodología que fue utilizada para realizar la investigación, la perspectiva teórica que apoya el análisis de los PTAT, algunos conceptos ligados a los programas y los objetivos que se pretenden alcanzar al realizar la investigación.

En el capítulo II se expusieron los estudios realizados en relación con la temática de la investigación. Estos estudios permitieron identificar los avances y hallazgos previos, evitando la duplicación de investigaciones ya existentes. Además, se analizó la evolución histórica del problema planteado, describiendo su origen, desarrollo y las transformaciones que experimentó hasta el contexto contemporáneo.

En el capítulo III se analizaron los beneficios y/o limitantes de los marcos legales guatemaltecos y canadienses que regulan estos programas de trabajo temporal, así como aquellas leyes internacionales que buscan el mejor funcionamiento de los PTAT, respetando los derechos humanos y laborales de los trabajadores migrantes. Así también, se analizó de manera concreta la relación que existe entre los gobiernos de Canadá y Guatemala y los PTAT-C, abordando los puntos clave en la creación de este tipo de programas para comprender los procesos migratorios actuales, además de la intervención del Estado de Guatemala al optar por formar parte de este programa. En este capítulo se mostraron tres temas puntuales a través de las respuestas a encuestas realizadas: los factores sociales y económicos que motivan la búsqueda de oportunidades en el extranjero, la percepción de las empresas de reclutamiento desde la perspectiva agrícola, y los resultados obtenidos del trabajo en el extranjero.

En el capítulo IV, se desarrolló un análisis prospectivo que proyecta la evolución del fenómeno migratorio de trabajadores de Tecpán hacia Canadá a corto y mediano plazo, anticipando su comportamiento futuro en caso de no implementarse medidas correctivas. Esta perspectiva subrayó la necesidad urgente de acciones coordinadas entre el gobierno guatemalteco, el canadiense y el sector privado para mitigar los impactos negativos a largo plazo y promover una migración más justa y sostenible

Las conclusiones dieron respuesta a las preguntas generadoras de la investigación. En las conclusiones se expusieron las ventajas y desventajas que tienen los PTAT con la finalidad de que aquellas personas que están en búsqueda de una oferta de trabajo en el extranjero tengan de manera detallada los aspectos positivos y negativos que forman parte de estas oportunidades laborales.

Este estudio proporcionó elementos para la discusión y el análisis de la migración laboral documentada desde Guatemala, ofreciendo datos y reflexiones esenciales para la

formulación de políticas públicas efectivas y justas. Al detallar el proceso migratorio de los agricultores de Tecpán hacia Canadá, se pretendió destacar las oportunidades y los desafíos que estos programas presentan y se exploraron alternativas para maximizar sus beneficios.



## CAPÍTULO I

### A. Abordaje Metodológico

#### 1. Abordaje Teórico y Metodológico de la Investigación

##### 1.1 Justificación

En el ámbito académico, este estudio proporciona al lector valiosos aportes teóricos que enriquecerán la comprensión y el funcionamiento de los PTAT-C en Canadá. A través de un análisis riguroso y detallado, se exploró cómo estos programas han sido diseñados, implementados y evolucionados, con un enfoque particular en su desarrollo e impacto en Guatemala. Además, se examinaron las razones contemporáneas que existen detrás de las decisiones tomadas por agricultores guatemaltecos para participar en los PTAT.

Este análisis ha contribuido significativamente a ampliar el conocimiento existente sobre los PTAT al integrar de manera innovadora diversas perspectivas teóricas y metodológicas. Al abordar aspectos históricos, económicos, sociales y políticos, se ha logrado construir un marco analítico más completo y dinámico, que permite comprender la complejidad intrínseca de estos programas.

En este sentido, el informe ofreció una visión multidimensional que considera tanto las políticas de migración laboral de Canadá como las estrategias nacionales de Guatemala para gestionar y promover la participación de sus ciudadanos en estos programas.

Esta investigación brindó para todo aquel estudiante de las ciencias sociales avances respecto a la migración circular y Programas de Trabajo Temporales (PTT) para seguir desarrollando nuevas investigaciones que sean de utilidad para la sociedad. En la investigación se utilizaron algunas herramientas para recolectar información como la entrevista y la encuesta, lo que permite tener información de primera mano.

Asimismo, en la revisión sobre los procesos de los PTAT, se explicaron la legalidad internacional que establece normativas de conducta que deben de seguir los Estados, las empresas privadas y las personas dentro de estos programas con la finalidad de garantizar un proceso seguro en esta relación triádica.

La relevancia de este análisis radica en su capacidad para proporcionar una base empírica y teórica sólida que pueda ser utilizada por académicos, formuladores de políticas y organizaciones internacionales. Al ofrecer una comprensión integral y actualizada de los PTAT, el estudio no solo contribuye al debate académico, sino que

también tiene implicaciones prácticas para la mejora de los programas de migración laboral y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes.

Mi implicación personal en esta investigación surge del ámbito laboral. Trabajo para una empresa reclutadora privada en Guatemala que se dedica a la colocación y reclutamiento de agricultores, en su mayoría para puestos laborales temporales en Canadá, por lo que conozco del tema sobre los PTAT-C. Debido a esto, surgió en mí un profundo interés y compromiso en abordar este estudio desde las perspectivas de los diferentes actores. He desarrollado sensibilidad analítica para exponer los distintos datos.

Esta tesis representa una valiosa contribución al campo de las relaciones internacionales en el contexto de la movilidad internacional, especialmente en lo que concierne a las migraciones laborales temporales y debidamente documentadas. El documento proporcionó un análisis detallado de los Programas de Trabajo Agrícola en Guatemala, examinando en detalle sus características y las relaciones que se han desarrollado entre Guatemala y Canadá para mantener la funcionalidad de este proyecto. Esta investigación impartió una visión crítica y esclarecedora sobre un tema de relevancia tanto en el ámbito regional como internacional.

## **1.2 Problema Planteado en la Investigación**

La migración documentada de trabajadores agrícolas desde Tecpán, Chimaltenango, hacia Canadá, a través de los Programas de Trabajo Agrícola Temporal de Canadá (PTAT-C), representa un fenómeno complejo que, si bien aunque ofrece oportunidades económicas significativas, también expone a los migrantes a desafíos estructurales tanto en su origen como en el destino.

Esta investigación se centró en analizar estas dificultades y las implicaciones que tienen en los trabajadores agrícolas guatemaltecos, con el objetivo de comprender mejor las dinámicas de este proceso migratorio y proponer soluciones que mejoren las condiciones laborales y protejan los derechos de los trabajadores.

Uno de los principales problemas identificados fue la ausencia de un marco regulatorio sólido y supervisión efectiva tanto en Guatemala como en Canadá. La falta de regulación ha dado lugar a prácticas injustas, como la contratación bajo condiciones laborales que no siempre se cumplen, la falta de acceso a beneficios básicos y la explotación en términos de horas de trabajo y remuneración.

Un problema central identificado es la insuficiencia de información clara y accesible sobre los derechos laborales en Canadá, lo que deja a los trabajadores vulnerables ante abusos. Además, muchos migrantes evitan denunciar violaciones por

temor a perder su empleo o ser deportados. Esta situación se ve agravada por estafas en los procesos de reclutamiento, debido a la incapacidad del gobierno guatemalteco para prevenirlas eficazmente.

En este contexto, el problema de investigación se centró en la falta de un marco legal y regulatorio adecuado y la insuficiente protección de los derechos laborales, lo que afecta negativamente a los migrantes agrícolas guatemaltecos que participan en los PTAT-C.

Entre Guatemala y Canadá no existe un acuerdo escrito formal que represente la aplicación y creación de los PTAT. El desarrollo de este programa por parte de las empresas privadas se basa en la consecución de lo que hacía la oficina de representación de la Organización Internacional de Migraciones (OIM) en Guatemala. Pero en el aspecto legal internacional no existe un acuerdo formal escrito entre estos países que formalice los programas temporales.

### **1.3 Planteamiento del Problema**

La migración laboral temporal y documentada tiene un impacto significativo en la sociedad guatemalteca, afectando diversas dimensiones sociales, económicas y políticas. No es solo una transferencia de mano de obra, sino un fenómeno que interrelaciona factores como las remesas, el Producto Interno Bruto (PIB) y el desarrollo económico, además de incidir en los derechos laborales.

Guatemala participa del programa temporal llamado “Corriente Agrícola” o *Ag Stream*, facilitando la movilidad laboral temporal hacia Canadá para responder a la demanda de mano de obra estacional. La integración de Guatemala en estos programas se formalizó en 2003 mediante un memorando de entendimiento entre la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Fundación de Empresas de Reclutamiento de Mano de Obra Agrícola Extranjera (FERME), posteriormente, la gestión pasó a manos de empresas privadas en Guatemala.

Esta última entidad representa a cientos de empleadores, que son propietarios de fincas, y coordina la contratación de trabajadores migrantes temporales en Quebec. Con el tiempo, la gestión de las relaciones con FERME fue transferida a las empresas de reclutamiento en Guatemala, las cuales se encargan de reclutar mano de obra agrícola en el país.

Los PTAT han demostrado ser una alternativa viable para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores guatemaltecos y sus comunidades, pero persisten múltiples desafíos. La falta de oportunidades laborales en Guatemala y las condiciones

laborales precarias han impulsado a los agricultores a optar por la migración temporal. Las remuneraciones superiores en Canadá contrastan con la inestabilidad del mercado local, motivando a los trabajadores a participar en estos programas.

Sin embargo, la carencia de acuerdos formales entre los gobiernos de Guatemala y Canadá ha generado un vacío regulatorio, lo que ha permitido que empresas privadas operen sin supervisión adecuada, dejando a los trabajadores expuestos a prácticas abusivas. La pandemia de COVID-19 puso en evidencia esta vulnerabilidad, ya que los migrantes continuaron siendo enviados al extranjero sin las salvaguardias necesarias.

En un país como Guatemala, caracterizado por una economía predominantemente agrícola y una alta tasa de pobreza rural, los PTAT han ganado un considerable impulso y aceptación. Este programa ha sido particularmente bien recibido entre las poblaciones de escasos recursos, ofreciendo un medio para contrarrestar las limitaciones del mercado laboral local. La falta de empleo y las condiciones de trabajo precarias en las áreas rurales guatemaltecas han llevado a muchos agricultores a considerar la migración temporal como una solución para sus dificultades económicas.

El auge de los PTAT en Guatemala puede atribuirse a varios factores interrelacionados. La estabilidad y seguridad laboral ofrecida por los empleadores en Canadá contrastan marcadamente con la incertidumbre y la inestabilidad que caracterizan al sector agrícola en Guatemala. Además, las remuneraciones obtenidas en el extranjero suelen ser significativamente superiores a las que se pueden obtener localmente, lo que permite a los migrantes enviar remesas sustanciales a sus familias, contribuyendo al bienestar económico y social de sus comunidades de origen.

Los datos recopilados por Rafael (ver gráfica 1) indicaron que la preferencia de los agricultores de Chimaltenango por integrarse al PTAT se ha mantenido constante, reflejando una tendencia continua y sostenida. Tecpán es el municipio con la tasa más alta del departamento en la participación en estos programas.

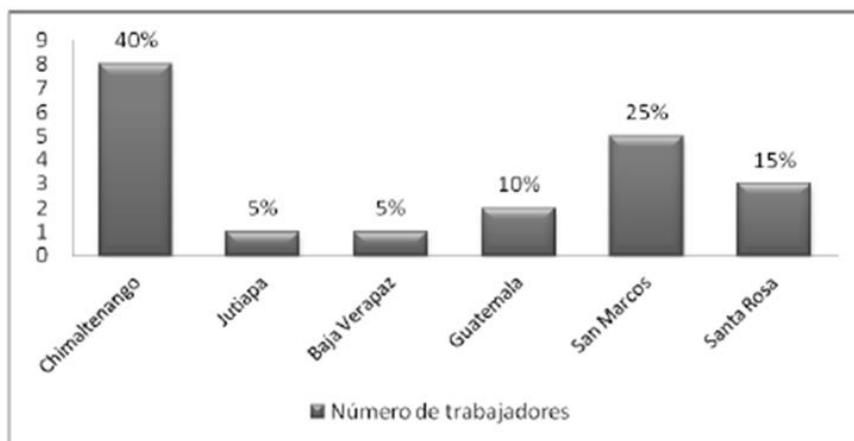
La investigación de Rafael proporcionó una visión detallada de los factores sociales, económicos y laborales que influyen en la decisión de los agricultores de Tecpán de migrar temporalmente a Canadá. Entre los factores mencionados se encuentran las condiciones de trabajo favorables en Canadá, las oportunidades de mejorar el ingreso familiar a través de las remesas, y la percepción de estabilidad laboral que ofrece el PTAT en comparación con las oportunidades locales.

Por tanto, esta investigación no solo buscó evaluar los beneficios y desafíos de los PTAT desde la perspectiva de los trabajadores de Tecpán, sino que propuso medidas que

fortalezcan la protección laboral y mejoren la eficiencia de los programas. Se espera que los hallazgos contribuyan al desarrollo de políticas públicas más efectivas, garantizando que los programas de migración laboral temporal beneficien tanto a los trabajadores como a sus comunidades y países de origen.

**Gráfica 1.**

*Departamentos de Origen de Trabajadores Guatemaltecos en los PTAT*



**Fuente:** Elaboración con base a entrevistas realizadas en 2015 por Rafael, 2015, p. 66

La investigación permitió identificar tanto los beneficios como los desafíos que enfrentan los trabajadores de Tecpán al integrarse a los PTAT-C. Los datos recopilados reflejan una tendencia sostenida de participación debido a las mejores condiciones laborales en Canadá y la posibilidad de mejorar el ingreso familiar mediante remesas. No obstante, persisten serios desafíos que deben ser atendidos mediante políticas públicas efectivas y acuerdos intergubernamentales formales.

Esta investigación analizó los efectos de la ausencia de un acuerdo intergubernamental formal entre Guatemala y Canadá, que regule estos programas. En lugar de un marco regulatorio robusto, la gestión de los trabajadores migrantes guatemaltecos ha sido delegada a agencias reclutadoras privadas que operan sin la supervisión adecuada. Este vacío regulatorio ha permitido prácticas injustas y hace que no existan mecanismos eficaces de denuncia o protección para los trabajadores.

Además, dada la creciente ola de estafas en el tema de movilidad documentada laboral hacia Canadá, se genera la incertidumbre de la veracidad sobre las agencias reclutadoras en Guatemala y de sus procesos; este tipo de estafas acude al uso del nombre de estas empresas para intentar engañar al usuario. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) reportó más de 400 estafas de este tipo en 2024 (Larios, 2024).

Por lo tanto, las empresas de reclutamiento desempeñan un papel fundamental en el proceso de reclutamiento, particularmente en el contexto guatemalteco. Estas empresas asumen la responsabilidad de abordar los problemas sociales y contribuir a que Canadá obtenga los beneficios deseados a través de la migración laboral temporal.

#### **1.4 Preguntas Generadoras**

##### ***1.4.1 Pregunta General***

¿Cuáles son los beneficios que ofrecen los PTAT-C en la población del municipio de Tecpán del departamento de Chimaltenango con respecto a los flujos migratorios laborales documentados de guatemaltecos?

##### ***1.4.2 Preguntas Específicas***

¿Cuáles han sido los factores sociales y económicos que han propiciado la creación de los PTAT-C entre Canadá y Guatemala?

¿Qué beneficios obtienen tanto Guatemala como Canadá en la relación bilateral entre estos, a través de la implementación de los PTAT-C?

¿De qué maneras los gobiernos de Guatemala como Canadá, en materia de política exterior, protegen los derechos laborales de los trabajadores migrantes y las regulaciones de los contratos temporales de los PTAT-C?

#### **1.5 Objetivos de la Investigación**

##### ***1.5.1 Objetivo General***

Analizar los beneficios que los PTAT-C brindan a trabajadores del municipio de Tecpán del departamento de Chimaltenango con respecto a los flujos migratorios laborales documentados.

##### ***1.5.2 Objetivos Específicos***

Identificar los factores sociales, políticos y económicos que generaron la creación de los PTAT-C entre Canadá y Guatemala.

Determinar los beneficios que obtienen Guatemala y Canadá en su relación bilateral por medio de la implementación de los PTAT-C.

Comparar las acciones en materia de política exterior que implementan los gobiernos de Canadá y Guatemala respecto a la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes y regulación de los contratos temporales.

## **1.6 Delimitación**

### ***1.6.1 Unidad de Análisis***

El municipio de Tecpán tiene una gran cantidad de agricultores que viajan a través de los PTAT-C hacia Canadá de forma documentada y temporal, produciendo así desarrollo en esta área del territorio guatemalteco y en las familias de los migrantes temporales.

La presente investigación tuvo como unidad de análisis a los trabajadores migrantes tecpanecos que participan en programas de trabajo agrícola temporal en Canadá. El estudio se enfocó en su experiencia migratoria, las condiciones laborales que enfrentan, así como en las motivaciones iniciales que los impulsan a migrar.

Los PTAT-C como programas implementados entre Guatemala y Canadá son un medio para la colocación de la mano de obra agrícola.

### ***1.6.2 Periodo Histórico***

La periodización de la investigación fue situada en los años 2021 a 2023, tomando como base los datos de inicios de la creación del Programa de Trabajo Agrícola Temporal en Canadá.

### ***1.6.3 Ámbito Geográfico***

La investigación se realizó en el municipio de Tecpán, departamento de Chimaltenango, con encuestas realizadas a trabajadores agrícolas oriundos del municipio para llevar a cabo las herramientas de la investigación.

## **1.7 Tipo de investigación**

Esta metodología reflejó un enfoque exploratorio y descriptivo. Por un lado, el carácter exploratorio permitió identificar nuevas dinámicas, problemáticas y perspectivas en torno al fenómeno de la migración documentada hacia Canadá, particularmente en el contexto de los Programas de Trabajo Agrícola Temporal (PTAT).

Por otro lado, el enfoque descriptivo buscó caracterizar de manera precisa los factores sociales y económicos que motivan la participación de los trabajadores agrícolas en estos programas. La investigación no solo se enfocó en lo que sucede, sino también en entender cómo y por qué se produce el fenómeno migratorio, analizando tanto las condiciones locales en Guatemala como las oportunidades y desafíos que presenta el mercado laboral canadiense.

## **1.8 Metodología Empleada en el Proceso de Investigación**

Para realizar el abordaje de la presente investigación sobre la migración documentada de agricultores, los cuales buscan una oportunidad laboral temporal a través de los PTAT, se consideró un método de investigación mixto.

Este método utilizó entrevistas semiestructuradas dirigidas a personas que han trabajado o laboran en el campo de la migración temporal, además de encuestas enfocadas en agricultores que se encuentran dentro del Programa de Trabajo Temporal y al director de la Asociación civil Guatemaltecos Unidos por Nuestros Derechos (AGUND). Se buscaba realizar una entrevista con la municipalidad de Tecpán, pero no recibieron la solicitud.

A través de estos instrumentos se identificaron los puntos de vista de los participantes respecto a los PTAT y su funcionalidad para la sociedad de Tecpán, identificando los factores sociales y económicos que impulsan a una persona a viajar al extranjero en busca de un puesto laboral.

Las entrevistas se realizaron con la finalidad de encontrar respuestas al desarrollo, funcionamiento y seguimiento de los programas. También, las fuentes de información se emplearon para conocer los procesos sistemáticos que realizan los guatemaltecos por un puesto de trabajo en Canadá; las regulaciones que realiza el gobierno canadiense para brindar seguridad laboral y los procesos internacionales que están detrás de la creación de estos programas.

Se realizaron setenta y cinco encuestas a trabajadores agrícolas guatemaltecos que viajan hacia Canadá a través de las empresas privadas encargadas de los procesos de colocación laboral en Canadá. Estas encuestas se llevaron a cabo en entornos regulados y fueron hechas de manera presencial. Contienen información personal sobre edad, género, provincia a la que se dirigen, la actividad económica que practicaban antes de entrar a los PTAT. Así como información sobre los procesos por los que pasaron para lograr la oportunidad laboral, motivaciones personales para viajar, dificultades que encontraron en el proceso, tiempo que lleva viajando y en qué área o áreas de la vida personal ha mejorado luego de regresar del trabajo temporal.

El 100% de las personas encuestadas fueron hombres, dado que no se encontró ninguna mujer originaria de Tecpán durante el tiempo que se realizaron las encuestas.

Las encuestas son anónimas y no contienen información personal como nombre o número de identidad, para mantener el derecho de confidencialidad de los encuestados, dado que realizaron las encuestas por voluntad propia, siempre respetando cumplir con las variables requeridas.

Las respuestas en ambos instrumentos han sido reveladoras ante el amplio tema que es la migración temporal hacia Canadá. Las contestaciones brindaron conocimiento sobre puntos internos que a simple vista no son observados desde una perspectiva externa

a los programas de trabajos temporales. Con estas respuestas, se realizaron diversas gráficas para brindar al lector mejor comprensión sobre los resultados.

Se realizó un compendio de las leyes que forman parte de la descripción de los PTAT. A nivel internacional, las regulaciones que son expuestas por organismos como la OIT y la Organización de Naciones Unidas (ONU) son el reflejo de la búsqueda por la defensa de los derechos laborales de todos los migrantes temporales.

Por medio de la formulación de objetivos de investigación, se desarrolló la descripción del funcionamiento de los PTT brindando una guía para el desarrollo teórico de estos programas y el procedimiento que estos conllevan. La investigación ofrece información precisa y detallada para responder a las preguntas centrales del estudio.

## **B. Abordaje Teórico y Conceptual**

### **1.9 Marco Teórico**

A continuación se presenta la base teórica desde la perspectiva de las relaciones internacionales, que constituyó el fundamento para analizar, explicar y encontrar soluciones a la problemática relacionada con los procesos de reclutamiento, selección e inducción de la unidad de análisis de la investigación.

#### ***1.9.1 Teoría de la Interdependencia Compleja***

Las relaciones de interdependencia se han suscitado desde el intercambio social de los contratos de trabajo temporal. Guatemala y Canadá han manejado este tipo de relación dada la dinámica de los PTAT-C y la migración circular.

La teoría de la interdependencia compleja se basa en los conceptos *Power and Interdependence* de Joseph Nye y Robert Keahone (2012)

El concepto de interdependencia según los autores se refleja como:

La interdependencia, definida de manera más simple, significa dependencia mutua. La interdependencia en la política mundial se refiere a situaciones caracterizadas por efectos recíprocos entre países o entre actores de diferentes países. Estos efectos a menudo son el resultado de transacciones internacionales —flujos de dinero, bienes, personas y mensajes a través de las fronteras internacionales. (p. 7)

Este concepto permitió observar el intercambio económico y social que ocurre con la migración documentada a través de los PTAT. Cada uno de los países que participan de estos velan por obtener beneficios durante esta dinámica.

Canadá obtiene mano de obra agrícola que le es necesaria para cumplir con sus objetivos laborales, cubriendo los puestos de trabajo que no son cubiertos con personas originarias del país y Guatemala se beneficia del desarrollo de ese capital humano. Guatemala obtiene de las ofertas laborales canadienses la oportunidad de solventar una parte de la precariedad laboral que existe en el país.

En la interdependencia compleja, no solo los Estados interactúan, los actores como las empresas privadas, organizaciones no gubernamentales (ONG), organizaciones internacionales y otros pueden generar este tipo de interacciones.

En el plano de los PTAT, los actores que participan son las empresas de reclutamiento, las empresas agrícolas y los Estados de Canadá y Guatemala, siendo los migrantes, actores clave de esta interacción influyendo en la dinámica social y económica a nivel internacional.

La importancia de la cooperación y el diálogo aumenta en un mundo interconectado. Cada país pretende complacer las necesidades sociales y económicas que les son pertinentes. Las políticas internacionales se adaptan para gestionar las interacciones complejas entre actores.

Los programas de trabajo temporal generan un intercambio económico, donde los agricultores que son la mano de obra agrícola, viajan con la solvencia de un contrato de trabajo. Esta movilidad de personas aumenta la conectividad de actores no estatales, permitiendo así romper barreras nacionales.

Respecto a esta movilidad laboral, desde la perspectiva de las relaciones internacionales, los PTAT son un ejemplo de diplomacia laboral. Ambos Estados fortaleciendo relaciones bilaterales, negociaciones y fomentando así la estabilidad económica de los participantes involucrados.

Esta mutua dependencia, como lo menciona Nye y Keahone (2012) desde la perspectiva económica, permite que no sean juegos de suma cero o de no suma, sino que ambas partes velan por alcanzar los beneficios que esta cooperación les permite. Esto permite que mantengan un balance donde se genere esta dependencia, por pequeña que sea, de algún factor clave para preservar un balance entre los actores (p. 8).

Desde la perspectiva de la interdependencia compleja, los PTAT-C no solo reflejan la interconexión económica y social entre Guatemala y Canadá, sino también la capacidad de actores múltiples para influir en las políticas y prácticas internacionales. Este enfoque resalta la importancia de la cooperación internacional y el diseño de políticas

inclusivas que reconozcan la diversidad de actores y objetivos en el sistema internacional contemporáneo.

### ***1.9.2 Teoría de la Globalización***

La teoría de la globalización se ha construido por varios autores desde finales del siglo XX. Como concepto, la globalización se define como “implica que existe cada vez más un mayor grado de interdependencia entre las diferentes regiones y países del mundo, en particular en las áreas de relaciones comerciales, financieras y de comunicación” (Reyes, 2001, p.4).

Como teoría de desarrollo, permitió analizar todos aquellos intercambios económicos, culturales y sociales que se gestan entre países. Desde la perspectiva de la tesis del intercambio comercial “sostiene que esta es un proceso de creciente interconexión basado en un aumento histórico del comercio a escala planetaria” (Martin, 2014, p. 338).

La teoría de la globalización explora como se ha transformado el sistema internacional desde el intercambio de ideas, la interdependencia económica, el flujo tecnológico y el flujo transnacional de personas, remodelando la identidad nacional y las estructuras de relaciones internacionales.

Esta teoría habla sobre varios intercambios entre Estados, a los que nos concierne la integración económica y la interacción de los flujos de personas en busca de oportunidades económicas, seguridad, lo cual contribuye a la diversidad cultural. Los PTAT-C entre Guatemala y Canadá son el reflejo de una integración económica en el mercado laboral global.

Canadá cuenta con un sector agrícola amplio, en lo que respecta a la posesión de capital, no obstante, enfrenta escasez de mano de obra agrícola por la falta de disposición de los locales para realizar trabajos agrícolas estacionales. Lo que generó que Canadá ampliara su búsqueda laboral hacia otros países. Guatemala, por su parte, dispone de mano de obra abundante, pero carece de oferta laboral desarrollada.

Los PTAT permiten satisfacer esta demanda, reclutando migrantes temporales agrícolas de países como Guatemala, donde la oferta de mano de obra es abundante y es barata. Un agricultor contratado específicamente para esto en Guatemala tiene derecho a un salario mínimo de Q13.39 por hora en una jornada de 8 horas (López, 2024). En Canadá el salario puede variar entre provincias, pero se estima que para un agricultor es de 14.25\$ CAD por hora mínimo, que puede variar entre 14\$ CAD a 20\$ CAD (Berna, 2023). Un agricultor extranjero en Canadá gana como mínimo Q71.25 por hora.

Otro aspecto de los PTAT desde la perspectiva de la teoría de la globalización trata de la movilidad de la fuerza laboral. Los programas temporales facilitan la movilidad internacional de trabajadores temporales, permitiendo así el acceso a oportunidades en Canadá. No sólo beneficia a los empleadores de llenar los espacios laborales, sino al trabajador agrícola guatemalteco a optar por ingresos mayores que los disponibles en su país de origen.

Respecto a la interacción de los flujos de personas, los PTAT fortalecen las capacidades laborales de los trabajadores donde el tránsito migratorio permite que los agricultores obtengan nuevas habilidades en el campo de la agricultura y mayor experiencia en cuanto a los cultivos. Los nuevos conocimientos los pueden aplicar en su comunidad o en sus hogares, demostrando así desarrollo en sus habilidades.

En el marco de la teoría de la globalización, se enfatizó en la necesidad de la creación de políticas que promuevan la colaboración entre Estados y demás actores involucrados al funcionamiento de los PTAT para abordar los desafíos comunes, como la protección de los derechos laborales y la maximización de beneficios entre Estados.

A continuación, se presentan los conceptos clave que fundamentaron esta investigación, proporcionando el marco conceptual necesario para comprender las dinámicas y procesos involucrados en la migración documentada de trabajadores agrícolas hacia Canadá, así como los factores sociales, económicos y legales que la configuran.

## **1.10 Marco conceptual**

### ***1.10.1 Agencias de Empleo Privadas (AEP)***

El artículo 1 del Convenio 181 de la OIT (1997) define a las Agencias de Empleo Privadas como

Toda aquella persona física o jurídica, que es independiente de las entidades públicas que presta servicios destinados a vincular oferta y demanda de empleo sin que la empresa privada pase a ser parte de las relaciones laborales; servicios en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica; u otras servicios relacionados a la búsqueda de empleo determinados por la autoridad competente.

### ***1.10.2 Memorandum de Entendimiento***

El memorando de entendimiento “es un documento concertado entre sujetos de derecho internacional, o entre órganos, que puede ser un tratado internacional o contener meras

declaraciones de intenciones, sin producir efectos jurídicos” (Diccionario PanHispánico, s.f., definición 1).

En la investigación, se utilizó el concepto de memorándum firmado entre los gobiernos de México y Canadá sobre el Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales como referencia formal y legal. Este documento sirvió como base para realizar una comparativa con los programas temporales y el proceso de reclutamiento que se lleva a cabo en Guatemala, permitiendo identificar similitudes, diferencias y posibles áreas de mejora en ambos contextos.

### ***1.10.3 Migración Circular***

También conocida como circularidad migratoria, es definida por el foro científico *Global Forum on Migration and Development* como: “el movimiento fluido de personas entre países, incluyendo movimientos temporales o más permanentes, que se producen de forma voluntaria, vinculados a las necesidades laborales de los países de origen y de destino y que benefician a todos los actores implicados” (como se citó en López-Sala y Godenau, 2015, p. 15).

La migración laboral internacional, cuando ocurre de manera regular, suele adoptar un carácter circular, lo que conlleva tanto ventajas como desafíos. Entre sus beneficios se destaca la capacidad para suplir la escasez de mano de obra en los países receptores, mientras que las remesas resultantes desempeñan un papel crucial en el impulso del desarrollo económico de los países de origen.

### ***1.10.4 Migración Temporal***

La migración temporal o migraciones temporarias son entendidas como la movilidad que no implica permanencia e implica el regreso del migrante a su lugar de origen. Este tipo de migración se viralizó en su estudio a partir de la década de 1970 en Latinoamérica (Quaranta, 2017).

Esta condición presente en hogares campesinos y de asalariados agrícolas muestra la falta de oportunidad de trabajo local siendo uno de los factores que impulsa a las personas a buscar empleo en otros países para darle continuidad y desarrollo a sus hogares. Estos desplazamientos se llegan a conocer como nomadismos laborales, entretejiendo culturas distintas, haciendo que los trabajadores pierdan la referencia de un espacio de residencia (De Moraes da Silva, 1998, como se citó en Quaranta, 2017).

### ***1.10.5 Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT)***

Es un programa que dio inicio en 1966 con Jamaica, luego se añadió la relación entre México y Canadá en 1974 con la firma del memorándum de entendimiento, el cual busca

contribuir a mejorar la relación bilateral entre ambos países. El PTAT se constituye como un modelo de cooperación laboral internacional dada su importancia en el mantenimiento de un movimiento migratorio de manera regular, digno y efectivo (Consulado de Carrera de México, s.f.).

#### ***1.10.6 Programa del Trabajador Extranjero Temporal (PTET)***

El PTET o *Temporary Foreign Worker Program* (TFWP) dio inicio antes de 2010 con la población objetivo siendo los empleadores y trabajadores agrícolas. Este programa está regulado por la Ley de Inmigración y Protección de Refugiados y el Reglamento de Inmigración y Protección de Refugiados y lo administran la Agencia de Servicios Fronterizos de Canadá (CBSA) e Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC).

El objetivo del TFWP es “facilitar el crecimiento económico brindando a los empleadores acceso a trabajadores extranjeros con carácter temporal cuando no se cuenta con ciudadanos canadienses o residentes permanentes y proteger los derechos de los trabajadores extranjeros” (Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo de la OEA, s.f.).

Los empleadores canadienses pueden contratar por medio de este programa a trabajadores extranjeros bajo un *Labour Market Impact Assessment* (LMIA). La extensión de esta evaluación se basa en ventajas económicas, culturales y otras ventajas competitivas para Canadá. El PTET evalúa el impacto sobre el mercado laboral para la ocupación y región, los salarios, condiciones de trabajo, escasez de mano de obra y las transferencias de habilidades y conocimientos hacia los canadienses.

#### ***1.10.7 Contrato de Trabajo Temporal***

Según la OIT (s.f.) estos son contratos de empleo determinados por un período de tiempo específico, basados en proyectos o tareas, en este caso, en temporadas de cosechas de los alimentos en Canadá siguiendo los cambios de clima.

#### ***1.10.8 Labour Market Impact Assessment (LMIA).***

El LMIA o evaluación de impacto en el mercado laboral según el *Service Canada* del gobierno de Canadá (s.f.) se refiere a un documento legal que un empleador en Canadá necesita antes de contratar a un trabajador extranjero. Este documento muestra la necesidad que tiene la empresa o el empleador de mano de obra extranjera para ocupar el un puesto vacante, mostrando que ningún trabajador canadiense o residente puede realizar el trabajo.

El proceso consta de que primero el empleador obtiene el LMIA, seguidamente el trabajador solicita el permiso de trabajo utilizando los siguientes documentos: una carta de oferta de trabajo, un contrato, una copia de la LMIA, y el número LMIA

#### ***1.10.9 Permiso de Trabajo***

En Canadá existen dos tipos de permiso de trabajo. Según el Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá (s.f.), uno de estos es el permiso de trabajo abierto que le permite a quien lo posea trabajar para cualquier empleador en Canadá. El segundo es el permiso de trabajo específico del empleador, el cual es el que poseen los agricultores guatemaltecos que les permite trabajar bajo las condiciones que incluyen:

- El nombre del empleador para el que se trabajará
- El tiempo permitido para trabajar en Canadá
- La ubicación donde se puede trabajar

#### ***1.10.10 Trabajador Extranjero Temporal***

Como su nombre lo indica, es toda aquella persona con mayoría de edad en condición laboral, que recibe una remuneración por sus servicios hacia una empresa. Estas personas trabajan en un país que no es de ellos por un período de tiempo definido por medio de un contrato laboral.

Estas personas pueden optar por participar en los distintos programas con los que cuenta Canadá, PTAT, PTET o Programa de Movilidad Internacional (IMP, por sus siglas en inglés) según su país de origen, cumpliendo con los requisitos solicitados por ese gobierno y teniendo una oferta laboral temporal.

### **1.11 Limitaciones en el Proceso de Investigación**

La investigación encontró limitaciones teóricas significativas en los antecedentes disponibles sobre los Programas de Trabajo Agrícola Temporal en Canadá (PTAT-C). La mayoría de los estudios previos se centraron en analizar la dinámica bilateral entre México y Canadá, resaltando los acuerdos institucionalizados y los marcos normativos que regulan la movilidad laboral entre ambos países. Sin embargo, la ausencia de literatura específica sobre los PTAT entre Guatemala y Canadá evidenció vacíos epistemológicos que dificultan comprender integralmente las fases del proceso de reclutamiento, contratación y colocación de los trabajadores agrícolas guatemaltecos, así como las particularidades sociopolíticas y económicas que enmarcan esta migración temporal.

Durante el trabajo de campo, se presentaron desafíos operativos relacionados con la colaboración de actores clave. La Municipalidad de Tecpán, identificada como un actor

local relevante en la articulación de estos programas, no respondió a la solicitud de entrevista presencial, lo que limitó el acceso a información directa sobre su papel en la implementación de los PTAT. Además, se detectó ambigüedad en las fuentes alojadas en las plataformas digitales de los ministerios gubernamentales guatemaltecos, lo que generó incertidumbre respecto a las competencias institucionales y los procedimientos normativos involucrados en la gestión de esta modalidad migratoria.

## CAPÍTULO II

### 2. Antecedentes Teóricos e Históricos del Problema de Investigación

#### 2.1 Antecedentes

Con el objetivo de comprender el proceso de investigación de los PTAT-C y su funcionamiento administrativo en Guatemala, se presenta un análisis de la literatura más relevante relacionada con el tema. Este análisis abordó enfoques históricos, humanos y económicos que han estado involucrados en la creación y desarrollo de estos programas en Canadá.

En el capítulo dedicado a la política migratoria canadiense en un contexto global, Piché (2015) exploró la excepcionalidad del modelo migratorio de Canadá en relación con el puesto de trabajo. Para Piché, los estudios sobre estos programas han llevado a la creación del Paradigma de Manejo Migratorio, que describe el surgimiento de empresas privadas de reclutamiento en países que mantienen relaciones económicas y migratorias con Canadá. Con la implementación de las políticas migratorias y la participación de empresas privadas en el proceso de reclutamiento, ha surgido un modelo triádico que involucra a las empresas o fincas, a los trabajadores y a empresas reclutadoras, generando una relación mutuamente beneficiosa.

Piché hace mención a la historicidad de las políticas migratorias internacionales, destacando cómo la regulación de estas políticas en Canadá beneficia a los trabajadores temporales y este tipo de contratos laborales es utilizado para llenar vacantes de mano de obra en sectores de trabajo que no son cubiertos por trabajadores canadienses.

La práctica continua en la implementación de los PTAT y la admisión de migrantes que desempeñan diversos roles laborales en Canadá ha fortalecido la protección de los derechos de los trabajadores que eligen trabajar en el país. Es aquí donde las protecciones laborales y los derechos humanos cobran relevancia, tanto en lo que respecta al derecho a la vivienda durante el proceso laboral como a la protección de la salud y a la prevención de los abusos laborales. (Service Canada, 2023).

Por lo que Vanegas y Sandoval (2020) observaron el involucramiento de América Latina con Canadá a través de los programas agrícolas temporales haciendo una observación específica sobre los trabajadores mexicanos, destacando la situación y participación de los jornaleros de México y de otros países de Latinoamérica. Además, señalaron los compromisos asumidos por ambos países para garantizar un apoyo pleno a los trabajadores extranjeros. Sin embargo, la formalidad político-económica entre Canadá

y México en estos programas es limitada, generando que las relaciones entre ambos países dependan de tratados internacionales, y los PTAT-C no son una excepción.

Entre ambos países existe un memorándum de entendimiento (MOU) que establece las responsabilidades de los gobiernos y de los trabajadores temporales que optan por contratos de trabajo en Canadá. En términos generales, se presentaron las disposiciones acordadas de manera administrativa por ambos estados con el propósito de regular y formalizar las relaciones laborales.

Con relación a la migración laboral temporal, a menudo conocida como migración circular, Castracani (2018) la considera un tema prioritario y fundamental. Este fenómeno muestra características de "triple ganancia", como lo reconocen varios organismos internacionales, y ha cobrado mayor intensidad y relevancia desde la segunda mitad del siglo XX. La migración circular implica que las personas que migran planean regresar a su país de origen, lo que permite a los Estados involucrados llevar a cabo procesos de naturaleza administrativa en lugar de tener que recurrir a procedimientos legales más formales para la residencia de los migrantes en el país receptor.

El desarrollo de los Programas de Trabajo Temporal Agrícola (PTAT) y los Programas de Trabajo Temporal en el Extranjero (PTET) desempeñan un papel fundamental en el contexto de la migración circular. Dado que el sector agrícola está sujeto a plazos cortos y depende de las condiciones climáticas, que están fuera de su control, la migración circular permite contar con una mano de obra disponible y dispuesta a trabajar en un cronograma establecido.

A pesar de los beneficios económicos para los trabajadores, quienes participan en esta migración temporal enfrentan desafíos similares a los de la migración en general, como la separación de sus familias y la integración social en el país de destino, como señala la Organización Internacional para las Migraciones (2019).

Ahora bien, Muir (2015) argumentó que las empresas de reclutamiento actúan en representación de los intereses de los empleadores canadienses. Esto se debe a la participación directa de estas empresas en la selección y coordinación de la mano de obra guatemalteca, siendo responsabilidad de estas empresas parte de sus servicios ante las fincas canadienses y asegurarse de que se cumplan los requisitos específicos en las fincas canadienses para mostrar la transparencia de los procesos para ocupar las vacantes laborales.

En 2003 iniciaron los PTET en Guatemala por medio de la intervención de la OIM con la gremial en Canadá llamada FERME. Luego de algunos años y debido a la crisis

económica en 2008, la OIM dejó la organización de los PTAT, por lo que fueron las empresas privadas quienes vieron la oportunidad de negocio y tomaron control del rubro de la migración circular regulada.

Las empresas de reclutamiento de carácter privado emergieron en Guatemala después de que la OIM cesaran sus operaciones de reclutamiento. Estas empresas han adquirido relevancia por su enfoque en la promoción de empleos en el extranjero como una opción para el crecimiento económico y el desarrollo familiar.

Además, como señala Hennebry (2008), las empresas como terceras partes proporcionan una serie de servicios esenciales a los posibles empleadores, lo que incluye la mediación con las instancias gubernamentales oficiales y consulados para facilitar el proceso de obtención de visas de trabajo. Su papel de intermediación es crucial en el desarrollo exitoso de los programas de migración laboral temporal.

Las investigaciones sobre los PTAT-C han avanzado en la comprensión de la movilización circular, explorando cómo estos programas se han ido adaptando a las circunstancias y cómo han experimentado crecimientos constantes año tras año. La colaboración de diversos países ha contribuido al aumento de las cifras migratorias, haciendo que estos programas sean significativos para ambas partes y que los procesos administrativos han perdurado durante un período prolongado se mantenga la relevancia de los actores estudiados en este contexto.

En la investigación se destacó que existen vacíos legales y administrativos no abordados en la bibliografía, lo cual fue crucial para la investigación, ya que estos vacíos no reflejan las vulnerabilidades a las que están expuestos los trabajadores agrícolas en Canadá.

Rafael (2015) detalló la legislación guatemalteca e internacional que busca la protección de los agricultores migrantes, hombres y mujeres, desde un marco institucional. Estas regulaciones de la OIT generan un tipo de fuerza legal para organizar las dinámicas migratorias entre los Estados, para graduar el comportamiento de los actores dentro de las fincas y evitar que los abusos y maltratos laborales aumenten. No obstante, la ausencia de una entidad reguladora, tanto canadiense como guatemalteca, permite que los abusos y maltratos laborales pasen desapercibidos y reciban poca atención.

A pesar de estas fallas, los programas temporales también han generado beneficios significativos para los participantes, impactando positivamente no solo en su entorno físico, sino también en su bienestar emocional y el de sus familias. De este modo, los

abusos y los beneficios coexisten en estos programas, subrayando la complejidad de su impacto.

Aunque la mayoría de las investigaciones sobre los PTAT-C se han enfocado en las dinámicas entre México y Canadá, este estudio se centró en los procesos administrativos y las implicaciones específicas para Guatemala, un aspecto que ha sido menos explorado. La investigación analizó cómo la participación de los trabajadores guatemaltecos en estos programas impacta en sus vidas y su entorno, así como las estructuras legales y administrativas que pueden facilitar o, en algunos casos, permitir abusos laborales.

El problema que se examinó radica en la dualidad de estos programas, mientras ofrecen oportunidades económicas y beneficios para los trabajadores y sus familias, también existen riesgos significativos debido a la falta de regulaciones y supervisión adecuada, lo que puede llevar a situaciones de explotación. Sobre este enfoque se buscó visibilizar estas realidades simultáneas para ofrecer una visión más completa del impacto de los PTAT en Guatemala.

## **2.2 Programas de Trabajo Temporal Agrícola en Canadá**

Desde la última década del siglo pasado, el gobierno de Canadá se ha visto en la necesidad de cubrir puestos de trabajo agrícola con mano de obra extranjera, ya que los ciudadanos canadienses tienden a evitar este tipo de empleos debido a la modernización del país y al crecimiento de trabajos basados en la tecnología. Los PTT son creados por el gobierno canadiense para suplir los puestos de trabajo en el sector agrícola con personal extranjero.

## **2.3 Agencias de Empleo Privadas**

El Convenio 181 de la OIT establece un marco normativo para las AEP, entidades que han adquirido una relevancia creciente en el mercado laboral moderno. Estas agencias, al ofrecer servicios como la intermediación laboral y la contratación temporal, contribuyen a flexibilizar el empleo y a conectar a los trabajadores con oportunidades laborales. Sin embargo, su funcionamiento plantea desafíos en términos de protección de los derechos laborales y competencia leal.

Los servicios que las AEP prestan en el mercado de trabajo son:

- (a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;

(b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;

(c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas. (Organización Internacional del Trabajo, 1997, p. 2)

Es por esta razón que se creó el Programa Temporal de Trabajadores Extranjeros (TFWP, por sus siglas en inglés) y el Programa de Trabajo Agrícola Temporal de la Corriente Agrícola (SAWP para México y Jamaica, por sus siglas en inglés y PTET para Guatemala, Honduras y otros países centroamericanos implementado en 2003 (Muir, 2015, p. 67).

Los programas canadienses de trabajo temporal se rigen por regulaciones específicas relacionadas con la contratación, las condiciones laborales, los derechos y las protecciones de los trabajadores, con el propósito de asegurar que los trabajadores sean tratados de manera justa y que se cumplan las leyes laborales y migratorias del país.

Los programas de empleo temporales para extranjeros en Canadá proporcionan a las empresas canadienses la mano de obra necesaria para llevar a cabo las tareas requeridas en la finca, dado que estas empresas deben demostrar previamente que no pueden encontrar trabajadores en el país y, que por lo tanto, necesitan recurrir a mano de obra extranjera.

El Programa de Trabajo Agrícola Temporal (PTAT) se basa en el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET), enfocándose específicamente en la contratación de extranjeros para trabajos agrícolas. La naturaleza estacional de estos procesos es lo que hace necesario un programa especializado como el PTAT, por lo que este enfoque particular se debe a la estacionalidad inherente a la agricultura, que se manifiesta claramente en las etapas de siembra, cultivo y cosecha de productos como frutas y verduras.

En Canadá, la organización encargada de gestionar a los trabajadores extranjeros agrícolas para la provincia de Quebec es la Fundación de Empresas de Reclutamiento de Mano de Obra Agrícola Extranjera (FERME, por sus siglas en francés). Esta entidad tiene como objetivo facilitar el proceso de contratación de trabajadores agrícolas para cubrir las vacantes en las fincas canadienses. Las empresas privadas canadienses organizan las

contrataciones conforme al marco legal canadiense y abordan la escasez de mano de obra en el campo canadiense, teniendo en cuenta las temporalidades de siembra y cosecha. Esto ha garantizado la viabilidad y veracidad de los empleos ofrecidos a los trabajadores extranjeros temporales, al mismo tiempo que ha proporcionado a las fincas los trabajadores necesarios que cumplan las características solicitadas (*Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère*, 2023).

Para la provincia de Ontario, la agencia encargada del proceso de reclutamiento es *Foreign Agricultural Resource Management Services* o Servicio de Gestión de Recursos Agrícolas Extranjeros (FARMS por sus siglas en inglés). Por medio del programa llamado “Corriente Agrícola” (*Ag Stream or Agricultural Stream*) los empleadores pueden contratar trabajadores extranjeros específicamente cuando los canadienses y residentes permanentes no estén disponibles para realizar el trabajo.

Se deben de cumplir con dos criterios para que los trabajos puedan ser suplidos por los TET según *Service Canada* (2023): tienen que ser sectores específicos de productos básicos NOC y deben de estar relacionados con la agricultura primaria de la finca.

Los procesos de contratación de ambas compañías se llevan a cabo a través de una solicitud llamada *Labour Market Impact Assessment* (LMIA, por sus siglas en inglés o Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral), que es requerida por el gobierno canadiense a razón de que la solicitud demuestra la necesidad de contratar a un trabajador extranjero para realizar el trabajo. Una vez completada esta evaluación, el trabajador extranjero debe solicitar un permiso de trabajo y para ello, el trabajador extranjero necesita una carta de oferta laboral, un contrato vigente, una copia y número del LMIA (*Service Canada*, 2023).

Con respecto a FARMS, el proceso para que un trabajador llegue a Canadá, luego de reunir toda la documentación en orden respecto al procedimiento legal y administrativo que conlleva el trámite de reclutamiento y selección, implica trabajar sujeto a la compañía canadiense llamada *CANAG Travel*. Esta es la empresa responsable de la compra de boletos aéreos para los trabajadores extranjeros agrícolas con documentación en orden, que ya cuentan con un contrato de trabajo listo para dar inicio y que ya cuentan con una fecha de viaje solicitada (*Foreign Agricultural Resource Management Services*, 2023).

Los programas presentan ciertas diferencias en sus objetivos, en consecuencia de que el enfoque principal del Programa de Trabajo Agrícola Temporal (PTAT) radica en la estacionalidad de los trabajos. El PTAT tiene como objetivo primordial proporcionar a

las empresas o fincas canadienses acceso a trabajadores extranjeros para cubrir la demanda de mano de obra agrícola. Su propósito es garantizar que las operaciones agrícolas no sufran retrasos ni interrupciones, sino que cuenten con una mano de obra agrícola extranjera que permita la continuidad y eficiencia de los procesos de siembra, cosecha y distribución.

La creación de los PTAT ha mejorado las relaciones internacionales entre países involucrados, ya que implica aspectos humanos en los procesos de contratación y colocación laboral. Estas relaciones entre países contribuyen a establecer condiciones de trabajo seguras y adecuadas para el desarrollo de empleos en Canadá. Dado su carácter semi gubernamental y dada la intervención de empresas privadas, la protección de los derechos laborales y sociales de los trabajadores estacionales se incorpora como parte de los objetivos de los programas. Esto incluye la provisión de salarios justos, condiciones de trabajo seguras, alojamiento y acceso a atención médica, facilitado a través de un contrato de seguro médico privado de salud al llegar al país receptor (*Service Canada*, 2023).

El Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales ha sido diseñado para reclutar trabajadores temporales en el área agrícola y es la *Ag Stream* la que posee variedad de sectores económicos y ocupaciones en el país, siendo un programa abierto para aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos específicos del empleo y que sean aptos para migrar a Canadá.

#### **2.4 Desarrollo del Proceso Histórico de los PTAT-C**

El surgimiento de los programas de trabajo temporal en Canadá está intrínsecamente ligado al periodo postguerra. Durante la Segunda Guerra Mundial, la economía canadiense experimentó un aumento significativo en la demanda laboral, pero la mano de obra nacional no siempre fue suficiente para cubrir esa necesidad. Las primeras políticas migratorias canadienses estaban marcadas por criterios raciales explícitos. En lo que se conocía como la política del “Canadá blanco”, se priorizaba la entrada de trabajadores provenientes de Europa Occidental, excluyendo sistemáticamente a migrantes de otras regiones.

Este sistema discriminatorio se abolió en 1962, abriendo las puertas a una inmigración basada en méritos individuales: la educación, las habilidades técnicas y el conocimiento de los idiomas oficiales del país (inglés o francés) se convirtieron en los nuevos criterios de selección. Esto marcó el comienzo de un enfoque más pragmático hacia la migración, que se alineó con las crecientes necesidades económicas y laborales

del país. El modelo del sistema de puntos implementado en 1967 fue un hito: permitía evaluar objetivamente las competencias de los migrantes, independientemente de su nacionalidad o raza, con un enfoque en la inserción exitosa en el mercado laboral (Ortiz, 2014).

El Programa de Trabajo Agrícola de Temporada (PTAT) nació formalmente en 1966 como respuesta a las dificultades estructurales del sector agrícola canadiense. A diferencia del sur de Estados Unidos, donde la agricultura era una industria de ciclo continuo, las condiciones climáticas canadienses restringían las cosechas a periodos específicos del año. Esta estacionalidad provocó escasez de mano de obra, dado que la mayoría de los trabajadores nacionales rechazaban empleos temporales de baja remuneración.

El PTAT fue el primer acuerdo bilateral significativo en esta materia, comenzando con Jamaica en 1966, al que se sumaron otros países del Caribe y México en 1974. Estos acuerdos muestran cómo Canadá se apoyó en la diplomacia bilateral para satisfacer sus necesidades laborales, mientras ofrecía a los países de origen de los trabajadores una oportunidad económica importante en forma de remesas y capacitación laboral para sus ciudadanos. Esta migración circular se convirtió en una solución estable que sigue vigente hoy en día, dado que aproximadamente el 80% de los trabajadores agrícolas regresa año tras año a Canadá.

#### ***2.4.1 Transformación de los Procesos de los PTAT-C***

Hasta principios de la década del 2000, la mayoría de la migración laboral hacia Canadá era permanente, favoreciendo la integración social de los migrantes y su participación plena en el mercado de trabajo. Sin embargo, en 2006, el gobierno conservador introdujo cambios fundamentales al promover una migración temporal como una solución más eficiente para las fluctuaciones del mercado laboral.

El giro hacia una migración temporal intensiva estuvo motivado por varios factores, primeramente que las empresas encontraron más conveniente contratar trabajadores temporales que no tuvieran expectativas de residencia permanente. Además, los migrantes temporales no acceden a los servicios sociales y de salud en igualdad de condiciones que los residentes permanentes. Con base en esto, los permisos temporales cerrados permitieron a los empleadores gestionar más estrictamente la mano de obra y evitar así la sindicalización (Ortiz, 2014).

Este cambio tuvo importantes repercusiones sociales, donde los trabajadores temporales quedaron excluidos de la mayoría de los derechos laborales y sindicales, lo

que generó protestas tanto de migrantes como de sindicatos canadienses. La agricultura fue una excepción notable, donde el PTAT continuó expandiéndose, convirtiéndose en una pieza central del modelo migratorio durante la siguiente década.

#### ***2.4.2 Impacto de la COVID-19 a los PTAT-C***

La pandemia de COVID-19 evidenció las condiciones precarias en las que laboran muchos trabajadores temporales. Inspecciones gubernamentales durante la pandemia revelaron que hasta el 88% de las viviendas de los trabajadores no cumplían con las normas mínimas de seguridad y salud. Los informes también mostraron que muchos empleadores no ofrecían espacios adecuados para cuarentena ni acceso suficiente a servicios básicos como agua potable.

El aislamiento geográfico de los trabajadores temporales, combinado con barreras lingüísticas y dependencia del empleador para el transporte y alojamiento, profundiza su vulnerabilidad. Además, los trabajadores temporales carecen de acceso a la residencia permanente, lo que los mantiene en un estado de precariedad estructural. Aunque en 2020 se lanzó un programa piloto para permitir la residencia a algunos trabajadores agrícolas, su implementación ha sido limitada (Auditor General of Canada, 2021).

El sistema migratorio canadiense enfrenta lo que se denomina “fútbol jurisdiccional”, una situación donde las responsabilidades se desplazan entre los niveles federal y provincial sin que nadie asuma completamente la gestión de los problemas, mostrando un ejemplo puntual: aunque los trabajadores temporales contribuyen al sistema de seguro de empleo, no pueden beneficiarse de él porque deben abandonar Canadá al finalizar sus contratos, lo que impide que cumplan con los requisitos legales de búsqueda activa de empleo.

Los programas de trabajo temporal en Canadá reflejan una estrategia que combina objetivos económicos con diplomacia bilateral. Al mismo tiempo, la política de exclusión de los trabajadores agrícolas del acceso a la residencia permanente contradice las normativas internacionales de derechos humanos, como las promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Tecpán, Chimaltenango, es una región donde la migración laboral se ha consolidado como una estrategia clave para superar la falta de oportunidades locales. La agricultura y la artesanía, fuentes tradicionales de ingresos, se han vuelto insuficientes para atender las necesidades de crecimiento económico en comunidades rurales como ésta.

El desarrollo histórico de los programas de trabajo temporal en Canadá revela una tensión constante entre la eficiencia económica y la justicia social. Si bien estos programas han permitido al país responder rápidamente a las necesidades del mercado, también han perpetuado la exclusión y precarización de miles de trabajadores, particularmente en el sector agrícola. La migración laboral temporal ha evolucionado desde acuerdos bilaterales hacia un sistema más complejo, pero los desafíos estructurales persisten (Canadian Federation of Agriculture, 2020).

El gobierno canadiense ha comenzado a explorar programas piloto de residencia permanente para trabajadores agrícolas, una iniciativa que podría cambiar las dinámicas actuales y brindar oportunidades de integración más amplias a los trabajadores migrantes. Sin embargo, estos esfuerzos aún son limitados en alcance y no resuelven los desafíos estructurales del sistema.

Por su parte, Guatemala también enfrenta desafíos para garantizar la protección de los derechos laborales de sus migrantes en el exterior. La colaboración entre ambos gobiernos y organizaciones internacionales sigue siendo clave para mejorar las condiciones laborales y sociales de los trabajadores.

## **2.5 Intervención Actual de Guatemala Respecto a los PTAT-C**

El Estado de Guatemala interviene en asuntos relacionados con migraciones debido a la implicación que conlleva el cuidado de los ciudadanos guatemaltecos. CONAMIGUA es el responsable, según la OIM (2010), de "coordinar, definir, supervisar y fiscalizar las acciones y actividades de los órganos y entidades del Estado tendientes a proteger, atender, brindar asistencia y auxilio a los migrantes guatemaltecos y sus familias" (p. 113).

También, en Guatemala, existe un espacio de convergencia entre sociedad civil y gobierno, denominado Mesa Nacional para las Migraciones en Guatemala (MENAMIG), que se encarga de coordinar los esfuerzos entre organizaciones y personas para abordar asuntos migratorios y defender los derechos de la población migrante y sus familias. Además, el MINEX brinda servicios a los migrantes a través del Centro de Atención al Migrante, para atender casos relacionados con deportaciones y migraciones, y es por medio de los consulados, que no solo atienden casos de deportaciones o problemas migratorios, sino que ofrecen asesoría legal y apoyo en situaciones laborales complicadas.

En conjunto, las actividades organizadas por CONAMIGUA, MENAMIG y MINEX protegen los derechos de los guatemaltecos en Canadá y les brindan asistencia durante la migración. De esta manera, han asegurado la accesibilidad a recursos, asesoría

y servicios consulares y disminuyen los peligros relacionados con el movimiento laboral, permitiendo que la colaboración entre el Estado y la sociedad civil aumente la protección de las mociones en caso de abuso o violación y así fomentar la migración segura y legalizada para los trabajadores y sus familias.

### **2.5.1 Agencias de Reclutamiento en Guatemala**

Las agencias de reclutamiento en Guatemala han sido ejemplo de las agencias de empleo privadas (AEP) que forman parte del sector privado que interviene en los procesos de reclutamiento de trabajadores. Las empresas privadas de reclutamiento en Guatemala no tienen una relación contractual con las fincas canadienses, sino que es por medio de FERME como actor de conexión que se establece esta relación triádica.

Las relaciones entre empresas privadas guatemaltecas-canadienses demuestran las regulaciones de los flujos migratorios entre Canadá y Guatemala, con medidas generadas por cada uno de los actores involucrados.

Las empresas reclutadoras operan como aliados de la necesidad del gobierno de Guatemala en respuesta a la precariedad que ha mostrado el Estado para proporcionar empleo digno a la población. No obstante, es importante reconocer que las prioridades de las empresas difieren de las del gobierno en lo que respecta a la protección de los trabajadores temporales que deciden migrar (Organización Internacional para las Migraciones, 2010).

El 24 de febrero de 2022 el gobierno de Guatemala aprobó el “Reglamento para el Registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de otras fuera del territorio de la República de Guatemala” mediante el Acuerdo Gubernativo número 50-2022 a través del MINTRAB y a consideración del artículo 218 del Código de Migración, Decreto número 44-2016 del Congreso de la República de Guatemala. El decreto en cuestión tiene por objetivos crear un registro de las empresas reclutadoras que prestan el servicio y establecer el procedimiento de inscripción, autorización y actualización de los reclutadores.

En su artículo 7, el Reglamento expone la obligatoriedad de las empresas reclutadoras ante el Registro:

Artículo 7. Requisitos. Los reclutadores que se dediquen a actividades de reclutamiento o colocación, que puedan o no concluir en la celebración de contrato con personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República de Guatemala, se inscribirán obligatoriamente ante el Registro y deberán actualizarlo cuando corresponda.

En su literal b) describe los requisitos que deben presentar estas empresas para ser inscritas. Cabe destacar que el MINTRAB posee un listado de empresas reclutadoras legalmente inscritas que prestan los servicios para el reclutamiento en los programas agrícolas, con el fin de evitar la estafa y formalizar este tipo de trabajo.

Las reclutadoras funcionan como intermediarias entre las personas que buscan una oportunidad de empleo en las fincas canadienses y los gobiernos de ambos países. Las empresas de reclutamiento han dedicado sus esfuerzos a la investigación de los procesos legales necesarios que conlleva la migración circular y es por medio de estos esfuerzos que se mantienen y generan sus ingresos.

El método que utilizan las empresas de reclutamiento para reclutar a los trabajadores prioriza a aquellos que demuestren cualidades, capacidad, talla, peso, conocimiento y experiencia que se adecúen al perfil que se solicita para el trabajo en el campo. En este caso, trabajadores especializados en las actividades que la finca demande, como la siembra y cosecha, manejo de maquinaria para la agilización de procesos en la finca, empaque y distribución de alimentos para el consumo, entre otras, por otra parte, buscan captar a los finqueros canadienses que necesitan la contratación de trabajadores extranjeros temporales.

Dado el crecimiento que han tenido las empresas de reclutamiento para la prestación de servicios fuera del territorio de Guatemala, el gobierno de la República de Guatemala por medio del MINTRAB generó una plataforma digital que permite el registro de este tipo de empresas, donde es el Acuerdo Gubernativo 50-2022 el que establece las normas de funcionamiento para aquellos que buscan colocar una empresa de reclutamiento.

En la página web oficial del MINTRAB están registradas treinta y una empresas reclutadoras autorizadas que hay en Guatemala y que al publicar el listado de las empresas autorizadas, el gobierno busca dar información al ciudadano guatemalteco y evitar que se propaguen delitos como las estafas. No todas las empresas que se encuentran detalladas en el registro del MINTRAB se dedican al reclutamiento hacia Canadá, tampoco todas se dedican específicamente al reclutamiento para el sector agrícola.

Es por ello por lo que se presentó un listado de las primeras empresas reclutadoras en Guatemala hacia Canadá que se encuentran enumeradas en la página del MINTRAB, siguiendo el orden correspondiente en que aparecen.

ComuGuate, es una empresa de reclutamiento fundada en 2013 con la finalidad de buscar oportunidades laborales para personas guatemaltecas en Canadá. El objetivo

central de ComuGuate es “la construcción de puentes entre empleadores canadienses y trabajadores guatemaltecos” (ComuGuate, s.f.).

Otra empresa mencionada en el listado de reclutadoras para personas temporales al extranjero del MINTRAB es Servicios Amigo Laboral Guatemala (SALGUSA), siendo una compañía que empezó sus labores en Honduras en 2010 y en 2011 por solicitudes de empresarios canadienses, iniciaron sus actividades en Guatemala. SALGUSA ofrece diversos servicios entre los cuales están reclutar personas capacitadas en sectores no agrícolas y de construcción, en la transformación de alimentos, en ornato de campos de golf.

Al igual que la primera empresa que se presentó en este escrito, *Amigo Laboral* brinda sus servicios para fincas en las provincias de Alberta, British Columbia, Ontario y Quebec (Amigo Laboral, s.f.).

Trabajadores y Estudiantes Extranjeros de Guatemala (TEEXGUA) es otra de las empresas reclutadora establecidas en Guatemala que fue constituida en 2023. TEEXGUA busca la colocación de personas temporales guatemaltecas en puestos de trabajo en Canadá. Esta reclutadora trabaja con personal experimentado en materia de migraciones y, a diferencia de las dos listadas anteriormente, cuenta con una oficina enlace en Ontario para garantizar la legitimidad y transparencia de los procesos, esto por el alto crecimiento de las estafas en Guatemala.

TEEXGUA despliega un discurso de apoyo a las familias guatemaltecas y esto se ve reflejado en las oportunidades que ofrecen a trabajadores temporales en áreas agrícolas y no agrícolas, además de que muestra ayuda a estudiantes extranjeros para la aplicación a las áreas educativas que ofrece Canadá.

También se encuentra la empresa reclutadora *Operadora Laboral* conocida como OLA. Esta es una empresa reclutadora de personal agrícola para México, Estados Unidos y Canadá, pero no se dispone de información sobre su creación. Lo que se estableció es que se caracteriza por su trabajo de reclutamiento y colocación para las personas que se embarcan en el proceso de la migración circular. Además, busca el aumento del desarrollo humano para las regiones en las que se aplique el programa (OLA, s.f.).

OLA, como otras empresas del ramo, ha mostrado un trabajo exhaustivo y constante en diferentes mesas de discusión para lograr avances de la formalización de los PTT con la finalidad de evitar el aumento de los robos y las estafas a los trabajadores migrantes guatemaltecos.

Luego, está *Human Resources Outsourcing* conocida más por sus siglas HRO siendo esta una agencia reclutadora que cuenta con más de diez años de experiencia en el campo del reclutamiento de trabajo para el extranjero. Su misión es proporcionar asesoría y asistencia a las personas que optan por trabajar en Canadá.

Asimismo, como las demás agencias, HRO busca la colaboración de las empresas extranjeras para agilizar la obtención de más contratos temporales para personas guatemaltecas. Esto con el fin de reducir la falta de mano de obra para los sectores laborales en las empresas canadienses.

HRO se diferencia de las demás empresas reclutadoras, en que ofrece servicios de asesoría para el sector turístico, es decir, para aquellas personas que desean viajar hacia México, Estados Unidos o Canadá, apoyando en los procesos de solicitud de visa, obtención de pasaporte, realización de biometría para Canadá, llenando formularios y en la preparación para las entrevistas consulares.

Por último, tenemos a Asesorías C.A., que se califica como una empresa especializada en el reclutamiento de guatemaltecos para demandas laborales, haciendo la conexión entre Ontario y Guatemala. Sus oficinas en Guatemala se sitúan en Oratorio, Santa Rosa, donde realizan la asistencia en la adquisición de permisos de trabajo y visas por medio de un LMIA o la recomendación de trabajadores agrícolas que han pasado por un contrato de trabajo temporal en Canadá.

Esta empresa de reclutamiento utiliza el seguimiento de solicitudes de personas interesadas en aplicar a un puesto de trabajo temporal en el extranjero como proceso de selección. Luego de esto, realizan entrevistas en línea entre empleadores y futuros trabajadores temporales, dado que tienen una conexión directa con los reclutadores en Ontario. Su misión se centra en el desarrollo de los TFWP que se desarrollan en Canadá, brindando una cartera amplia de mano de obra agrícola calificada para suplir la demanda canadiense.

En Canadá, los sectores laborales a los cuales aplican la mayoría de los trabajadores temporales extranjeros se sitúan en trabajos agrícolas a campo abierto, siembra y cosecha de frutas y hortalizas, trabajo en invernadero, vivero y empaque; y algunos trabajadores aplican a trabajos no agrícolas como la ganadería, granjas avícolas, la recolección de huevos, producción láctea, entre otros. Cada empresa reclutadora se enfoca en un sector de trabajo específico, por lo que la distribución de las oportunidades de los puestos de trabajo es variada.

Siendo estas empresas las dedicadas al reclutamiento y colocación de los contratos laborales para los trabajadores guatemaltecos. La afluencia que todas estas agencias muestran coloca a Guatemala como una fuente proveedora de mano de obra de trabajo para las empresas agricultoras canadienses.

### **2.5.2 Gremial de Agencias de Reclutamiento y Empleo en el Extranjero (GAREX)**

GAREX es una gremial de empresas de trabajo temporal en el extranjero que está enfocada en apoyar a los empleadores en Estados Unidos, México y Canadá. Es una organización sin fines de lucro que aglutina a más de once agencias reclutadoras registradas por el gobierno de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo. Fue fundada en 2023 con el objetivo de promover la migración laboral regular y ordenada, contribuyendo al desarrollo de Guatemala.

A través de sus servicios conjuntos, la gremial tiene como objetivo encontrar un espacio donde, tanto empleadores canadienses como trabajadores guatemaltecos, sientan la seguridad de optar por la contratación de los servicios de las reclutadoras que forman parte de GAREX, para así propiciar una solución práctica a las necesidades de ambas partes.

Las agencias de reclutamiento que forman parte de la gremial se benefician del acceso a una base de datos de candidatos más amplia. La Gremial les brinda a las empresas de trabajo temporal garantías de calidad en el proceso de reclutamiento, puesto que deben de cumplir con estándares de transparencia altos. Las personas que optan por realizar el proceso de selección con alguna de las agencias reclutadoras, por su parte, obtienen el beneficio de evitar ser estafadas, dada la garantía a los miembros de la gremial.

Las empresas que conforman GAREX son:

- Amigo Laboral
- Asesorías San Gabriel
- CIERTO
- ComuGuate
- Human Resources Outsourcing (HRO)
- Mano de Obra Calificada Internacional (MOCI)
- Global Innovation Work (GLINW)
- SERTTEGUA International Human Resource
- Asistencia Migratoria (SZ ASMI)
- Trabajadores y Estudiantes Extranjeros de Guatemala (TEEXGUA)

Estas empresas se dedican al reclutamiento y colocación de trabajo y estudios en el extranjero para México, Estados Unidos y Canadá.

La gremial juega un papel fundamental en la promoción de la migración laboral segura y ordenada, la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y el fortalecimiento del sector de las agencias de reclutamiento en Guatemala. Cuenta con retos que debe superar, como lo son combatir contra la migración irregular, proteger los derechos de los trabajadores migrantes y promover la inclusión laboral y social de los trabajadores en el país destino.

Los PTAT son desarrollados por diversos actores y es por medio de la calidad de la relación bilateral entre fincas y empresas reclutadoras lo que ha permitido que los programas de trabajo temporal tengan cohesión y se muestren como programas transparentes y viables. Cada actor tiene objetivos propios, y son los acuerdos entre actores lo que permite que sus objetivos se alcancen de manera más eficiente.

El análisis de la relación bilateral demostró que, aunque existe un marco institucional para la protección de los derechos de los trabajadores, en la práctica, estas medidas a menudo resultan insuficientes. La relación entre fincas y reclutadores, caracterizada por el poder económico de las fincas y la intermediación de las agencias, puede llevar a situaciones de vulnerabilidad para los trabajadores, quienes se encuentran en una posición de desventaja frente a estas entidades.

Se evidencia que para mejorar las condiciones laborales de los migrantes guatemaltecos en Canadá, se necesita reforzar la regulación y supervisión de las agencias de reclutamiento, tanto en Canadá como en Guatemala y fomentar una mayor transparencia y rendición de cuentas en estos procesos.

### Capítulo III

#### 3. Análisis de la Relación Bilateral entre Fincas y Reclutadores en la Migración Laboral hacia Canadá

La política exterior son aquellas acciones que conforman la política pública de un gobierno con la finalidad de proteger el bienestar de sus ciudadanos y cumplir sus intereses nacionales ante otros países, esta es una línea establecida que sigue un Estado para satisfacer sus necesidades. La conveniencia que buscan los Estados es la paz internacional, la seguridad ante otros Estados, la cooperación internacional, desarrollar la cultura y los valores de la sociedad, entre otros (Universidad Europea, 2022).

El análisis de los PTAT-C surgió de la necesidad de comprender cómo los procesos migratorios actuales y los programas temporales han contribuido a la inserción laboral de trabajadores agrícolas en Canadá, mientras apoyan al cumplimiento de los intereses de los países involucrados.

Los programas temporales en México y Guatemala comenzaron a ser implementados en colaboración con la OIM, la cual, en sus inicios, gestionaba una estructura para la colocación de trabajadores agrícolas. El proceso continúa y se mantiene en comparación con el enfoque de las empresas reclutadoras. Las empresas reclutadoras y las fincas proporcionan capacitación introductoria a los trabajadores temporales en el sector agrícola en Canadá, abordando los procesos relacionados con la colocación. Además, ofrecen formación sobre el choque cultural que los agricultores pueden experimentar al llegar al país receptor.

Dentro de los intereses que tiene cada país en el área laboral, Guatemala detalla bases legales que fomentan el cumplimiento de la normativa laboral en el extranjero, cuidado de los derechos humanos y protección de los derechos laborales de trabajadores temporales que participan de los PTAT. En lo que respecta a Canadá, detalla una base legal en torno a la protección de los derechos de los migrantes y muestra cuáles son las obligaciones y responsabilidades por parte de empleadores y empleados.

La finalidad del capítulo fue comparar las acciones en materia de política exterior que implementan los gobiernos de Canadá y Guatemala respecto a la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes y regulación de los contratos temporales. Además, se identificaron cuáles han sido los factores sociales, políticos y económicos que generaron la creación de los Programas de Trabajo Temporal entre Canadá y Guatemala.

En el marco de los PTAT intervienen diversos actores clave, cuyas dinámicas e intereses configuran la estructura y funcionamiento de estos programas. Por un lado, Canadá busca suplir la escasez de mano de obra en el sector agrícola mediante la contratación de trabajadores extranjeros, asegurando la continuidad de su producción estacional; mientras que Guatemala, a través del MINEX y MINTRAB, promueve la colocación laboral de sus ciudadanos para mejorar las condiciones económicas locales. Sin embargo, la correlación de fuerzas entre estos actores es desigual, ya que Canadá como país receptor, establece las condiciones laborales, dejando a Guatemala en una posición más dependiente.

### **3.1 Legislación Relacionada con Migración Laboral de Guatemala**

El Estado de Guatemala a través de medios legales ha cultivado la iniciativa para el cuidado y protección del migrante guatemalteco hacia el extranjero, tanto del transeúnte como del trabajador. Esto debido a la consideración sobre el derecho internacional y de derechos humanos a nivel internacional como el derecho a la protección de la persona (art. 1), el garantizar la vida, libertad, justicia, seguridad, paz y desarrollo por parte del Estado (art. 2) y el derecho al trabajo (art. 101) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Tanto el Congreso de Guatemala como el MINTRAB y en conjunto con el Ministerio de Relaciones Exteriores (MINEX), trabajan en el marco jurídico para la protección y cumplimiento de las regulaciones para los migrantes, esto con el fin de que gocen de la seguridad jurídica y desarrollo integral, así también del conocimiento de la norma respecto a la protección hacia ellos.

### **3.2 Leyes y Políticas Guatemaltecas de los Derechos Laborales**

El aspecto migratorio en Guatemala es desglosado por varias leyes y normas que rigen la forma en cómo se desarrolla el elemento investigado el cual fue estudiado y se detallaron los artículos y partes de cada uno de estos que son importantes de conocer para entender el desarrollo y legislación de los programas temporales en el extranjero.

#### ***3.2.1 Constitución Política de la República de Guatemala (CPRG)***

La Constitución Política de la República de Guatemala estableció de manera general un marco normativo que garantiza los derechos fundamentales de los ciudadanos guatemaltecos, abordando también el contexto migratorio, y es el Estado de Guatemala quien manifiesta principalmente la protección de derechos humanos y asistencia a los migrantes.

Uno de los derechos ciudadanos relacionado al tema migratorio es la libre movilidad; la Constitución reconoce el derecho de los guatemaltecos y guatemaltecas a emigrar y retornar con libertad al país, sin restricciones indebidas por parte del Estado. El artículo 26 de la CPRG menciona: “Toda persona tiene libertad de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio o residencia, sin más limitaciones que las establecidas por ley.” La libre movilidad les asegura a los ciudadanos de Guatemala no ser forzados a quedarse en el país.

### ***3.2.2 Código de Trabajo***

El Código de Trabajo de Guatemala entró en vigor el 01 de mayo de 1947 conteniendo disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 y más disposiciones relacionadas a temas laborales (Duarte, 2014).

En el artículo 34 de este Código se menciona 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, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras que no se llenen a su entera satisfacción. (p. 1091)

De esta manera, la ley guatemalteca expresa la responsabilidad de las agencias reclutadoras a brindar servicio satisfactorio a los guatemaltecos que concreten puestos de trabajo en el extranjero.

Las empresas reclutadoras deben de presentar ciertos requisitos para concretar su autorización y así prestar sus servicios a los ciudadanos guatemaltecos. Las disposiciones mencionadas en el artículo 34 del Código de Trabajo son: la empresa debe presentar la tenencia de un domicilio permanente en la capital de la República, el agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al lugar de trabajo, depositar un monto dirigido al MINTRAB para garantizar la repatriación de los trabajadores migrantes y, la empresa debe presentar cuatro ejemplares escritos de los contratos de trabajo, dos para las partes firmantes y dos que se presenten al MINTRAB como constancia de transparencia del proceso de colocación laboral.

En el artículo 35 del mismo Código se detallan las negativas por las cuales el MINTRAB no autorizaría los contratos de trabajo. Asimismo, el Código de Trabajo muestra en sus artículos 36 y 37 las disposiciones finales de los artículos 34 y 35.

### **3.2.3 Código de Migración**

Una de las formalidades legales que se han creado en Guatemala ha sido el Decreto 44-2016 con el título conocido como Código de Migración como instrumento para la regulación migratoria del país, protección de las personas migrantes que han ido en aumento dada la situación política y económica por la que el país atraviesa y en consideración con la ley nacional como fundamento para la creación del decreto que proteja la vida de las personas migrantes.

Esta actualización constante de los procesos migratorios permite al Estado de Guatemala renovar su legislación enfocada en este tema y generar la adaptabilidad de las normas internacionales a la protección del migrante nacional.

Este código se compone de derechos para nacionales como para extranjeros, es decir, regula tanto a las personas originarias guatemaltecas en otros países como a las personas extranjeras que permanecen en Guatemala.

En el libro III, título I, capítulo I, artículos 218 y 219 del Decreto 44-2016 se encuentra contenido el área sobre las empresas reclutadoras y su fiabilidad. Estas empresas deben de estar registradas ante el MINTRAB para dar legalidad a los procesos por los cuales los trabajadores guatemaltecos pueden optar a inscribirse a un programa temporal en el extranjero.

La importancia del reconocimiento del MINTRAB a los reclutadores individuales o jurídicos es la disminución de la actividad ilícita, como el fraude y estafa con programas de índole extranjera en diversas áreas laborales. Es por ello por lo que este ministerio optó por realizar un listado de aquellas empresas privadas, no importando el país destino en que tengan sus contratos para que los guatemaltecos tengan el derecho de paz y justicia al momento de optar por una oportunidad laboral en la línea del trabajo temporal.

### **3.2.4 Acuerdo Gubernativo 50-2022**

Por ello, con base al artículo 218 del Código Migratorio, se creó el Acuerdo gubernativo 50-2022, estableciendo el objetivo de registrar aquellas reclutadoras de personas, ya sea de manera física o electrónica, estableciendo un procedimiento a seguir y dando una normativa hacia las empresas estableciendo obligaciones y prohibiciones con el fin de evitar la estafa y robo a personas que buscan inscribirse en los programas de trabajo.

En la página oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra detallada la información de las 31 empresas reclutadoras que funcionan en Guatemala con la finalidad de que los guatemaltecos interesados en este tipo de trabajo opten por

opciones formales y legales para hacer cumplir de manera segura la migración circular de los ciudadanos.

### ***3.2.5 Política Migratoria de Guatemala***

La política migratoria se creó como complemento del código migratorio como nuevo marco jurídico guatemalteco para fortalecer la gestión migratoria, los derechos humanos y laborales de las personas migrantes. Esta política funge como orientadora a las instituciones que gestionan el tema migratorio con la finalidad de realizar acciones para atender de manera efectiva la migración guatemalteca.

La política migratoria se basa en cuatro ejes temáticos: derechos humanos y personas en situación de vulnerabilidad, integración y reintegración sustentable, servicios migratorios, consulares y gestión integral de fronteras y migración y desarrollo sostenible.

La política responde a valores diversos que buscan la protección de los derechos humanos y laborales de los migrantes, con énfasis en aquellos que se encuentran en estado de vulnerabilidad. Esta política se alinea al Plan Nacional de Desarrollo y a *K'atún* 2032.

## **3.3 Instituciones Guatemaltecas Relacionadas con Migración Laboral**

### ***3.3.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social***

El MINTRAB es la autoridad principal encargada de diseñar, implementar y promover el cumplimiento de la normativa laboral en Guatemala, con especial énfasis en el trabajo decente y la previsión social. Su labor está dirigida tanto a la población trabajadora general como a grupos vulnerables en riesgo de explotación laboral (MINTRAB, s.f.).

Dentro del contexto de la migración temporal hacia Canadá, el MINTRAB ha jugado un papel crucial en la normalización del sistema laboral migratorio, en colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones y otras entidades internacionales.

El Ministerio de Trabajo cuenta con un programa llamado “movilidad laboral” creado por medio del Departamento de Movilidad Laboral a través del Acuerdo Ministerial 163-2021. El programa tiene el objetivo de concretar la contratación de trabajadores guatemaltecos a empleos que se generen en el mercado laboral extranjero siendo el proceso temporal dependiendo de la demanda de mano de obra requerida en el extranjero. El Ministerio cuenta con un portal web titulado Tu Empleo, por medio del cual publican los requerimientos, las convocatorias y los pasos a seguir del proyecto.

### ***3.3.2 Ministerio de Relaciones Exteriores***

El Ministerio de Relaciones Exteriores se ocupa de la creación de políticas y del régimen jurídico de las relaciones del Estado de Guatemala con otros actores internacionales.

El segundo objetivo operativo del ministerio habla de la representación diplomática y consular de Guatemala en Canadá, a través de su embajada en Ottawa y varios consulados en ciudades clave como Montreal, Toronto y Vancouver. Además, el MINEX es responsable de garantizar la asistencia y protección consular para los migrantes guatemaltecos en el extranjero. Esto implica asegurar que los derechos humanos y laborales de los trabajadores temporales se respeten durante su estadía en Canadá (Ministerio de Relaciones Exteriores, s.f.).

### *Imagen 1*

*Mapa de la circunscripción territorial de misiones diplomáticas y consulares de Guatemala en Canadá*



**Fuente:** Vecteezy como mapa de Canadá, s.f.

El MINEX también juega un rol importante en la diplomacia laboral y en la negociación de acuerdos bilaterales que beneficien a los trabajadores migrantes, aunque hasta el momento no ha logrado formalizar un acuerdo intergubernamental con Canadá similar al de México. La falta de un marco formal dificulta la creación de mecanismos claros de protección, dejando a los migrantes más expuestos a abusos laborales y sin canales efectivos de denuncia

### **3.3.3 Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala (CONAMIGUA)**

CONAMIGUA fue creado a través del Decreto 46-2007 del Congreso de la República de Guatemala con la finalidad, según el artículo 2 de su ley interna de:

Coordinar, definir, supervisar y fiscalizar las acciones y actividades de los órganos entidades del Estado tendientes a proteger, atender y brindar asistencia y auxilio a los migrantes guatemaltecos y sus familias en Guatemala, así como a los migrantes que se encuentran en el territorio nacional. (p.4)

En el contexto de los PTAT, CONAMIGUA tiene la responsabilidad de fiscalizar las condiciones en las que los trabajadores son reclutados y monitorear las agencias que gestionan su contratación.

El papel de CONAMIGUA es fundamental para evitar abusos y fraudes en el proceso de movilidad laboral, especialmente ante el incremento de estafas vinculadas con ofertas de empleo fraudulentas hacia Canadá. La creciente aparición de agencias no autorizadas que cobran tarifas exorbitantes sin cumplir con los contratos prometidos es una problemática prioritaria que requiere la acción conjunta de CONAMIGUA y el MINTRAB.

### **3.4 Legislación Relacionada con Migración Laboral de Canadá**

En Canadá, la mayoría de los procesos administrativos relacionados con los trabajadores temporales están a cargo del Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía (IRCC, por sus siglas en inglés).

El Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales en el que se encuentra Guatemala responde al tipo de programa que requiere una autorización específica, es decir, que únicamente puede trabajar para el empleador que está nombrado en el permiso de trabajo. Ante esto, empleador y trabajador temporal deben ingresar a *Service Canada* que es el único punto de acceso gubernamental que brinda los requisitos necesarios para los servicios y beneficios del gobierno canadiense respecto a los PTAT.

A través del portal oficial del IRCC (*Immigration, Refugees and Citizenship Canada*) se detallan minuciosamente los diversos aspectos relacionados con el empleo temporal en Canadá, tanto para los trabajadores temporales como para los empleadores que requieren de este recurso para satisfacer las necesidades de mano de obra. En este sitio web se especifican los criterios de elegibilidad para los trabajadores agrícolas extranjeros, conforme al tipo de programa al que esté inscrito su país, que deseen participar en programas de trabajo temporal. Guatemala está inscrito en el PTET que incluye los siguientes criterios:

- Poseer una oferta de empleo válida de un empleador registrado en los PTAT o en el Programa de Trabajadores Temporales en Empresas Agrícolas (PTET).
- Superar un examen médico realizado por un profesional médico aprobado por las autoridades canadienses.
- Obtener un permiso de trabajo temporal conforme a las regulaciones establecidas.

Este permiso lo solicita el empleador en la página de *Service Canada* por medio del IRCC, llenando la solicitud correspondiente, pagando las tarifas de la solicitud y proporcionando la documentación que lo respalda como una oferta válida.

- No tener antecedentes penales
- Contar con pasaporte válido

### **3.5 Leyes y Políticas Canadienses de los Derechos Laborales**

#### ***3.5.1 Ley de Inmigración y Protección de Refugiados***

Los programas de trabajadores temporales se basan en la Ley de Inmigración y Protección de Refugiados (IRPA, por sus siglas en inglés) que se implementa con las regulaciones establecidas por medio del Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá (ESDC, por sus siglas en inglés).

La Ley de Inmigración y Protección de Refugiados (IRPA) establece en su artículo 30, sección 1, que "un ciudadano extranjero no puede trabajar ni estudiar en Canadá a menos que esté autorizado para hacerlo en virtud de esta ley". Además, en las subsecciones siguientes del 1.1 al 1.4, se proporcionan directrices sobre el cumplimiento previo del reglamento y de las condiciones para el trabajo temporal, así como la facultad de los funcionarios para negar el ingreso a Canadá con fines laborales si consideran que esta acción está justificada en consonancia con la política pública establecida por el Ministerio de Empleo y Desarrollo Social.

La IRPA estableció un marco legal claro para regular la entrada y permanencia de trabajadores extranjeros, garantizando que los migrantes, incluidos los guatemaltecos, cuenten con permisos formales para trabajar en Canadá. Esto asegura que los trabajadores puedan participar en programas temporales de forma legal, brindándoles protección frente a la explotación laboral ilegal. La ley también permite que las autoridades supervisen las condiciones de empleo, promoviendo un entorno laboral más seguro y justo. La IRPA incluye mecanismos para evitar abusos, otorgando a los funcionarios la facultad de negar

la entrada a trabajadores en situaciones que puedan representar riesgos para el orden público.

No obstante, la ley se limita en la dependencia del trabajador con el empleador específico nombrado en el permiso, lo que genera vulnerabilidad, ya que si el empleador incumple con sus obligaciones o despide al trabajador, este pierde su estatus legal. Además, las decisiones sobre la entrada o revocación del permiso de trabajo dependen de la discrecionalidad de las autoridades, lo que puede generar incertidumbre y desprotección.

### ***3.5.2 Agriculture Stream***

En el caso específico de los trabajadores guatemaltecos, estos son clasificados dentro de la "corriente agrícola", la cual está diseñada para individuos que no provienen de países caribeños ni de México.

En la *Agriculture Stream* (corriente agrícola), que es un subprograma dentro del PTAT, los empleadores tienen la responsabilidad de cumplir con el requisito de que la producción debe realizarse de productos básicos enlistados y que la actividad de la finca deba de estar relacionada con la agricultura primaria. La lista nacional de productos básicos se desglosa de productos de apiario; frutas, verduras (incluido el enlatado/procesamiento de estos productos si se cultivan en la granja); hongos; flores; árboles cultivados en viveros, incluidos árboles de Navidad, invernaderos/viveros; semilla de canola con pedigrí; semilla de maíz; granos; semillas oleaginosas; miel de maple; césped; tabaco; bovino; lácteos; pato; caballo; visón; aves de corral; oveja; cerdo (*Service Canada, 2024*).

La contratación en el ámbito de la corriente agrícola para la provincia de Quebec está sujeta a las directrices establecidas por el gobierno provincial. El *Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration* (MIFI) (Ministerio de Inmigración, Francización y la Integración) es el ente gubernamental que sigue criterios similares a los de otras provincias en cuanto a los sectores agrícolas elegibles, pero detalla las actividades relacionadas con la agricultura, las ubicaciones específicas y cualquier exclusión pertinente que pueda surgir en el contexto laboral.

Pero como el trabajo agrícola es estacional y suele ubicarse en áreas rurales aisladas, puede afectar la integración social y emocional de los trabajadores; además, el alojamiento provisto, aunque regulado, puede ser de baja calidad y generar problemas de convivencia. Otra limitante que tiene el *Ag Stream* es que el límite máximo de contrato

de 24 meses no ofrece estabilidad laboral a largo plazo, lo que deja a los trabajadores en una situación de constante inestabilidad.

### **3.5.3 National Occupation Classification (NOC)**

En Quebec, se aplica la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2021 (NOC, por sus siglas en inglés), la cual se actualiza cada cinco años con el propósito de realizar una revisión estructural de los grupos ocupacionales, reflejando así la evolución de la economía y la naturaleza del trabajo (*Service Canada, 2023*).

La NOC proporciona una estructura organizada y actualizada de las ocupaciones en Canadá, lo que permite identificar claramente las tareas y responsabilidades de cada grupo laboral. Esta clasificación facilita a los trabajadores y empleadores entender las condiciones específicas de cada trabajo y ayuda a los empleadores a ofrecer salarios adecuados según las tareas desempeñadas. Además, permite una supervisión más efectiva del cumplimiento de las normas laborales (*Gouvernement du Québec 2023*).

Dentro del marco legal canadiense, es crucial destacar los derechos de los trabajadores temporales contratados en empresas bajo el Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (PTET). Según lo estipulado, el empleador tiene la responsabilidad de proporcionar a sus empleados la información pertinente sobre sus derechos laborales. Entre los derechos fundamentales se incluye la garantía de una remuneración justa por el trabajo desempeñado, conforme a lo establecido por la ley, lo cual abarca el pago de horas extras.

Los contratos tienen una vigencia máxima de veinticuatro meses, en los cuales los empleadores deben de:

- Firmar el contrato de trabajo;
- Pagar anticipadamente los boletos de avión ida y vuelta;
- Pagar los gastos administrativos que el reclutamiento ocasione;
- Pagar el seguro provincial por el tiempo que determine el Estado de la provincia y un seguro laboral que funcione para actividades dentro de la finca; y,
- Proveer de vivienda, dentro de la granja o fuera, a todos sus empleados con un costo máximo de 30\$ semanales.

Esto a cambio del cumplimiento de obligaciones y trabajo por parte de los migrantes temporales que participan dentro de los programas de trabajo temporal (Rafael, 2015, p. 63). Cada provincia en Canadá establece normativas específicas que los

empleadores deben cumplir al contratar trabajadores temporales, y es imperativo que estas se cumplan de manera adecuada.

Además, se asegura un entorno laboral libre de abusos tanto por parte de los empleadores como de los compañeros de trabajo y se prohíben las represalias contra los empleados que hagan valer sus derechos. Los trabajadores temporales tienen derecho a ser contratados y recibir cobertura de seguro médico privado, el cual les proporciona atención médica en caso de emergencia o accidente en la finca, la cual puede ser a nivel provincial o territorial.

En situaciones donde la finca no esté cubierta por el seguro médico, el empleador debe adquirir un seguro privado adicional sin costo alguno para el trabajador temporal, siempre y cuando este no sea de origen mexicano o caribeño.

Simultáneamente, se identificaron ciertas prohibiciones para los empleadores respecto a los trabajadores extranjeros temporales. Estas incluyen la imposición de tareas inseguras o no establecidas en el contrato laboral, la retención del permiso de trabajo o pasaporte, la deportación o alteración del estatus migratorio del trabajador, y, complementando lo anterior, la coerción de empleados temporales para que trabajen si se encuentran enfermos o lesionados.

Pero las limitantes que se encuentran en esta clasificación se deben a los cambios estructurales en la NOC, que se actualiza cada cinco años, que pueden generar confusión y complicar la adaptación de los trabajadores y empleadores a las nuevas categorías ocupacionales. En Quebec, la aplicación de la NOC se ha combinado con requisitos específicos de la provincia, lo que puede dificultar la entrada de trabajadores temporales y añadir complejidad administrativa para los empleadores, esto también puede generar desigualdad en las oportunidades laborales entre provincias.

En la página de *Service Canada*, la página oficial del gobierno canadiense, se desglosan así los demás servicios correspondientes para empleadores como para trabajadores extranjeros, mostrando un alto compromiso en la apertura de información sobre los derechos, obligaciones y responsabilidades que tienen todas las partes involucradas en los PTAT y PTET.

### **3.6 Instituciones Canadienses Relacionadas con Migración Laboral**

Tanto en el ámbito gubernamental como en lo privado, existen organizaciones u organismos que están encargados de velar por el cumplimiento de los derechos laborales para trabajadores canadienses y para trabajadores extranjeros temporales.

### ***3.6.1 Minister of Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC)***

Es el ministerio de Canadá el responsable en la política y regulación de la inmigración en Canadá, procesando las solicitudes de inmigrantes, refugiados y ciudadanos. Es el encargado de emitir visas, permisos de trabajo y estudio y es el ministerio que se ocupa de otorgar la ciudadanía para las personas que cumplen con los requisitos (Rodríguez, 2020).

El IRCC maneja un portal web por medio del cual realiza actualizaciones de los procesos de inmigrantes, refugiados y ciudadanos. Las personas que acceden al portal deben de crear un usuario único que les servirá para subir los requisitos en formato de archivo PDF para los diversos servicios que ofrece, y es responsable de procesar los permisos de trabajo para trabajadores temporales guatemaltecos. También establece las políticas que determinan la elegibilidad para estos programas, garantizando la entrada legal de trabajadores estacionales a Canadá.

### ***3.6.2 Minister of Employment and Social Development Canada (ESDC)***

El ESDC desempeña un papel fundamental en el ámbito del desarrollo social y laboral del país, promoviendo una fuerza laboral altamente calificada y un mercado laboral eficiente, con el objetivo de fomentar el desarrollo social de los ciudadanos canadienses.

El ESDC administra los programas de contratación de trabajadores extranjeros, incluidos los PTAT. A través de su plataforma, los empleadores canadienses pueden encontrar información sobre los requisitos de contratación de mano de obra temporal. Este ministerio también evalúa las condiciones laborales para asegurar que los empleadores cumplan con las normativas vigentes.

Este ministerio adquirió relevancia para la investigación en cuestión debido a que en su plataforma electrónica ofrece una sección destinada a los empleadores canadienses, la cual provee información detallada sobre el proceso de contratación de trabajadores extranjeros temporales.

### ***3.6.3 Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail (CNESST)***

En el área gubernamental, cada provincia cuenta con un organismo que vela por los derechos laborales. *La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) es la creada por el gobierno de Quebec, cumpliendo sus labores en la provincia.

La CNESST se encarga de velar por hacer cumplir la *Loi sur les normes du travail* (la Ley de normas laborales) que está en constante actualización. Cuenta con 172 artículos, los cuales algunos han sido derogados. Contempla en ella las condiciones mínimas de trabajo de todas las personas asalariadas, siendo así sus temas principales las vacaciones, el salario, ausencias y presentación de quejas. En el artículo 5 menciona las funciones principales de la Comisión y la aplicación que esta tiene para hacer valer la ley.

Todo empleador tiene la obligación de inscribir desde el día uno laboral a sus trabajadores ante este organismo, quien paga al gobierno anualmente la prima del seguro para que los empleados gocen de los beneficios de este ente (FERME Contigo, 2024).

Por medio de sus llamados “escuadrones” el CNESST se moviliza hacia las fincas que solicitan sus servicios para llevar a cabo, como primer principio, la promoción de la información sobre los derechos laborales, equidad salarial, vacaciones, entre otros y que como trabajadores extranjeros o primerizos en el país deben de conocer.

En el contexto de los PTAT, la CNESST inspecciona las condiciones de trabajo en las fincas que emplean trabajadores extranjeros, promoviendo sus derechos y previniendo abusos. Además, investiga accidentes laborales y proporciona mecanismos para resolver conflictos entre empleadores y trabajadores. Su misión incluye garantizar que los trabajadores extranjeros temporales tengan acceso a condiciones laborales dignas y justas (CNESST, 2019).

En su portal web cuentan con un apartado para el envío de denuncias referentes al incumplimiento de las leyes laborales dentro del lugar de trabajo y es la responsable de promover y hacer cumplir los derechos y obligaciones

#### **3.6.4 Ferme Contigo**

En el ámbito privado, la empresa FERME cuenta con una iniciativa llamada Ferme Contigo, que es la encargada de ofrecer apoyo integral al trabajador agrícola extranjero dentro y fuera de las fincas.

Ferme Contigo apoya a los trabajadores guatemaltecos durante su estadía en Quebec, promoviendo su bienestar dentro y fuera del entorno laboral. Actúa como puente entre los trabajadores y los empleadores, ayudando a resolver problemas y evitando situaciones de abuso.

También da asistencia respecto a la traducción francés-español, ofrece talleres de información práctica sobre el trabajo, los aspectos legales y derechos laborales, promueve la integración en el espectro social y utiliza un número telefónico para que los trabajadores vía *WhatsApp* puedan presentar sus quejas, sugerencias o soliciten apoyo

sobre alguna de las demandas anteriores (*Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère*, s.f.).

### **3.6.5 Service Canada**

Es el portal web que ofrece el gobierno canadiense del amplio rango de servicios y beneficios que este ofrece y está bajo el mandato del ministro de servicios canadienses.

Para acceder al portal es necesario contar con un usuario y contraseña que servirán para dar acceso a los procesos que cada persona necesite. Entre los servicios que ofrece para ciudadanos canadienses se encuentran: el plan de salud dental (CDCP, por sus siglas en inglés), seguro de empleo (EI), plan de pensión canadiense, seguridad para el adulto mayor (CPP, por sus siglas en inglés), entre otros. Los servicios que ofrece para migrantes temporales son el número de seguro social (SIN), un banco de empleo para migrantes, permiso de trabajo, entre otros.

Para los trabajadores temporales, *Service Canada* proporciona números de seguro social (SIN) y acceso a bancos de empleo. También permite realizar consultas sobre beneficios disponibles para los migrantes durante su estadía en Canadá, ayudando a que los procesos administrativos sean más accesibles.

### **3.7 Legislación Internacional Relacionada con Migración Laboral**

La legalidad internacional respecto al trabajo temporal se refiere a un conjunto de normas, convenios y recomendaciones diseñadas para proteger los derechos de los trabajadores temporales y migrantes, establecidos por organizaciones internacionales como la OIT y la ONU.

Estas regulaciones buscan garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su estatus temporal o migratorio, gocen de condiciones laborales justas, seguridad en el empleo y acceso a la protección social. Entre los instrumentos más importantes se encuentran los convenios de la OIT, como el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (núm. 97) el cual entró en vigor el 22 de enero de 1952, el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (disposiciones complementarias) (núm. 143) adoptado el 24 de junio de 1975, vigente el 09 de diciembre de 1978 y el Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas (núm. 181) que entró en vigor el 10 de mayo de 2000 los cuales deben de ser ratificados individualmente por parte de cada país para que los deberes de estos tengan validez interna. Guatemala ni Canadá han ratificado ninguno de estos convenios.

La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares es adoptada por la Asamblea General de la

ONU y aprobada el 18 de diciembre de 1990 por resolución 45/158; a diferencia de los convenios, no requiere ratificación sino haber sido firmada. Tanto Guatemala como Canadá han firmado dicha convención.

Estas normas han establecido principios esenciales como la igualdad de trato, la prohibición de la explotación y el acceso a servicios de salud y seguridad social, creando un marco legal internacional que promueve la justicia y equidad en el trabajo temporal y migratorio.

### **3.8 Leyes y Políticas Internacionales de los Derechos Laborales**

#### ***3.8.1 Convenio sobre los Trabajadores Migrantes Número 97 de la OIT***

Los elementos legales de la OIT son el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes número 97, que desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos de los migrantes que se movilizan por el ámbito laboral. Este convenio establece los principios para garantizar la igualdad de trato entre trabajadores migrantes y nacionales del país de empleo. En su artículo 4 establece que, los miembros “cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes”.

Con respecto al ámbito médico, el artículo 5 en su inciso b aclara que todos los Estados signatarios deben velar y otorgar a los trabajadores migrantes y sus familias una protección médica adecuada y buenas condiciones de higiene a la salida del país hasta el país destino.

#### ***3.8.2 Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias), 1975 (Número 143) de la OIT***

De igual manera, el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (número 143) fue creado con la finalidad de evitar primeramente los movimientos migratorios excesivos no controlados. Con el fin de disminuir las consecuencias que esto acarrea en el plano social y humano. Buscando así vencer el subdesarrollo, el desempleo y permitir el goce al derecho de toda persona de migrar.

Este convenio hace énfasis en que la migración laboral debería de realizarse bajo la responsabilidad de los organismos oficiales del empleo o con arreglos bilaterales.

El artículo 3 inciso b del Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (número 143), aborda el interés de los miembros de la OIT en tomar medidas en contra de los movimientos migratorios ilegales o clandestinos que involucran el fin de la colocación en puestos temporales para migrantes

indocumentados. Este artículo va dirigido a evitar abusos hacia estas personas que buscan dichas oportunidades.

Su artículo 10 hace referencia a que todo Estado miembro de la OIT se compromete en la aplicación en política nacional a promover métodos que desarrollen igualdad de oportunidades y de trato digno en los empleos, seguridad social, derechos y libertades individuales y colectivas para aquellos trabajadores que se encuentren legalmente en su territorio.

En su artículo 11, inciso e, hace mención que es trabajador migrante toda aquella persona que ha sido empleada en organizaciones o empresas que operan dentro del territorio de un país y que han sido admitidas temporalmente en dicho país, a solicitud de sus empleadores.

Agregado a lo anterior, el artículo 12 menciona medidas que todo Estado miembro de la OIT debe tomar en su política interna. El inciso c expone que se deben “tomar medidas, promover programas de educación y fomentar otras actividades tendientes a que los trabajadores migrantes conozcan lo mejor posible la política adoptada, sus derechos y obligaciones”.

### ***3.8.3 Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas Número 181 de la OIT***

La OIT creó en 1997 el Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas número 181, el cual aplica para toda categoría de trabajadores y todas las ramas de actividad económica según su artículo 2, inciso 2. Este convenio se crea por la necesidad de regular el crecimiento migratorio en el ámbito laboral. Las empresas privadas han sido el ente intermediario entre las ofertas laborales y los trabajadores dispuestos a ocupar estos puestos temporales.

Este instrumento regula las actividades de las agencias de empleo privadas con el propósito de garantizar la protección de toda aquella persona trabajadora contratada a través de estas empresas. Uno de los puntos claves de este convenio yace en el artículo 5 que establece un trato digno, sin discriminación por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política y procedencia nacional.

La razón de este documento es la regulación de las empresas privadas que crean en los Estados miembros, buscando así el beneficio de los usuarios que busquen una oportunidad laboral por este medio. Su artículo 7 muestra el interés en que estas empresas presten sus servicios sin cobros directos a los trabajadores, buscando así también evitar la estafa.

Es importante mencionar que ni Guatemala ni Canadá han ratificado dicho convenio. Este indica en su artículo 18 que este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la OIT cuyas ratificaciones haya registrado el director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### ***3.8.4 Recomendaciones de la OIT***

Existen dos documentos de la OIT que regulan la legalidad de los trabajos migrantes temporales. La Recomendación sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997 (núm. 188) y la Recomendación sobre la Protección de los Trabajadores Migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100). Estos instrumentos no son vinculantes, es decir, que no poseen fuerza legal obligatoria para los Estados miembros de la OIT.

El primer documento proporciona directrices complementarias al Convenio 181, dando detalles sobre la supervisión de las agencias de empleo privadas. Su finalidad es garantizar que estas empresas trabajen de manera responsable. Uno de sus puntos subraya la necesidad de que los trabajadores obtengan la protección necesaria ante prácticas abusivas y explotadoras, buscando condiciones justas y dignas.

Fomenta la cooperación entre la triada (agencias privadas de empleo, Estados miembros y empleadores), buscando que se cumplan los derechos de los trabajadores. Resaltando la necesidad de la implementación del monitoreo continuo sobre las empresas y sus prácticas.

Otro documento que aborda el tema es la Recomendación sobre la Protección de los Trabajadores Migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100) que se centra en la mejora de las condiciones laborales para los trabajadores para aquellos que vienen de países insuficientemente desarrollados.

También, ofrece recomendaciones sobre los mecanismos adecuados para regular el reclutamiento y la migración de trabajadores. Establece que, es de suma importancia brindar, por parte de los empleadores, acceso a servicios de salud, educación y asistencia legal a todos los trabajadores temporales. De igual manera, habla sobre la importancia del monitorio de las agencias de empleo que utilizan los trabajadores.

#### ***3.8.5 Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares Adoptado por la Asamblea General de la ONU***

Ahora bien, la Convención internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares es un tratado adoptado por la Asamblea

General de la ONU en 1990 que tiene el objetivo de proteger los derechos de aquellas personas que dejan su país en busca de oportunidades laborales en un extranjero.

Por medio de esta convención, los Estados parte de la ONU se comprometen bajo los instrumentos número 97 y 143 de la OIT según su artículo 7, a cumplir con el respeto y aseguramiento de los derechos de los trabajadores migrantes en el Estado de empleo sin distinción alguna. Este Convenio no necesita ser ratificado por los Estados; como lo indica su artículo 7, es un compromiso por parte de los Estados miembros de conformidad con los instrumentos de materia sobre derechos humanos. Es aplicable para el Estado de empleo como para el Estado de origen.

Esta convención buscó asegurar las condiciones justas y favorables de derecho laboral para los trabajadores migrantes, haciendo mención a la seguridad, salud y a ser remunerados de manera equitativa. Esto aplica también al acceso a la seguridad social de estas personas y sus familiares a igualdad con los nacionales. La convención reconoce la importancia de la unión familiar y la protección a la familia, por lo que promueve que se respete este derecho de todos los trabajadores.

Canadá como Estado que brinda empleo, debe proveer protección a todo trabajador agrícola temporal que llega al país, para así cumplir con las leyes internacionales en la materia. Esto, debido al artículo 16, párrafo 2 de la Convención mencionada que dice: “los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a la protección efectiva del Estado contra toda violencia, daño corporal, amenaza o intimidación por parte de funcionarios públicos o de particulares, grupos o instituciones” (Oficina de Alto Comisionado de Naciones Unidas, s.f.).

La convención representa un paso significativo para la protección de los derechos humanos de los trabajadores migratorios y sus familias, subrayando la necesidad de respetar la dignidad humana y asegurar la justicia social. A través de la promoción de estos derechos, se busca combatir la explotación y el abuso que enfrentan muchos migrantes y fomentar una mayor cohesión y respeto en las sociedades.

La convención es un instrumento crucial en la lucha por los derechos de los trabajadores. Su implementación efectiva requiere el compromiso y la cooperación de la comunidad internacional para garantizar que todos los trabajadores migratorios y sus familias puedan vivir y trabajar con dignidad y respeto.

### ***3.8.6 La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).***

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) es un órgano independiente que se compone por veinte juristas de diferentes nacionalidades que se encargan de examinar cómo se aplican los distintos convenios ratificados por los Estados miembros (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

Los convenios están respaldados por un sistema interno de la OIT capaz de regular la aplicación correcta de las normas internacionales, donde cada país que ha ratificado los convenios se ve obligado a presentar memorias que adopta para aplicarlos. Las memorias son los formularios donde se indican los datos sobre las disposiciones tomadas para llevar a la praxis las disposiciones de los Convenios.

Si los convenios no son ratificados, no pueden ser verificados (Organización Internacional del Trabajo, s.f.), y es la OIT quien contempla dos tipos de control de cumplimiento sobre los convenios y las recomendaciones.

El primer mecanismo de verificación es el control periódico, siendo este el que examina informes presentados por los Estados parte de la Organización y observaciones que realizan organizaciones de trabajadores y empleadores.

Para implementar este mecanismo, la OIT utiliza dos comisiones encargadas en el control de los convenios. La primera es la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), considerada como órgano independiente constituido por juristas que examinan la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2012). La Comisión elabora un informe anual para mostrar la aplicación de las normas en tres partes:

- En la parte I se desarrollan los trabajos que la Comisión de Expertos realiza y todas las obligaciones que los Estados miembros han cumplido respecto a las normas internacionales;
- En la parte II, analiza observaciones que algunos países realizan sobre la práctica de los convenios y la obligación de que los instrumentos legales sean sometidos a las autoridades competentes; y,
- En la parte III se observan el estado de la legislación y la praxis del desarrollo de algunos convenios y recomendaciones. Estas observaciones se realizan tanto si los Estados miembros han ratificado los acuerdos como si no.

La Comisión puede proporcionar asistencia técnica a los Estados miembros para fortalecer sus sistemas de trabajo y mejorar la aplicación de las normas laborales

internacionales. Los hallazgos y recomendaciones de la Comisión de Expertos se reflejan en informes públicos que son accesibles para todos los Estados miembros, así como para el público en general. Estos informes sirven como una herramienta importante para la promoción de los derechos laborales y la transparencia en la aplicación de las normas internacionales.

En Canadá, la robusta estructura legal ha proporcionado un modelo que equilibra la necesidad de mano de obra con salvaguardas para los trabajadores temporales. Además, como estado de empleo, se ve en la obligación moral de velar por el cumplimiento de los derechos laborales y humanos de las personas que viajan de manera temporal hacia el país para desempeñar los puestos de trabajo. No obstante, la falta de ratificación de algunos convenios internacionales puede dejar en duda su compromiso con este sector laboral.

Asimismo, la situación de Guatemala mostrando la misma falta de ratificación de los instrumentos legales internacionales respecto al trabajo temporal agrícola hacia Canadá pone en tela de juicio el compromiso del país de velar por la seguridad de las personas que viajan por medio de los programas de trabajos temporales.

A nivel internacional, la convergencia de normativas y estándares busca armonizar prácticas y promover condiciones laborales justas a través de fronteras. En conjunto, estos instrumentos legales subrayan la complejidad y la importancia de abordar el trabajo temporal desde una perspectiva integral que respete los derechos humanos y fomente la igualdad global en el ámbito laboral. Empero, no existen registros de la creación de un memorándum de entendimiento escrito entre Canadá y Guatemala que regule los movimientos migratorios temporales ni los programas de trabajos temporales.

### **3.9 Instituciones Internacionales Relacionadas con Migración Laboral**

#### ***3.9.1 Organización Internacional del Trabajo***

La OIT fue creada en 1919 como parte del tratado de Versalles, con el propósito de promover la justicia social, mejorando la calidad laboral mundial. Como organismo especializado de la ONU, la OIT se ha especializado en establecer las normas laborales internacionales para promover los derechos de los trabajadores, garantizar la protección social y fomentar nuevas oportunidades de empleo (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

La OIT con relación a los PTAT-C ha fomentado prácticas laborales equitativas y justas para los trabajadores migrantes. Esta organización destaca, a través de sus diferentes convenios, la protección de los derechos laborales y humanos para garantizar

condiciones de empleo adecuadas, seguridad en el trabajo y acceso a la protección social para los migrantes temporales.

Aunque los PTAT puedan generar beneficios económicos para los países involucrados, la OIT remarca la importancia de accionar en contra de los riesgos asociados a los programas temporales como: la explotación laboral, el abuso y la discriminación. Es por ello, que el marco normativo que ha generado esta organización marca una ruta dirigida para regular estos programas, promoviendo la cooperación entre Estados y formulando normas y recomendaciones para respetar los derechos del trabajador migrante.

### ***3.9.2 Organización Internacional para las Migraciones***

Esta organización fue creada en 1951 luego de la Segunda Guerra Mundial para gestionar la migración ordenada y segura y ha evolucionado para convertirse en una organización intergubernamental dedicada a las migraciones bajo el sistema de Naciones Unidas (Naciones Unidas, s.f.).

Respecto a los PTAT-C y las migraciones temporales, la OIM promueve una gestión eficaz de estos flujos migratorios. Además, la OIM enfatiza en la necesidad de mejorar los marcos legales y políticos que atañen a los PTAT, para asegurar los derechos de los trabajadores migrantes y minimizar la explotación y abusos laborales.

La OIM tiene iniciativas diversas que fomentan la cooperación entre países involucrados. Estas propuestas van dirigidas hacia la creación de mecanismos de protección para los trabajadores temporales y acceso a la información clara sobre sus derechos para facilitar un retorno seguro a su país de origen. Una de estas iniciativas se llama Sistema Internacional de Integridad en el Reclutamiento (IRIS, por sus siglas en inglés), el cual es un sistema de certificación voluntaria que está destinado para las reclutadoras mundiales para mejorar las prácticas de la industria del reclutamiento. En Guatemala la implementa la OIM y GAREX. (OLA, s.f.).

### ***3.9.3 Organización Internacional de Empleadores (OIE)***

Es una ONG que fue creada en 1920 y es reconocida como única organización que representa en el plano internacional los intereses del empresariado en debates de política social y empleo ante la OIT, ONU y foros emergentes. En 2019 cuenta con más de 150 miembros en 145 países. La OIE tiene como objetivo fundar un entorno económico sostenible con base en la información que recauda de la colaboración de sus miembros y socios (Organización Internacional de Empleadores, s.f.).

La OIE, al actuar como una plataforma de diálogo entre los sectores público y privado, facilita la creación de sistemas migratorios regulados y promueve condiciones laborales más transparentes y éticas. Dado que su enfoque está en mejorar la movilidad laboral, la OIE podría tener un impacto positivo en estos programas, fomentando procesos migratorios que beneficien tanto a los empleadores como a los trabajadores guatemaltecos.

Su colaboración con la OIM es fundamental para encontrar herramientas sistemáticas y prácticas que los gobiernos y empresas utilicen para combatir prácticas de contratación no éticas. Un ejemplo de estas herramientas es IRIS de OIM, la cual proporciona herramientas para combatir las prácticas de contratación abusivas, garantizando que los trabajadores sean contratados bajo normas justas y sin ser víctimas de explotación.

Esta conexión tiene gran relevancia para los migrantes de Tecpán, ya que los PTAT-C a menudo están asociados con desafíos como la dependencia de un empleador específico y la falta de movilidad laboral. La OIE, al impulsar marcos de contratación más transparentes y éticos, puede ayudar a reducir las vulnerabilidades asociadas con estos programas. Además, al estar presente en foros internacionales como la OIT y la ONU, la OIE tiene la capacidad de influir en políticas globales que podrían fortalecer los derechos laborales de los migrantes temporales y promover que los programas como los PTAT-C no solo respondan a las necesidades del mercado agrícola, sino también al bienestar de los trabajadores.

### ***3.9.4 Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas***

La Asamblea General de la ONU fue establecida en 1945 luego de la Segunda Guerra Mundial como uno de los principales órganos de esta organización y tiene como objetivo abordar cuestiones de seguridad, paz y cooperación internacional, por lo que utiliza recomendaciones y resoluciones que reflejan el consenso global (Naciones Unidas, s.f.).

La Asamblea General tiene un rol relevante al abordar temas sobre migraciones temporales y los PTAT. Esta asamblea destaca la necesidad de gestionar los flujos migratorios temporales para proteger los derechos de los trabajadores migrantes y así promover estándares laborales justos y mejoras en las condiciones de derechos humanos.

La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares que adoptó la Asamblea General fortalece los marcos legales y las políticas migratorias en torno a la cooperación internacional. La asamblea busca garantizar que las formas de migraciones temporales, como los PTAT, se

desarrollen en un marco de respeto de los derechos humanos y laborales, para reducir los riesgos de abusos en los ambientes laborales.

En definitiva, los intereses en juego reflejan una combinación de objetivos económicos, sociales y políticos, donde los beneficios que obtienen los actores involucrados no siempre se distribuyen de manera equitativa. En el siguiente apartado se analizarán los resultados de esta dinámica, evaluando tanto los beneficios como los problemas que han surgido en la implementación de los PTAT.

De este modo, la migración temporal de los trabajadores guatemaltecos a Canadá a través de los PTAT demuestra que la interdependencia global alimenta un flujo de beneficios y obligaciones entre las naciones. La participación de las organizaciones internacionales y las unidades de nivel local reduce los riesgos asociados con la migración y asegura que los derechos de los trabajadores migrantes se cumplan. Este informe fue necesario para comprender cómo los factores sociales y económicos influyen la dinámica de la migración y cómo las políticas migratorias de nivel internacional y nacional se unen en una tendencia de migración segura y controlada, dando resultados respecto a la dinámica de los PTAT.

### **3.10 Factores Sociales y Económicos que Influyen en la Migración Internacional de Personas Guatemaltecas a través de los Programas de Trabajo Agrícola Temporal de Canadá**

La migración internacional como asunto tanto económico como social, sujeto de la globalización económica, ha empujado a la interdependencia entre países. Se vuelve un intercambio de beneficios y obligaciones entre la política interna de todos los países involucrados, cada uno buscando satisfacer sus necesidades donde la migración laboral temporal atiende a las problemáticas sociales y económicas de los países y a las necesidades personales de las familias.

Guatemala cuenta con una economía de ingresos medio altos según su PIB per cápita pero sus estadísticas de población en estado de pobreza y pobreza extrema son altas, más en el grupo indígena guatemalteco.

El 59,3% de pobreza total frente a un 79,2% de población indígena residente en el área rural de Sololá, Totonicapán, Quiché y otros departamentos (Autoridad Migratoria Nacional, 2023). La siguiente tabla del Instituto Guatemalteco de Migración (IMG) muestra los principales indicadores de Guatemala, con base en los datos del INE, BANGUAT, PNUD y OPHI (Pobreza y Desarrollo Humano de Oxford, su traducción en español) de 2022.

El PTAT entre Canadá y Guatemala se creó como iniciativa para brindar una solución legal para que los trabajadores agrícolas puedan optar por oportunidades laborales temporales en el extranjero, prestando sus servicios y conocimientos en fincas en las diferentes provincias de Canadá.

Este programa responde a la alta demanda de mano de obra por parte de las empresas privadas de agricultura, industria y petróleo ante la expansión económica canadiense (Preibisch, 2010).

**Tabla 1.**

*Principales indicadores sociales y económicos de Guatemala*

<b>Variable</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>	<b>Fuente (Año)</b>
<b>Población</b>	Personas	17,357,886	INE (2022)
<b>Edad media de la población</b>	Años	27.5	INE (2022)
<b>Esperanza de vida al nacer</b>	Años	73.6	INE (2022)
<b>Porcentaje de mujeres</b>	Porcentaje	50.8	INE (2022)
<b>Tasa global de fecundidad</b>	Hijos por mujer	2.4	INE (2022)
<b>Escolaridad promedio</b>	Años	7.7	INE (2019)
<b>Tasa de analfabetismo</b>	Porcentaje	18.5	INE (2019)
<b>Índice de Desarrollo Humano, IDH</b>	Índice	0.627 (135°)	PNUD (2021)
<b>Pobreza total</b>	Porcentaje	59.3	INE (2014)
<b>Pobreza extrema</b>	Porcentaje	23.4	INE (2014)
<b>Pobreza multidimensional</b>	Índice	0.134	OPHI (2022)
<b>Producto Interno Bruto Real</b>	Millones de GTQ	568,578.76	BANGUAT (2022)
<b>PIB per cápita</b>	Quetzales al año	42,277.31	BANGUAT (2022)
<b>Inflación anual</b>	Porcentaje	9.4	BANGUAT (2022)
<b>Población económicamente activa</b>	Personas	7,407,379	INE (2021)
<b>Tasa de desempleo</b>	Porcentaje	2.2	INE (2021)
<b>Tasa de informalidad</b>	Porcentaje	70.8	INE (2021)
<b>Índice de Desigualdad de Género, IDG</b>	Índice	0.481 (121°)	PNUD (2021)
<b>Tipo de cambio de referencia</b>	GTQ/USD	7.85222	BANGUAT (2022)

Fuente: Instituto Guatemalteco de Migración, 2023, p. 14.

Estos datos han permitido adquirir una idea general de los indicadores de desarrollo humano y de observar factores sociales y económicos como la pobreza total,

tasa de desempleo, tasa de informalidad e índice de desigualdad que afectan a la población.

Los factores sociales como privación de educación, violencia, desigualdad social, falta de oportunidades laborales dignas, falta de materia prima y medios de producción, aumento de precios en bienes y servicios, pueden ser motivo para que una persona opte por buscar empleo en el extranjero.

Las motivaciones para viajar hacia Canadá varían en cada persona. No obstante, esas motivaciones son producto de los factores sociales y económicos adversos que desembocan en esta oportunidad de empleo.

Los trabajadores temporales ven a los PTAT como una oportunidad para brindar crecimiento y desarrollo a sus familias. El ingreso económico que pueden conseguir en sus viajes puede ser mayor que el que obtienen en su país de origen. Además, el apoyo económico que los agricultores extranjeros brindan a sus familiares puede generar un cambio en cadena, permitiendo que los integrantes más pequeños obtengan mejores oportunidades de vida.

### **3.11 Factores Sociales y Económicos**

Los PTAT-C canadienses fueron creados en 1966, cuando se suscribió el primer acuerdo con Jamaica. A partir de entonces, se fueron integrando más países caribeños y en 1974 se unió México. Guatemala, Honduras y países centroamericanos se encuentran dentro de la corriente agrícola, que dio inicio años más tarde. Para 2021, se estima que 45000 personas de México y el Caribe viajaron por medio de los PTAT y, que alrededor de 31000 personas de diferentes nacionalidades lo hicieron por medio de la corriente agrícola (Venkatesh, 2023).

Factores sociales y económicos han sido persistentes en los trabajadores al momento de tomar la decisión de migrar. Esto ha sido aprovechado por las empresas reclutadoras que actúan como intermediarias proveyendo una forma legal y segura de hacerlo.

Desde el punto de vista de las relaciones internacionales, los factores externos son los que generan como consecuencia la migración temporal. El medio social guatemalteco es un factor de influencia de la migración laboral regular e irregular para los trabajadores agrícolas. La falta de oportunidades laborales, la violencia, la inestabilidad política, los abusos y las desigualdades en general, incentivan los flujos migratorios que llevan a los guatemaltecos a buscar mejoras para ellos y sus familias en México, Estados Unidos o Canadá (USAID, s.f.).

La estratificación social del municipio de Tecpán ha creado desigualdades entre sus habitantes. Tecpán presenta un grupo pequeño denominado élite, ladino e indígena, frente a una mayoría con una baja economía y poca participación política.

Las élites se identifican por ser dueños de la mayor parte del comercio municipal, terratenientes y dirigentes de grandes asociaciones religiosas o políticas en el sector. Estos pueden ser profesionales universitarios y algunos que el propio poder económico los ha llevado a dirigir agrupaciones sociales o políticas (Solares, 2004).

Las áreas de salud y educación muestran una dependencia de la cabecera del municipio. La centralización de los sanatorios y de las escuelas públicas o privadas genera una limitación para el desarrollo social de la población rural de Tecpán y la demanda de estos servicios aumenta dado que la demografía del municipio también lo hace. Según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística de Guatemala (INE), para el 2023 Tecpán poseía un aproximado de 114810 habitantes (INE, 2020).

En Tecpán, Guatemala, la agricultura se ha destacado como la principal actividad económica, con la mayoría de la población rural dedicándose al cultivo de la tierra. Sin embargo, la productividad de la tierra es limitada debido a su baja fertilidad, lo que resulta en rendimientos agrícolas bajos. Esta situación obliga a muchos pequeños propietarios a complementar su sustento trabajando como obreros asalariados, arrendatarios de tierras particulares o comerciantes ambulantes.

### **3.12 Perfil de los Trabajadores Migrantes Guatemaltecos que viajan hacia Canadá**

Los trabajadores agrícolas que viajan a través de los PTAT-C son una población diversa en términos de habilidades, origen y aspiraciones; en su mayoría los migrantes son hombres provenientes de comunidades rurales.

No obstante, comparten características comunes que los motivan a participar de estos programas, como la búsqueda de apoyar a su familia, el crecimiento económico y las limitaciones que encuentran en las áreas laborales de su comunidad de origen. Las motivaciones están impulsadas por la posibilidad de obtener ingresos más altos en comparación con los salarios locales.

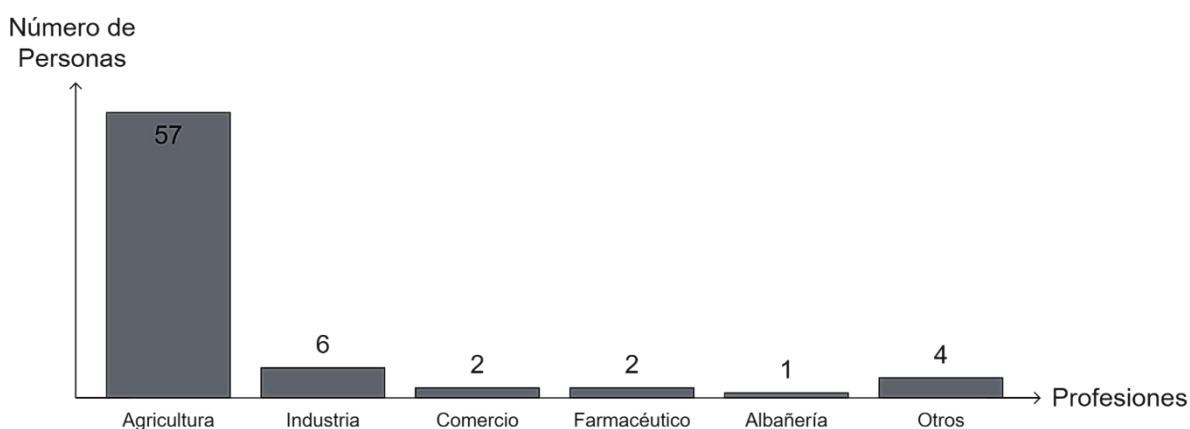
A pesar de las dificultades que la migración temporal representa como adaptarse a un entorno laboral y social extranjero y la separación de sus seres queridos, los agricultores migrantes ven en los PTAT una estrategia viable para construir un futuro más viable para sus familiares.

Este perfil demográfico y socioeconómico mostró la diversidad en cuanto a oficio, rango de edad, experiencia laboral y experiencia personal respecto a los PTAT.

Para complementar el perfil de los trabajadores migrantes se examinaron las actividades laborales que realizan en Tecpán. Se detallaron las ocupaciones más comunes entre ellos, revelando una diversidad de oficios que van desde la agricultura de subsistencia hasta trabajos técnicos y formales. Entender a qué se dedican los migrantes guatemaltecos permitió identificar con mayor precisión los factores económicos y sociales que impulsan la migración temporal, así como las expectativas de los migrantes sobre los beneficios que esperan obtener.

### **Gráfica 2.**

*Profesión de agricultores guatemaltecos encuestados antes de viajar a Canadá.*



**Fuente:** Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas en 2024.

La pregunta para dar respuesta a ello fue: ¿A qué se dedica cuando está en Tecpán? (Ver Imagen 2 Encuestas a trabajadores agrícolas), la cual tuvo una respuesta del 79,2% para la opción agricultura. El resto de las respuestas se dirigió a los sectores de ganadería, industria, comercio, albañilería y farmacéutico, entre otros.

Este gráfico nos permitieron visualizar una fuerte inclinación al trabajo agrícola en Tecpán por parte de aquellos que buscan trabajar en el extranjero a través de los PTAT. Lo que permitió afirmar que estos puestos son desarrollados por personas con experiencia en el campo, a pesar de que las tecnologías en el desarrollo de la actividad agrícola en Canadá puedan diferir a la realidad guatemalteca.

Este énfasis en la agricultura reflejó las limitadas oportunidades laborales en otros sectores económicos en Tecpán. La preponderancia de la agricultura en la economía local responde a factores culturales, históricos y económicos que han moldeado la identidad de la comunidad.

Además de comprender las ocupaciones y motivaciones de los trabajadores migrantes guatemaltecos, es fundamental analizar la composición de género de los participantes en los PTAT en Canadá. El 100% de las personas encuestadas fueron hombres, dado que no se encontró ninguna mujer originaria de Tecpán durante el tiempo que se realizaron las encuestas.

Esta tendencia evidenció un marcado patrón de género en las comunidades rurales tecpanecas donde tradicionalmente los hombres son los principales responsables de buscar oportunidades laborales.

La participación masculina es el reflejo, no solo de las normas culturales y sociales, sino también de las expectativas laborales respecto a las actividades agrícolas dentro de las fincas de los empleadores canadienses. La ausencia del porcentaje femenino puede vincularse a las características de los empleos agrícolas en Canadá, que a menudo implican trabajo físico intenso y largas jornadas.

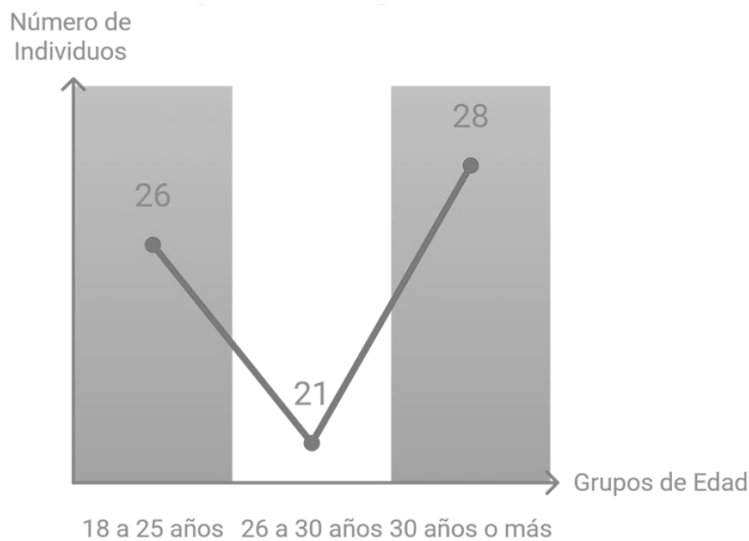
Esto podría representar también la influencia por normas culturales, donde los hombres suelen ser los prioritarios candidatos para trabajos de migración temporal, debido a sus roles de género.

Tras analizar la distribución de género de los trabajadores migrantes, se examinó la composición por edad de ellos. La gráfica de edad (ver Gráfica 4) proporcionó una visión con más detalle de los grupos etarios predominantes, permitiendo entender mejor las dinámicas migratorias guatemaltecas que caracterizan a la población tecpanense.

La tendencia de participación y las posibles motivaciones y desafíos que enfrentan los migrantes guatemaltecos dependen de su etapa de vida, por ello fue importante tener en cuenta un análisis según rango de edad para comprender la influencia en la toma de la decisión de migrar hacia Canadá.

### Gráfica 3.

#### Rango de edad de trabajadores temporales encuestados



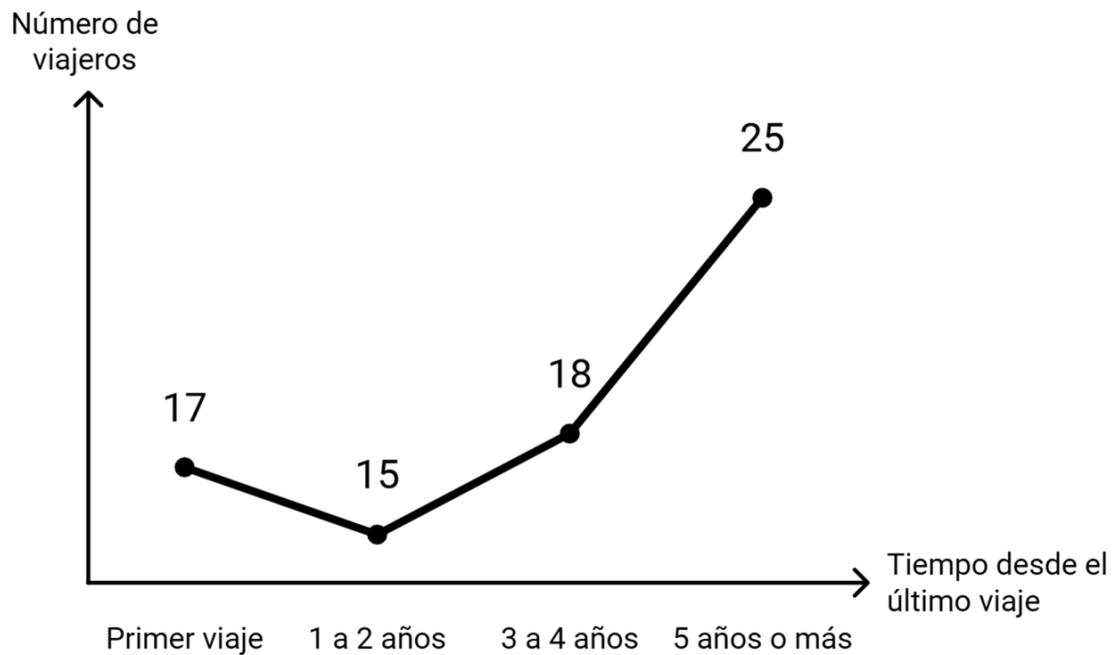
**Fuente:** Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas en 2024.

Este análisis reveló que la mayor parte de estos grupos temporales tiene 30 años o más (37,3%), seguidos por aquellos que se encuentran en el rango de 18 a 25 años (34,7%), siendo estos los grupos con mayor presencia dentro de las agencias reclutadoras. Estas cifras sugieren que, aunque la migración laboral temporal atrae a personas jóvenes en busca de nuevas oportunidades, también representa una opción importante para trabajadores más experimentados que buscan mejorar su situación económica.

Luego, fue importante considerar el tiempo que los trabajadores temporales llevan viajando a Canadá. Esta información proporcionó una perspectiva sobre la experiencia acumulada en los PTAT, permitiendo identificar si existió una correlación entre la edad de trabajadores y la duración de su participación en estos programas. Por ejemplo, la presencia de un grupo considerable de trabajadores mayores a 30 años sugirió una continuidad de viajes en comparación con los más jóvenes. Analizar cuánto tiempo han estado participando en los programas de trabajo temporal ayudó a entender las dinámicas sociales y culturales, así como el impacto en la vida de los trabajadores.

#### Gráfica 4.

Tiempo de recurrencia de viajes de trabajadores guatemaltecos encuestados



**Fuente:** Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas en 2024.

La gráfica 5 reveló que una parte significativa de los encuestados ha participado en estos programas durante un periodo prolongado. La mayor parte de los agricultores lleva más de cinco años viajando a Canadá por medio de las empresas de reclutamiento (36,4%), lo que denotó una amplia aceptación por parte de los trabajadores temporales tecpanenses hacia los PTAT y sus procesos de colocación. Este dato propuso un nivel de satisfacción y continuidad en el empleo temporal en Canadá, indicando que muchos trabajadores encuentran una solución sostenible para mejorar su situación individual, económica y familiar a través de los PTAT.

Por otro lado, el 22,7% de los encuestados ha viajado entre 3 y 4 años y el 19,7% ha participado en los programas durante 1 a 2 años, indicando que existió un número significativo de trabajadores en etapa intermedia de experiencia migratoria. Además, un 21,2% de los trabajadores encuestados reportó que fue su primera vez participando en los PTAT, lo cual refleja que el interés en estos programas sigue vigente y atrae a más agricultores cada año.

La variedad en continuidad laboral en los programas recomendó la mezcla de experiencias acumuladas y nuevas incorporaciones, lo que permite a Canadá beneficiarse de la renovación de fuerza laboral como del conocimiento adquirido por los trabajadores más recurrentes.

### 3.13 Relación de los Trabajadores con las Empresas Reclutadoras

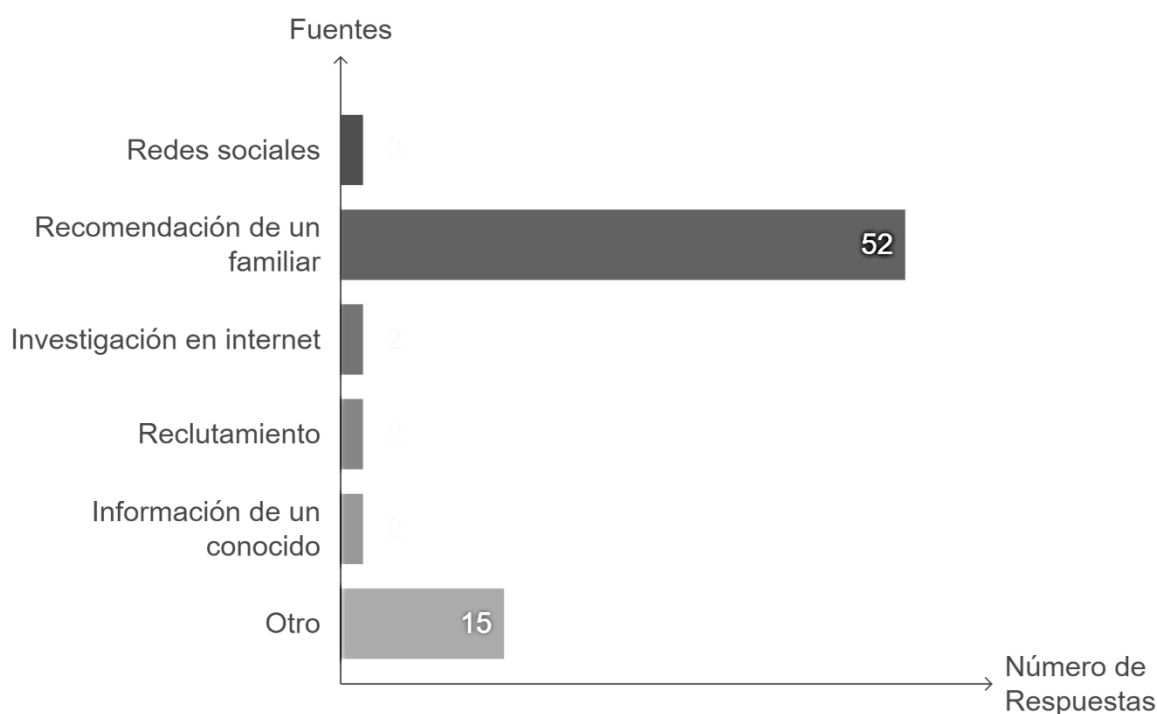
Las empresas reclutadoras se encargan de realizar los procesos de selección y reclutamiento de personas agrícolas guatemaltecas (mano de obra). Con base en las ofertas laborales de las empresas canadienses y los requisitos solicitados por los empleadores, las agencias privadas de reclutamiento asignan a los agricultores según sus perfiles.

En Guatemala, el reclutamiento de los agricultores se realiza por medio de las municipalidades. Esto es parte del apoyo gubernamental para facilitar los procesos para los ciudadanos guatemaltecos.

No obstante, el 71,8% de los setenta y cinco encuestados obtuvieron un puesto laboral temporal a través de la recomendación de un familiar que ha participado o participa de los programas. Este es un método de vinculación directa, ya que un “buen trabajador” puede abogar directamente con el patrón o patrona de la finca por un familiar, sea este hermano, hijo, sobrino. Esto refuerza la importancia de las redes familiares en la contratación de mano de obra temporal, facilitando la entrada al programa a través de conexiones preexistentes.

#### **Gráfica 5.**

*Primer contacto de empresas reclutadoras y agricultores guatemaltecos encuestados.*



**Fuente:** Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas en 2024.

En respuesta a esta vinculación, el 71,8% de los trabajadores encuestados conocieron a las empresas reclutadoras a través de recomendaciones familiares. Este dato sugirió que las redes sociales informales, como lo son los vínculos familiares y comunitarios, han jugado un papel crucial en la difusión de información sobre los PTAT.

La confianza generada por experiencias previas de familiares o conocidos pareció ser un factor determinante en la decisión de los empleadores para solicitar a un trabajador migrante.

### ***3.13.1 Procesos dentro de las Empresas de Reclutamiento***

Con los avances tecnológicos, las empresas reclutadoras han innovado algunos de sus procesos y los han convertido de manera digital para facilitar la entrega de los requisitos solicitados a los trabajadores.

Los migrantes que inician el proceso pueden enviar los documentos solicitados por medios digitales oficiales, siendo los más utilizados WhatsApp y Telegram.

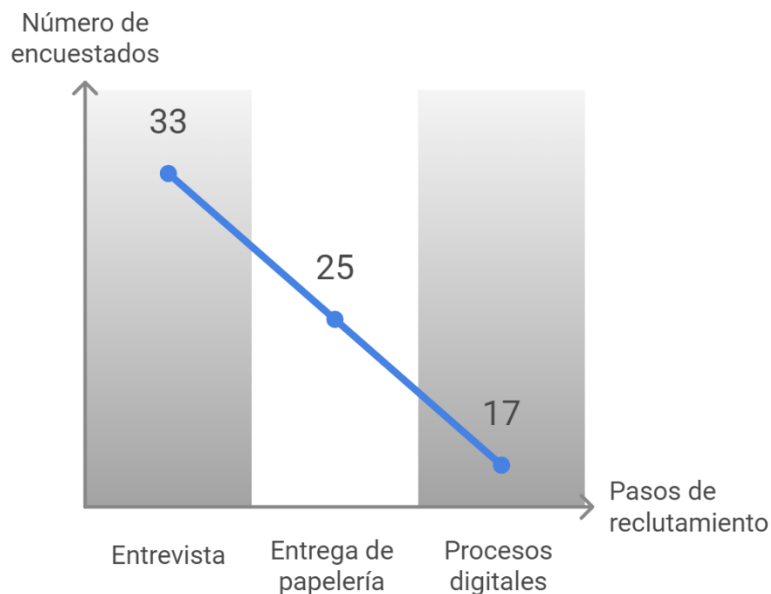
Dentro de los procesos principales realizados por las empresas de reclutamiento para iniciar el proceso de colocación se encuentran la entrega de toda la papelería necesaria como la copia de DPI, copia de DPI de familiares cercanos, los antecedentes penales y policíacos, constancia de arraigo, constancia de movimiento migratorio, servicio militar (si ha realizado) y otros requisitos.

Luego, la reclutadora realiza una entrevista en la cual se conoce el perfil del trabajador guatemalteco y así se le presentan las opciones de contrato y sector laboral al cual podría aplicar.

La recopilación de papelería constituye una etapa crítica, junto con la entrevista inicial, como parte importante del proceso para los migrantes temporales y esto puede constituir un desafío para muchos de los solicitantes.

### Gráfica 6.

#### *Dificultad para trabajadores guatemaltecos encuestados del proceso inicial*



**Fuente:** Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas en 2024.

La gráfica mostró que un 43,9% de los encuestados encontraron dificultad, particularmente en la entrevista inicial. Esto podría estar relacionado con la falta de experiencia de parte de los aspirantes previa en entrevistas formales, la barrera del idioma o el desconocimiento de los criterios de evaluación por parte de los reclutadores.

El 34,8% de los encuestados reportó dificultades para entregar la papelería requerida. Esta problemática puede estar relacionada con la falta de familiaridad con los documentos necesarios, problemas de acceso a oficinas o servicios donde obtener los documentos o la falta de recurso económico asociada a su obtención.

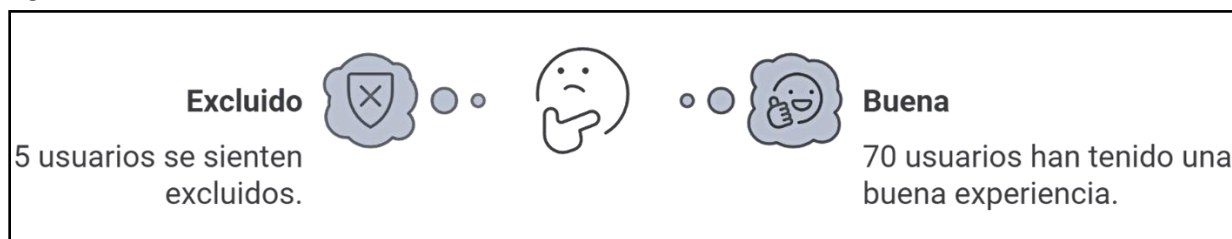
Por último, el 21,2% de los encuestados mencionó que les era difícil los procesos digitales de la empresa reclutadora. Esto es reflejo de las barreras tecnológicas que presentan algunas personas en el área rural de Guatemala como limitación en el acceso a internet, no tener los dispositivos adecuados o falta de conocimientos en las plataformas digitales.

El proceso inicial para participar en los trabajos temporales en Canadá puede resultar complicado para muchos de los trabajadores migrantes, con un porcentaje significativo en estos trámites. Además de las complicaciones que pueden surgir, los trabajadores también han reportado experiencias variadas negativas con las empresas de reclutamiento que se encargan de gestionar su colocación en Canadá.

La conexión entre ambas experiencias propuso que los procesos estaban interrelacionados. Se observaron obstáculos en las experiencias de exclusión o maltrato, ofreciendo una perspectiva más amplia sobre cómo se desarrolla el proceso de migración hacia Canadá.

### **Gráfica 7.**

*Experiencias en proceso de colocación entre empresas reclutadoras y trabajadores agrícolas encuestados*



**Fuente:** Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas en 2024.

El 94,1% de los trabajadores encuestados presentó haber tenido una buena experiencia con las empresas reclutadoras. Este resultado sugirió que, para la mayoría de los trabajadores el proceso de colocación y los servicios proporcionados por las empresas reclutadoras han sido satisfactorios en términos de gestión y apoyo durante el proceso de migración hacia Canadá.

Sin embargo, el 5,9% de los encuestados indicaron haberse sentido excluidos o maltratados durante su experiencia de reclutamiento. Aunque representó una minoría, es importante considerar la posibilidad de que estos casos se agraven, reflejando situaciones en las que las personas que buscan una oportunidad perciben un trato desigual.

Esto puede relacionarse con la falta de información clara y expectativas no cumplidas, destacando la necesidad de evaluar los puntos débiles y que las agencias reclutadoras mejoren su trato para garantizar el respeto al derecho humano y brindar una mejor experiencia.

### **3.14 Incentivos de los Trabajadores para la Migración hacia Canadá**

Las empresas reclutadoras tienen el acceso a oportunidades laborales en el extranjero, presentando el trabajo temporal como una vía para agricultores guatemaltecos para mejorar sus condiciones económicas y sociales. Los trabajadores encuestados provenientes de Tecpán encontraron en los PTAT la posibilidad de obtener mejores ingresos y cumplir con los incentivos que los motivaron a tomar la decisión de trabajar fuera de Guatemala.

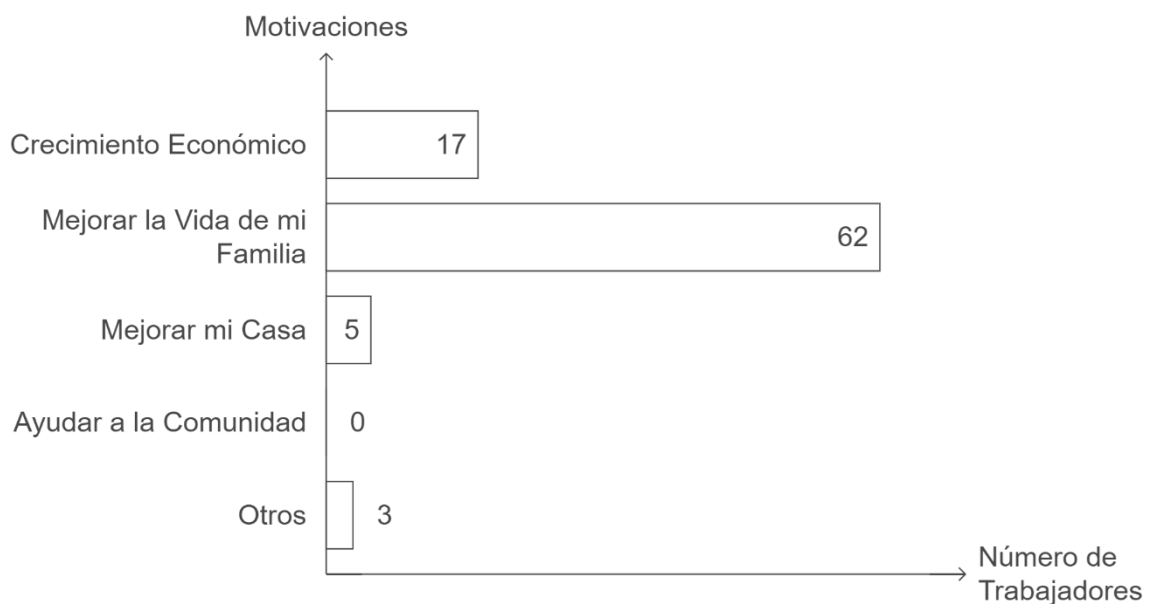
Los migrantes temporales tienen la posibilidad de financiar de mejor manera la vida de sus familiares a través de estos programas, permitiéndoles invertir en sus viviendas y en el futuro de sus hijos.

Otro incentivo yace en la capacidad de diversificar los ingresos familiares. Esto hace referencia a la adquisición de nuevos conocimientos por parte de los agricultores para dedicarse a nuevas profesiones y no depender de la agricultura en sus tiempos en Guatemala (ver imagen 8).

El 84,7% de los setenta y cinco encuestados indicó que su motivación principal es mejorar la vida de su familia. Este dato resalta la prioridad de querer garantizar el bienestar económico y social de sus seres cercanos. La mayoría de los trabajadores encuestados no encontró únicamente en la migración temporal una opción de crecimiento personal, sino también una estrategia para ofrecer estabilidad a sus familias en Guatemala.

### **Gráfica 8.**

*Motivaciones iniciales de trabajadores temporales encuestados que viajan hacia Canadá*



**Fuente:** Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas en 2024.

Además, un 22,2% de los encuestados mencionó como su motivación el crecimiento económico. Esto se alinea con el deseo de obtener ingresos mejores y más altos para acceder a condiciones de vida estables. Un 6,9% de los trabajadores migrantes respondieron a una meta de inversión en bienes materiales como el mejoramiento de sus casas contribuyendo al bienestar familiar.

Un dato significativo fue que 0% de los setenta y cinco que respondieron la encuesta buscan ayudar a la comunidad donde habitan. Esto sugirió que las motivaciones

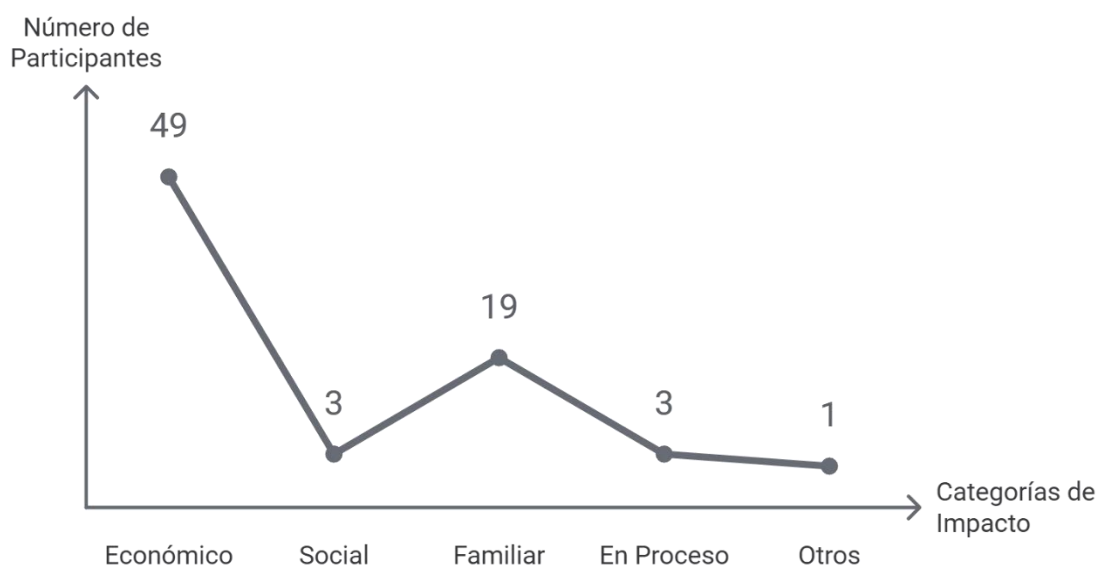
principales de los migrantes temporales están centradas en los beneficios personales y familiares, más que en un impacto comunitario.

Después de analizar los incentivos que han impulsado a los agricultores a trabajar en el extranjero, fue relevante para la investigación examinar las áreas de vida que han experimentado mejoras en aquellos que han participado en los PTAT. Las percepciones de los encuestados pueden variar respecto a los ámbitos en que ha prosperado cada uno de los trabajadores temporales.

Es importante destacar que dieciséis personas encuestadas estaban iniciando contrato de trabajo (ver Gráfica 5). Este grupo influyó en la distribución de las respuestas sobre las áreas de mejora. Dado que el 21,3% no ha vivido la experiencia laboral en el extranjero, es comprensible que reportaran una respuesta del área que esperan que mejore.

### **Gráfico 9.**

*El impacto de los PTAT-C sobre la vida de los trabajadores encuestados*



**Fuente:** Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas en 2024.

El 76,6% de los encuestados consideró que ha mejorado o aspira que su vida mejore principalmente en el área económica. Esto sonó coherente con la motivación principal que tienen los migrantes guatemaltecos de mejorar la vida de sus familias. Esta mejora puede incluir pago de deudas, proyectos a futuro, acceso a mejores condiciones de vida o adquisición de nuevos bienes.

Un 29,7% de los trabajadores encuestados reportaron una mejora en el área familiar, reflejando que el impacto positivo no se observa únicamente en el ámbito individual, sino que se extiende al bienestar familiar.

En contraste, solo el 4,7% (3 personas) pensaron que han tenido mejoras en el área social. Aunque la experiencia de trabajar en el extranjero puede establecer nuevas relaciones sociales o expandir redes de contactos, los beneficios sociales que han brindado los PTAT no son vistos como relevantes. Y el 1,6% se mantuvo expectante de aquello que puede mejorar.

Los factores económicos, sociales y familiares han jugado un papel determinante en la decisión de los agricultores guatemaltecos de viajar temporalmente hacia Canadá. Las mejoras económicas significativas, como el crecimiento salarial y el apoyo familiar, emergieron como principales incentivos para optar por las oportunidades laborales temporales por medio de los PTAT. A nivel social, los trabajadores han podido aportar la estabilidad que estos trabajos brindan por medio del factor económico, a los familiares que viven en Guatemala.



## CAPÍTULO IV

### 4. Prospectiva Analítica de la Migración Documentada de Trabajadores

#### Migrantes Guatemaltecos a través de los PTAT-C

El fenómeno migratorio de trabajadores de Tecpán, Chimaltenango hacia Canadá a través del Programa de Trabajo Agrícola de Temporada (PTAT) es un ejemplo de migración circular que responde a las demandas del mercado laboral globalizado y las necesidades económicas locales. Sin embargo, a pesar de sus beneficios inmediatos para ambas naciones, el PTAT presenta problemas estructurales que limitan los derechos y la seguridad de los migrantes.

Este trabajo de investigación analizó la migración temporal de trabajadores agrícolas guatemaltecos a Canadá a través de un análisis FODA, en torno a un enfoque prospectivo. A partir de este análisis, se identificaron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que podrían influir en el futuro de estos programas y sus impactos en los trabajadores, sus familias, y las comunidades locales.

Este enfoque prospectivo permite vislumbrar posibles escenarios futuros, maximizando los beneficios económicos y sociales mientras se minimizan los riesgos asociados a la migración temporal. Así también, se desarrolló cómo evolucionaría el fenómeno a mediano y largo plazo si no se implementaran medidas correctivas significativas explorando los impactos potenciales en los trabajadores temporales, sus familias, su comunidad, en la economía canadiense y en los derechos humanos.

#### **4.1 Contexto de la Problemática**

Los programas de trabajo temporal entre Guatemala, y Canadá, como parte del *Temporary Foreign Worker Program* (TFWP), han creado una dinámica socioeconómica compleja. Aunque brindan oportunidades de empleo bien remunerado comparado con los salarios locales en Guatemala, estos programas también plantean desafíos importantes. La migración laboral temporal ha demostrado ser una alternativa económica, permitiendo que muchas familias dependan de las remesas para mejorar sus condiciones de vida y educación. Sin embargo, estos beneficios están acompañados de problemáticas estructurales tanto en los países de origen como de destino.

##### **4.1.1 Dependencia Económica y Vulnerabilidad local**

En Tecpán la agricultura ha sido la base de la economía, sin embargo la falta de inversión pública, la presión de monocultivos comerciales y la migración hacia Canadá han provocado una disminución en la producción agrícola local. Las familias que se integran

a los programas migratorios dependen fuertemente de las remesas enviadas por los trabajadores, lo que profundiza la desigualdad entre las que participan en el programa y aquellas que no tienen acceso.

La dependencia en las remesas genera una economía de envío, donde el ingreso de capital no se traduce en inversiones sostenibles a nivel comunitario, sino en consumo inmediato. La pérdida de mano de obra joven también ha debilitado las capacidades productivas locales, acentuando problemas como la inseguridad alimentaria y el deterioro de prácticas agrícolas tradicionales.

#### ***4.1.2 Abuso Laboral y Derechos Humanos***

En Canadá, los trabajadores migrantes enfrentan múltiples vulnerabilidades, a pesar de las leyes laborales, algunos empleadores aprovechan el estatus temporal de los trabajadores para mantenerlos en condiciones precarias, limitando su movilidad y acceso a servicios básicos como salud. Casos documentados mostraron abusos laborales, desde jornadas excesivas hasta vivienda inadecuada y salarios que no reflejan el trabajo realizado. Al no poder afiliarse fácilmente a sindicatos o acceder a recursos legales, muchos trabajadores han carecido de mecanismos para defenderse (Vargas Foronda, 2010).

El PTAT también impone limitaciones en cuanto al cambio de empleador, lo que crea situaciones de dependencia con patrones específicos. Además, la falta de integración de los trabajadores temporales en la sociedad canadiense ha perpetuado su condición de mano de obra desechable, reforzando la desigualdad estructural entre migrantes y ciudadanos.

#### ***4.1.3 Factores Externos***

La automatización de la agricultura canadiense es otro factor crítico. El aumento del uso de tecnologías en maquinaria avanzada amenaza con desplazar a los trabajadores migrantes, reduciendo la necesidad de mano de obra manual. Esta tendencia se ve acelerada por los efectos del cambio climático, que están alterando los ciclos de producción agrícola tanto en Guatemala como en Canadá, afectando la demanda de trabajo estacional.

### **4.2 Análisis FODA de los Programas de Trabajo Agrícola Temporales (PTAT)**

Los PTAT entre Guatemala y Canadá han emergido como una vía para la migración laboral, ofreciendo oportunidades significativas tanto para los trabajadores guatemaltecos como para los empleadores canadienses. Este análisis FODA se propuso para evaluar

prospectivamente las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas inherentes a estos programas.

A través de una comprensión integral de los factores internos y externos que afectan su implementación y eficacia, se buscó identificar áreas de mejora y posibles riesgos que puedan impactar la sostenibilidad y el bienestar de los trabajadores migrantes.

### **Gráfica 10**

*Matriz FODA sobre los Programas de Trabajo Agrícola Temporales*



**Nota.** En la gráfica se establece un FODA respecto al análisis prospectivo del fenómeno investigado. **Fuente:** Elaboración propia.

#### **a. Fortalezas**

Los trabajadores guatemaltecos tienen acceso a mejores oportunidades económicas en Canadá, con salarios más altos que en Guatemala. Esto mejora la calidad de vida de sus familias y permite el envío de remesas. La participación en estos programas ayuda a desarrollar habilidades agrícolas especializadas y conocimiento técnico, lo que puede ser beneficioso a largo plazo para los trabajadores.

Los contratos formales en algunos programas brindan seguridad laboral, asegurando ingresos estables durante el período de trabajo. Dependiendo del programa,

los trabajadores pueden tener acceso a servicios básicos en Canadá, como atención médica, lo que mejora su bienestar mientras están en el extranjero.

#### **b. Oportunidades**

Las remesas permiten diversificar las fuentes de ingresos familiares, apoyando la economía local y contribuyendo a la reducción de la pobreza en Guatemala. Existe la posibilidad de mejorar las condiciones de los programas, incluyendo mejores condiciones laborales y acceso a derechos, a través de la presión y negociación. La participación en estos programas facilita la creación de redes de contactos internacionales, lo que puede abrir puertas a futuros proyectos o negocios.

#### **c. Debilidades**

La falta de protección adecuada de derechos en Canadá deja a algunos trabajadores vulnerables a abusos y explotación, especialmente si no conocen sus derechos o carecen de apoyo legal. Las barreras lingüísticas y culturales pueden limitar la integración de los trabajadores, afectando la comunicación y aumentando el riesgo de malentendidos.

La migración temporal puede tener impactos negativos en las familias, con separaciones prolongadas que afectan la cohesión comunitaria en Guatemala. Además, la economía familiar puede volverse demasiado dependiente de las remesas, lo que representa un riesgo si los programas cambian o si los trabajadores no pueden seguir migrando.

#### **d. Amenazas**

Algunos trabajadores enfrentan condiciones laborales precarias, con largas jornadas y poca seguridad, especialmente en programas no regulados estrictamente. Los trabajos presentan desigualdad en torno a la relación de poder entre empleadores y trabajadores, lo que puede dar lugar a la explotación y discriminación en ciertos casos.

Los cambios en las políticas migratorias, tanto en Canadá como en Guatemala, pueden afectar la continuidad o condiciones de los programas, y la competencia con trabajadores de otros países puede presionar a la baja los salarios y condiciones laborales, dada la abundancia de mano de obra temporal en el sector agrícola canadiense.

### **4.3 Construcción de Escenarios Prospectivos**

El análisis de escenarios permitió proyectar futuros posibles con base en las dinámicas actuales de los Programas Temporales de Trabajo Agrícola (PTAT) entre Guatemala y Canadá. En este capítulo, se consideraron dos escenarios clave a mediano plazo (tres años) y largo plazo (seis años): uno posible y uno catastrófico.

El método de escenarios se utilizó para anticipar las implicaciones de mantener las tendencias actuales, identificando cómo los diversos actores involucrados (gobiernos, empresas, reclutadoras y trabajadores) podrían responder a nuevos desafíos o profundización de los problemas ya existentes. Estas proyecciones buscaron no solo evidenciar las consecuencias de la falta de reformas y mejoras, sino también orientaron posibles intervenciones para mitigar riesgos y promover un marco más justo y sostenible para los trabajadores migrantes.

Escenarios: Futuro Posible - Catastrófico

Temporalidad: mediano plazo (2 años) y largo plazo (6 años)

#### ***4.3.1 Variables en el Análisis Prospectivo***

- Las políticas migratorias pueden generar cambios en los acuerdos bilaterales entre Canadá y Guatemala que regulan la contratación y permanencia de los trabajadores.
- Los derechos laborales permiten el acceso a beneficios y protección legal de los trabajadores migrantes, incluyendo salarios justos y condiciones seguras.
- Una automatización agrícola constituye implementación de tecnologías de inteligencia artificial en agricultura que podrían desplazar o complementar la mano de obra humana.
- Los Programas de Trabajo Agrícola Temporal como herramienta de contratación de personal extranjero.
- Las remesas generan dependencia económica por parte de las familias de los trabajadores temporales de Tecpán enviadas desde Canadá.
- Integración Comunitaria. Efectos en la cohesión social de la comunidad de origen debido a las migraciones constantes y a la división entre migrantes y no migrantes.
- El cambio climático produce impacto en la productividad agrícola tanto en Guatemala como en Canadá, lo que podría alterar la demanda de mano de obra estacional.

### **4.4 Escenario Futuro Posible**

#### ***4.4.1 A Mediano Plazo***

En 2025, Canadá amplía sus programas de trabajo agrícola temporales, ofreciendo mejores condiciones laborales y contratos de mayor duración. Guatemala, a través de un nuevo convenio con Canadá, logra garantizar beneficios adicionales, como seguridad

social y vivienda adecuada para los migrantes. La automatización agrícola se integra de manera gradual, permitiendo a los trabajadores asumir roles más técnicos y bien remunerados. La productividad agrícola no se ve afectada por el cambio climático y se controla por medio de la creación de invernaderos que generen las condiciones adecuadas para la siembra y cosecha de varios productos.

Para 2026, la comunidad se fortalece mediante programas de reintegración para los migrantes retornados, promoviendo inversiones locales en agricultura sostenible. a introducción de la automatización agrícola, tanto en Canadá como en Guatemala, transforma el perfil de los migrantes. En Canadá, la demanda de trabajadores migrantes cambia de labores manuales a puestos más calificados, enfocados en la operación y mantenimiento de maquinaria avanzada.

Los migrantes guatemaltecos reciben formación específica en estas áreas, lo que incrementa sus competencias laborales y les permite acceder a mejores salarios y condiciones laborales. Además, los migrantes capacitados en Canadá aplican nuevas técnicas en sus tierras, incrementando la productividad agrícola en su comunidad de origen. La participación de Guatemala en foros internacionales sobre migración y desarrollo permite consolidar un marco de cooperación eficaz para los próximos años.

#### ***4.4.2 Líneas de Acción para un Futuro Posible a Mediano Plazo***

- **Políticas Migratorias:** Fortalecer los acuerdos bilaterales, garantizando la participación de los trabajadores en la negociación de sus derechos.
- **Derechos Laborales:** Crear oficinas de apoyo y monitoreo en Canadá para atender denuncias de abusos.
- **Automatización Agrícola:** Desarrollar programas de capacitación técnica para que los trabajadores puedan asumir roles más especializados.
- **Remesas:** Promover políticas que incentiven el ahorro y la inversión local, reduciendo la dependencia de las remesas.
- **Integración Comunitaria:** Implementar proyectos de reintegración que apoyen la creación de negocios locales con las habilidades adquiridas por los migrantes.
- **Cambio Climático:** Fomentar la agricultura resiliente y sostenible en ambas naciones mediante el intercambio de conocimientos.

#### ***4.4.3 A Largo Plazo***

Para 2030, Canadá y Guatemala habrían logrado una cooperación más estrecha en temas migratorios. El uso de tecnologías agrícolas avanzadas no elimina la demanda de trabajo humano, sino que transforma los roles de los migrantes, quienes asumen funciones más técnicas y mejor remuneradas. Los programas bilaterales garantizan acceso a capacitación en nuevas tecnologías y al regresar a Guatemala, los trabajadores aplican este conocimiento para modernizar la producción agrícola local.

La economía de Tecpán también se diversifica gracias a incentivos para emprendimientos locales que reducen la dependencia de las remesas. La reinversión de capital ha permitido que los retornados abran negocios y compartan técnicas agrícolas innovadoras, fortaleciendo la autosuficiencia comunitaria. La comunidad ha logrado crear un fondo cooperativo que canaliza parte de las remesas hacia proyectos de infraestructura y servicios públicos. Además, el cambio climático es mitigado mediante prácticas agrícolas sostenibles compartidas entre Canadá y Guatemala, asegurando la continuidad de la producción.

#### ***4.4.4 Líneas de Acción para un Futuro Posible a Largo Plazo***

- Fortalecimiento de la formación técnica y profesional: Desarrollar programas de capacitación en Canadá y Guatemala que incluyan entrenamiento en el uso y mantenimiento de tecnología agrícola avanzada.
- Promoción de emprendimientos locales: Establecer incubadoras de empresas locales que proporcionen recursos, asesoramiento, y apoyo técnico para el desarrollo de nuevos emprendimientos en la región.
- Cooperación Internacional en prácticas agrícolas sostenibles: Crear programas piloto conjuntos entre Canadá y Guatemala para probar nuevas tecnologías de cultivo resistente al clima, asegurando la continuidad de la producción agrícola ante posibles crisis climáticas.
- Fortalecimiento de políticas migratorias justas: Ampliar el acceso a servicios legales y de asesoramiento para los migrantes, permitiendo que los trabajadores conozcan sus derechos y puedan defenderse ante posibles abusos.

## **4.5 Escenario Catastrófico**

### **4.5.1 A Mediano Plazo**

Para mediados de 2025, la agricultura en Canadá se transforma drásticamente con la adopción masiva de robots agrícolas. Estas tecnologías permiten a los empleadores reducir significativamente su dependencia de mano de obra extranjera, lo que lleva a una disminución masiva de la demanda de trabajadores temporales provenientes de Guatemala, especialmente de Tecpán. Los contratos que antes ofrecían períodos de empleo estables y salarios competitivos, ahora se acortan considerablemente, muchas veces limitándose a temporadas de dos a tres meses como máximo con salarios más bajos.

Las empresas agrícolas canadienses, buscando maximizar la eficiencia y reducir costos, recurren a una reducción en las compensaciones y beneficios ofrecidos a los trabajadores temporales. Los trabajadores guatemaltecos tecpanenses enfrentan condiciones más inestables, mientras que el acceso a servicios básicos como salud, vivienda digna y apoyo legal se deteriora aún más.

Para finales del año y ante la falta de condiciones laborales estables, los trabajadores agrícolas temporales organizan protestas y manifestaciones, demandando mejoras en sus condiciones y salarios. Sin embargo, la reacción de las autoridades migratorias en Canadá es severa. En lugar de atender las demandas, se implementan restricciones migratorias más estrictas, dificultando el acceso a nuevos contratos y limitando la movilidad de los trabajadores en Canadá. La presión aumenta con la introducción de políticas de deportación más rápidas para aquellos que participan en actividades de protesta o son considerados problemáticos.

En 2026, la situación se agrava en Tecpán. Las remesas, que representaban una fuente vital de ingresos para muchas familias, se reducen drásticamente, dejando a un gran número de hogares en situación de vulnerabilidad económica. La dependencia de estas remesas para cubrir necesidades básicas como educación, salud y alimentación crea una crisis local, incrementando los niveles de pobreza.

Las familias enfrentan la decisión de esperar una mejora o buscar una alternativa, por lo que aumenta la migración irregular. El aumento en la migración irregular expone a los trabajadores a riesgos adicionales, como la trata de personas, la explotación laboral y la violencia en las fronteras. El deseo de buscar una vida mejor, combinado con la falta de perspectivas en Guatemala, alimenta un ciclo migratorio cada vez más peligroso.

A pesar de la crisis evidente, para finales del 2026 la respuesta del gobierno guatemalteco es insuficiente. Sin políticas públicas claras para apoyar a las familias

afectadas, fomentar la agricultura local o crear programas de empleo, la situación empeora. La falta de intervención gubernamental incrementa la sensación de abandono y desesperanza, lo que provoca un aumento en la migración clandestina como última opción.

Además, la reinserción de los migrantes retornados se complica por la falta de políticas de apoyo psicológico y social. Muchos regresan con deudas adquiridas durante su estancia en Canadá o con expectativas económicas que no se cumplen, lo que genera frustración y resentimiento.

#### ***4.5.2 Líneas de Acción ante un Futuro Catastrófico a Mediano Plazo (para Evitarlo)***

- Fomento de la Agricultura Sostenible: El gobierno de Guatemala, junto con organizaciones locales e internacionales, debe promover la modernización de la agricultura en Tecpán, incentivando prácticas sostenibles y el uso de tecnologías accesibles.
- Apoyo a Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES): Fomentar el emprendimiento local con créditos accesibles, apoyo técnico y asesoría para la creación de negocios rurales.
- Revisión y Renegociación de los Contratos Laborales: Las autoridades de Guatemala deben trabajar en conjunto con Canadá para garantizar que los contratos de los trabajadores temporales ofrezcan condiciones laborales justas.
- Monitoreo en los PTAT: Establecer mecanismos de supervisión que permitan evaluar de forma continua las condiciones laborales en Canadá, asegurando que se respeten los derechos de los trabajadores guatemaltecos.
- Formación en Derechos Laborales y Culturales: Brindar programas de capacitación a los migrantes antes de su salida hacia Canadá, enfocándose en derechos laborales, integración cultural y preparación para situaciones adversas.
- Acuerdos Bilaterales con Canadá: Establecer acuerdos más sólidos entre Guatemala y Canadá para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y su bienestar en ambos países. Esto podría incluir cláusulas que obliguen a Canadá a ofrecer opciones de empleo alternativas si la automatización reduce la demanda de trabajadores temporales.

- Fomento del Diálogo entre Gobiernos y Sociedad Civil: Involucrar a organizaciones no gubernamentales y actores sociales en la planificación y ejecución de políticas relacionadas con la migración laboral, garantizando un enfoque más inclusivo y participativo en la toma de decisiones.

#### ***4.5.3 A Largo Plazo***

Para 2030, las tendencias negativas que comenzaron en 2025 se han intensificado, generando un escenario aún más complejo y desalentador tanto para Guatemala como para Canadá, con efectos profundos y a largo plazo.

En 2030, la automatización agrícola ha alcanzado su punto máximo en Canadá. Las grandes y medianas explotaciones agrícolas ahora dependen casi exclusivamente de la robótica avanzada y de tecnologías de inteligencia artificial. Los empleadores, viendo los beneficios en reducción de costos y aumento de la eficiencia, han eliminado prácticamente la contratación de trabajadores temporales guatemaltecos.

La reducción continua y significativa de las remesas ha llevado a un colapso económico en Tecpán. La agricultura local, abandonada durante años por la falta de inversión y modernización, es incapaz de satisfacer las necesidades de la comunidad. La pobreza se ha disparado, con niveles de desempleo juvenil, lo que genera desesperanza en la región.

La deserción escolar alcanza niveles críticos, con jóvenes que abandonan sus estudios en busca de ingresos inmediatos a través de trabajos informales. Los migrantes retornados a Guatemala en 2030 encuentran una falta total de apoyo por parte del gobierno. Los programas de reinserción económica y social son inexistentes.

A mediados del año, el descontento social en Guatemala, impulsado por las desigualdades económicas y la falta de oportunidades, se manifiesta en protestas masivas en las principales ciudades. Las demandas de una reforma agraria y políticas migratorias más justas son desoídas por el gobierno, lo que lleva a la represión de las movilizaciones y un aumento en la polarización política.

Para finales del 2030, Canadá endurece aún más sus políticas migratorias ante las protestas y la creciente presión de trabajadores agrícolas temporales que exigen mejores condiciones. Se implementan restricciones más severas para la entrada de trabajadores agrícolas extranjeros, justificadas por la completa automatización y la percepción de que la migración temporal ya no es necesaria. El riesgo de explotación se multiplica en un contexto donde las redes de apoyo están debilitadas y las políticas de protección son mínimas.

#### ***4.5.4 Líneas de Acción para un Futuro Catastrófico a Largo Plazo (para Evitarlo)***

- Revisión y Fortalecimiento de los PTAT: Negociar con Canadá mejores condiciones laborales, asegurar salarios justos y establecer un monitoreo constante de los derechos de los trabajadores agrícolas temporales, con la participación de organismos internacionales.
- Creación de un Centro de Innovación Agrícola en Tecpán: Establecer un centro de investigación y capacitación enfocado en tecnología agrícola y gestión sostenible de recursos.
- Acuerdo Bilateral para la Transferencia de Tecnología Agrícola: Negociar un acuerdo con Canadá para facilitar la transferencia de tecnología agrícola avanzada a Guatemala, permitiendo la modernización de la producción agrícola local.
- Sistema de Quejas Protegido para Trabajadores: Desarrollar una plataforma segura y anónima para que los trabajadores temporales puedan reportar abusos o irregularidades en los PTAT, garantizando protección contra represalias.

Estos escenarios se pueden llegar a desarrollar de manera progresiva si no se toman acciones contra las problemáticas que existan o surjan en un futuro en la implementación de los PTAT. Por lo que se generó un análisis de actores, mostrando cuál ha sido la tendencia que estos han presentado en su actuar durante el funcionamiento de los programas temporales.

#### 4.6 Análisis de Actores Vinculados a los PTAT

**Tabla 2.**

*Técnica analítica: análisis de actores*

Actores	Descripción	Situación Actual	Tendencia
<b>Gobierno receptor (Canadá)</b>	Diseñan, regulan, y administran los PTAT mediante instituciones.	Están enfocados en satisfacer la demanda de trabajadores temporales en sectores agrícolas con mano de obra migrante.	Posible endurecimiento de políticas migratorias; aumento en controles para verificar cumplimiento de derechos laborales.
<b>Empleadores agrícolas canadienses</b>	Contratan trabajadores para cubrir picos estacionales mediante los PTAT, especialmente en cultivos intensivos.	Buscan minimizar costos laborales y responder a la demanda.	Mayor interés en automatización, pero mantienen la demanda de mano de obra migrante para ciertas tareas.
<b>Instituciones gubernamentales guatemaltecas</b>	Gestionan la selección y preparación de trabajadores para los PTAT.	Promueven la participación en estos programas debido a la alta demanda y las remesas, pero con poca supervisión de las condiciones laborales en Canadá.	Creciente dependencia en los PTAT por la falta de oportunidades laborales internas; intentos de mejoras en la regulación y supervisión.
<b>Empresas reclutadoras guatemaltecas</b>	Intermediarias encargadas de seleccionar trabajadores para los PTAT según los perfiles solicitados por empleadores canadienses.	Encargadas del reclutamiento y colocación de personal agrícola guatemalteco. Denuncias de irregularidades en la selección.	Se espera una mayor regulación de su actividad por parte del gobierno pero aún operarán debido a la alta demanda de migrantes.

<b>País emisor (Guatemala)</b>	Envían trabajadores bajo acuerdos bilaterales, facilitando la migración temporal hacia Canadá.	Dependencia de los ingresos de las remesas y pocos programas de reintegración laboral al regreso de los migrantes.	Incremento de la migración temporal como estrategia económica, con poco avance en la creación de empleos sostenibles en Guatemala.
<b>Trabajadores migrantes</b>	Participan en los PTAT buscando mejores ingresos que en sus países de origen.	Encuentran tanto beneficios como desventajas en los PTAT, no obstante buscan mantener sus puestos laborales dada su implicación económica.	Posible adecuación a normas canadienses y búsqueda para conocer derechos laborales; continuarán siendo vulnerables a cambios de política migratoria.

**Fuente:** Elaboración propia sobre análisis prospectivo respecto al fenómeno investigado.

El análisis prospectivo de los PTAT entre Guatemala y Canadá permitió identificar tanto los riesgos como las oportunidades asociadas con este modelo de migración laboral. Se analizaron posibles escenarios que podrían afectar a los trabajadores en Guatemala y en Canadá, destacando la importancia de una planificación estratégica y coordinada entre los actores involucrados.

## Conclusiones

Los Programas de Trabajo Agrícola Temporal (PTAT) en Canadá se erigen como un mecanismo esencial para satisfacer la demanda de mano de obra agrícola en el país norteamericano, permitiendo la inclusión de trabajadores extranjeros, entre ellos guatemaltecos. No obstante, se observó que, en Guatemala, la falta de un marco regulatorio o de acuerdos gubernamentales formales que supervisen estos programas contrasta marcadamente con la situación en México, donde los acuerdos intergubernamentales proporcionan un nivel adicional de protección y regulación a los trabajadores migrantes.

En ausencia de dicho acuerdo en Guatemala, el proceso de reclutamiento y gestión de los trabajadores migrantes queda bajo el control de agencias privadas. Estas agencias, a menudo formadas por exmiembros de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), han asumido la responsabilidad de gestionar a estos trabajadores. Esta transición de un organismo internacional a agencias privadas suscitó serias preocupaciones sobre la falta de regulación y supervisión efectiva, convirtiendo el proceso en un negocio que presenta implicaciones éticas y laborales significativas.

Los PTAT han mejorado las condiciones de vida de muchos trabajadores guatemaltecos y sus familias, especialmente en municipios como Tecpán. Beneficios como el derecho a la paternidad y las remesas han permitido a las familias invertir en vivienda, educación y una mejor calidad de vida. Sin embargo, es fundamental reconocer que estos beneficios no deben ser vistos como una concesión, sino como una compensación justa por el trabajo realizado.

Además de los beneficios económicos directos, los PTAT han contribuido al desarrollo social y económico de Tecpán. Muchas familias han podido construir o mejorar sus viviendas, y los hijos de los trabajadores tienen acceso a mejores oportunidades educativas (Ver Entrevista 2).

A pesar de estos beneficios, los trabajadores guatemaltecos enfrentan una serie de desafíos dentro de los PTAT. La falta de políticas públicas adecuadas en Guatemala respecto al ámbito laboral ha llevado a que muchos trabajadores se vean obligados a aceptar condiciones laborales precarias en el extranjero por la necesidad de obtener ingresos. Además, la complejidad de las leyes canadienses, la falta de información y los contratos cerrados limitan sus opciones y aumentan su vulnerabilidad.

Durante la pandemia, la falta de protección por parte del Estado guatemalteco dejó a los trabajadores migrantes aún más expuestos. Mientras otros países tomaban medidas para proteger a sus ciudadanos en el extranjero, los trabajadores guatemaltecos continuaron viajando sin las garantías y protecciones necesarias (Reuters, 2020).

Por otro lado, el uso de contratos cerrados para los trabajadores guatemaltecos es considerado una práctica injusta, comparándola con el tratamiento de "personas desechables" (ver Entrevista 3). Esto subraya la imperante necesidad de establecer contratos más transparentes y justos que reflejen claramente los derechos y las obligaciones de ambas partes.

Haciendo énfasis, para que los PTAT sean realmente beneficiosos y respeten los derechos de los trabajadores guatemaltecos, se requiere un esfuerzo conjunto de los gobiernos de Guatemala y Canadá para implementar estas recomendaciones. Solo a través de una colaboración estrecha y un firme compromiso con los derechos humanos y laborales se podrá asegurar un entorno laboral justo y equitativo para todos los trabajadores migrantes.

## Referencias

- Acuerdo número 11, 2016. [Minister for Social Protection]. Paternity leave and benefit act 2016. Minister for Social Protection. <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2016/act/11/enacted/en/html>
- Acuerdo Gubernativo número 50-2022 [Ministerio de Trabajo y Previsión Social]. (2022, 24 de febrero). Para el registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de Guatemala. [https://MINTRABajogt-my.sharepoint.com/personal/redessociales\\_MINTRABajo\\_gob\\_gt/\\_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fredessociales%5FMINTRABajo%5Fgob%5Fgt%2FDocuments%2FAcuerdos%20Gubernativos%2FAG%2D050%2D2022%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fredessociales%5FMINTRABajo%5Fgob%5Fgt%2FDocuments%2FAcuerdos%20Gubernativos&ga=1](https://MINTRABajogt-my.sharepoint.com/personal/redessociales_MINTRABajo_gob_gt/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fredessociales%5FMINTRABajo%5Fgob%5Fgt%2FDocuments%2FAcuerdos%20Gubernativos%2FAG%2D050%2D2022%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fredessociales%5FMINTRABajo%5Fgob%5Fgt%2FDocuments%2FAcuerdos%20Gubernativos&ga=1)
- Artículo 30, sección 1 [Ley de Inmigración y Protección de Refugiados, Entering and Remaining in Canada] Sobre los derechos y obligaciones de los residentes temporales en Canadá. S.C. (2001) <https://laws.justice.gc.ca/eng/acts/i-2.5/page-5.html#h-274660>
- Auditor General of Canada. (2021). *Report 13 Health and Safety of Agricultural Temporary Foreign Workers in Canada During the COVID-19 Pandemic*. Oficina del Auditor General de Canadá. <https://www.oag-bvg.gc.ca>
- Autoridad Migratoria Nacional. (2023). Política Migratoria guatemalteca, Guatemala. Recuperado el 18 de julio de 2024 de <https://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2024/03/FINAL-Politica-Migratoria.pdf>
- Berna. (2023). ¿Cómo es trabajar en el campo en Canadá? Yo me Animo. [https://www.yomeanimo.com/trabajar-en-el-campo-en-canada#:~:text=del%20campo%20canadiense.-%20C2%BFcu%20A1nto%20dinero%20se%20puede%20ganar%20trabajando%20en%20el%20campo%20en,\(USD%2014.56\)%20por%20hora.](https://www.yomeanimo.com/trabajar-en-el-campo-en-canada#:~:text=del%20campo%20canadiense.-%20C2%BFcu%20A1nto%20dinero%20se%20puede%20ganar%20trabajando%20en%20el%20campo%20en,(USD%2014.56)%20por%20hora.)
- Canadian Federation of Agriculture. (2020). *Temporary Foreign Worker Program and Canadian Agriculture*. Canadian Federation of Agriculture. <https://www.cfa-fca.ca>

- Castracani, L. (2018). Importar el trabajo sin las personas: la racialización de la mano de obra agrícola temporal en Canadá. *Revista THEOMAI*, 38, 56 - 67.  
<https://www.redalyc.org/journal/124/12455418005/12455418005.pdf>
- CNESST. (2019). Trabajadores extranjeros temporarios ¿Conoce sus condiciones de trabajo en Quebec? La ley de normas laborales.  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/normes-du-travail-quebec-travailleurs-etrangers-temporaires-version-espagnole.pdf>
- Código de Trabajo Decreto número 1441. [Congreso de la República de Guatemala]. (1961, 05 de mayo). Artículo 34 <https://mcd.gob.gt/wp-content/uploads/2013/07/codigo-de-trabajo.pdf>
- Constitución Política de la República de Guatemala [Const]. Art. 26 y 101, 17 de noviembre de 1993 (Guatemala).
- Consulado de Carrera de México en Leamington. (s.f.). Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales.  
<https://www.consulmex.sre.gob.mx/leamington/index.php/asistencia-y-proteccion-consular/programa-de-trabajadores-agricolas-temporales>
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado) número 97 [Organización Internacional del Trabajo]. (1949, 01 de julio).  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312242](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) número 143 [Organización Internacional del Trabajo]. (1975, 04 de junio).  
[https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312288](https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas número 181 [Organización Internacional del Trabajo]. (1997, 03 de junio). Por el cual se establece el contexto en que funcionan las agencias de empleo privadas referente al buen funcionamiento en el mercado de trabajo.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)
- Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo de la OEA. (s.f.). Programa del Trabajador Extranjero Temporal (TFWP). *OEA Rial*.  
<http://rialnet.org/?q=es/node/1021>

- Duarte, C. (2014). *Aspectos legales que fundamentan la procedencia de la indemnización a la familia del trabajador fallecido a tenor del Derecho Laboral*. [Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Mariano Gálvez de Guatemala].
- FERME Contigo. (4 de enero de 2024). Qué es la CNESST. [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=QHwWeYG7OqU&t=52s>
- Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère (FERME). (2024). FERME Contigo. <https://www.linkedin.com/company/FERME Contigo/>
- Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère. (s.f.). La référence en matière de recrutement de main d'œuvre temporaire pour la filière agroalimentaire. FERME <https://www.fermequebec.ca/>
- Foreign Agricultural Resource Management Services. (2023). Agricultural Stream Program. F.A.R.M.S, <https://farmsontario.ca/agricultural-stream-program/>
- Gouvernement du Québec. (14 de septiembre de 2023). Embaucher un travailleur de n'importe quel pays pour un maximum de 24 mois. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/embaucher-travailleur-agricole/tout-pays-maximum-24-mois>
- Hennebry, J. (2008). Bienvenidos a Canadá? Globalization and the Migration Industry Surrounding Temporary Agricultural Migration in Canadá. *Canadian Studies in Population*, 35(2), 339 - 356. <https://doi.org/10.25336/P69C8M>
- Instituto Guatemalteco de Migración. (2023). Política Migratoria de Guatemala. <https://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2024/03/FINAL-Politica-Migratoria.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística de Guatemala. (2020). Estimaciones y proyecciones de la población total a nivel municipal. Recuperado el 06 de julio de 2024 de <https://www.ine.gob.gt/ine/wp-content/uploads/2020/12/Estimaciones-y-Proyecciones-Municipales-2015-2030-por-sexo.xlsx>
- Larios, B. (09 de abril de 2024). MINTRAB reporta más de 400 denuncias por estafas en visas laborales. Agencia Guatemalteca de Noticias. <https://agn.gt/MINTRAB-reporta-mas-de-400-denuncias-por-estafas-en-visas-laborales/>

- Loi sur les normes du travail (2019, enero). Legislación de Quebec. Se aplica la ley a los empleados independientemente de dónde realicen su trabajo y a aquellos que realizan su trabajo dentro como fuera de Quebec.
- López, D. (12 de febrero 2024). Salario mínimo en Guatemala: Lo que se debe saber al buscar empleo. Prensa Libre. <https://www.prensalibre.com/economia/salario-minimo-en-guatemala-que-aspectos-se-deben-tener-en-cuenta-al-solicitar-trabajo/>
- López-Sala, A., y Gordenau, D. (2015). En torno a la Circularidad Migratoria: Aproximaciones conceptuales, Dimensiones teóricas y Práctica Política. Instituto de Economía, Geografía y Demografía, (38), pp. 9 – 34, DOI: mig.i38y2015.001
- Martin Cabello, A. (2014). Teorías sobre la globalización: Una evaluación crítica. OBETS. Revista de Ciencias Sociales, 9(2), pp. 333-359, DOI: 10.14198/OBETS2014.9.2.04
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (s.f.). Información general. Obtenida el 30 de agosto de 2024 de [https://www.minex.gob.gt/Visor\\_Pagina.aspx?PaginaID=6](https://www.minex.gob.gt/Visor_Pagina.aspx?PaginaID=6)
- Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá. (s.f.) Trabajar en Canadá temporalmente. Service Canadá. <https://www.cic.gc.ca/english/work/apply-who.asp>
- MINTRAB. (s.f.) Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero. <https://www.MINTRABajo.gob.gt/index.php/dge/movilidad-laboral/es>
- Muir, G. (2015). Descifrar los espacios de exclusión. El control de la migración y el reclutamiento de trabajadores guatemaltecos en Canadá a través del Programa de Trabajadores Temporales Extranjeros. En M. J. Sánchez Gómez, & S. M. Lara Flores, Los programas de trabajadores temporales. ¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización? (págs. 57 - 80). México: IIS. Organización Internacional para las Migraciones. (9 de marzo de 2010). El programa de migración temporal a Canadá dirigido por la OIM ha ayudado a 12.000 personas.
- Castracani, L. (2018). Importar el trabajo sin las personas: la racialización de la mano de obra agrícola temporal en Canadá. Revista THEOMAI, 38, 56 - 67. <https://www.redalyc.org/journal/124/12455418005/12455418005.pdf>
- Naciones Unidas. (s.f.). La Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Naciones Unidas. Obtenido el 31 de agosto de 2024 de <https://www.un.org/es/global-issues/migration#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20par>

a%20las%20Migraciones%20(OIM)&text=Creada%20en%201951%2C%20la%20Organizaci%C3%B3n,gubernamentales%2C%20intergubernamentales%20y%20no%20gubernamentales.

Nye, J. y Keahone, R. (2012). Power and Interdependence. Longman.

Oficina de Alto Comisionado. (s.f.). Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Derechos Humanos de las Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

OLA. (s.f.). Operadora Laboral, conoce sobre nosotros. Recuperado el 25 de junio de 2024 de <https://operadoralaboral.com/contacto/>

OLA. (s.f.). Explorando Horizontes: GAREX e IRIS de OIM se Unen en la Promoción de Acuerdos Internacionales sobre Migración. Operadora Laboral. Recuperado el 31 de agosto de 2024 de <https://operadoralaboral.com/explorando-horizontes-garex-e-iris-de-oim-se-unen-en-la-promocion-de-acuerdos-internacionales-sobre-migracion-2/>

Organización Internacional de Empresarios. (s.f.). Migración laboral. <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/migracion-laboral#:~:text=Una%20de%20esas%20herramientas%20es,con%20pr%C3%A1cticas%20justas%20y%20%C3%A9ticas.>

Organización Internacional del Trabajo. (2012). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe General y observaciones referidas a ciertos países. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174831.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174831.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Mecanismos de control de la OIT. Revisado el 07 de junio de 2024 de <https://www.ilo.org/es/node/8411/como-funciona-la-oit/mecanismo-de-control#top>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). ¿Qué es un empleo temporal? Recuperado el 28 de marzo de 2024, de [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS\\_536960/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536960/lang--es/index.htm)

Organización Internacional para las Migraciones. (2010). Políticas Públicas sobre Migración Laboral. Ediciones La Caja.

- Organización Internacional para las Migraciones. (9 de marzo de 2010). El programa de migración temporal a Canadá dirigido por la OIM ha ayudado a 12.000 personas. <https://www.iom.int/es/news/el-programa-de-migracion-temporal-canada-dirigido-por-la-oim-ha-ayudado-12000-personas>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2019). Glosario de la OIM sobre Migración, OIM ONU Migración, (34), 120 – 146. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf>
- Ortiz, A. (abril 2014). Los trabajadores agrícolas temporales mexicanos y guatemaltecos en Quebec y la Unión de Trabajadores del comercio y la alimentación. [Tesis de Maestría en Estudios Políticos y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México].
- PanHispanico. (s.f.). Memorándum de entendimiento (MOU). Recuperado el 27 de marzo de 2024, de <https://dpej.rae.es/lema/memorando-de-entendimiento-mou>
- Piché, V. (2015). Política migratoria canadiense en un contexto global. ¿El modelo canadiense es realmente “excepcional”? En Lara, S., Pantaleón, J., Martín, P. (Eds.), Las nuevas políticas migratorias canadienses. Gobernanza neoliberal y manejo de la otredad (pp. 22 - 54). Editorial IIS. [http://ru.iis.sociales.unam.mx/bitstream/IIS/5721/2/las\\_nuevas\\_politicas\\_migratorias\\_canadienses.pdf#page=23](http://ru.iis.sociales.unam.mx/bitstream/IIS/5721/2/las_nuevas_politicas_migratorias_canadienses.pdf#page=23)
- Preibisch, K. (2010). Migrant Workers and Changing Work-place Regimes in Contemporary Agricultural Production in Canadá. Recuperado el 19 de julio de 2024 de <https://doi.org/10.48416/ij saf.v19i1.237>
- Quaranta, G. (2017). Estrategias laborales de vida y patrones migratorios de trabajadores agrícolas en hogares rurales de Santiago del Estero, Argentina. *Desarrollo Económico*, Vol. 57, N° 221, 119-146.
- Rafael Istupe, A.M. (2015). Análisis social de la gestión de la movilidad laboral temporal de guatemaltecos Canadá en el marco del Convenio 97 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los trabajadores migrantes. [Tesis de Licenciatura en Relaciones Internacionales, Universidad de San Carlos de Guatemala].
- Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188). [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R188](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R188)

- Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100).  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R100](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R100)
- Reyes, G. E. (2001). Teoría de la Globalización: Bases Fundamentales. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, (3),  
<https://www.redalyc.org/pdf/181/18100308.pdf>
- Reuters. (16 junio 2020). México suspende temporalmente envío trabajadores a Canadá tras muertes por coronavirus. Reuters.  
<https://www.reuters.com/article/world/americas/mxico-suspende-temporalmente-envo-trabajadores-a-canad-tras-muertes-por-coron-idUSL1N2DTORI/>
- Rodríguez, A. (17 de septiembre de 2020). ¿Qué es el IRCC y cuáles son sus requerimientos? LCMundo. Obtenido el 30 de agosto de 2024 de  
<https://www.lcmundo.com/noticias/55/ircc-canada/>
- Service Canada. (02 de enero de 2024). Hire a temporary foreign worker through the Agricultural Stream: Overview. Government of Canada. Recuperado el 03 de noviembre de 2023 de <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/agricultural.html>
- Service Canada. (11 de octubre de 2023). Trabajadores extranjeros temporales: sus derechos están protegidos. Recuperado el 09 de mayo de 2024 de <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/protected-rights-es.html#h2.3>
- Service Canada. (02 de junio de 2023). Información sobre la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Government of Canada. Recuperado el 08 de mayo de 2024 de <https://noc.esdc.gc.ca/LaStructure/Cnp2021>
- Service Canada. (11 de mayo de 2023). Trabajadores extranjeros temporales: sus derechos están protegidos. Government of Canada.  
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/protected-rights-es.html>
- Service Canada. (19 de mayo de 2023). Programa De Trabajadores Temporales Extranjeros – Acuerdo de Empleo para la Agricultura Principal: Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT). Government of Canada.  
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign->

workers/agricultural/seasonal-agricultural/requirements/employment-agreement-sp.html

Service Canada. (25 de octubre de 2023). What is a Labour Market Impact Assessment?

Government of Canada. Recuperado el 03 de noviembre de 2023 de <https://ircc.canada.ca/english/helpcentre/answer.asp?qnum=163&top=17>

Universidad Europea. (13 de mayo de 2022). ¿Qué es la política exterior? Universidad

Europea Obtenido el 30 de agosto de 2024 de <https://universidadeuropea.com/blog/que-es-politca-exterior/>

USAID, OIM. (2023). Encuestas sobre migración internacional de personas

guatemaltecas y remesas 2022. [https://infounitnca.iom.int/uploads/RemesasGT2022/Resumen\\_EncuestaRemesas2022\\_gt.pdf](https://infounitnca.iom.int/uploads/RemesasGT2022/Resumen_EncuestaRemesas2022_gt.pdf)

USAID. (s.f.). Abordando las causas fundamentales de la migración irregular.

Recuperado el 27 de julio de 2024 de <https://www.usaid.gov/es/guatemala/programs/addressing-root-causes-irregular-migration-project#:~:text=Guatemala%20tiene%20una%20larga%20historia,clim%C3%A1tico%20y%20los%20desastres%20naturales.>

Vanegas, R., Sandoval, J. (2020). Los trabajadores agrícolas temporales mexicanos en

Canadá y la covid-19. *Revista de Migración y Desarrollo*, 19(36), 65 - 87. <https://www.redalyc.org/journal/660/66068362003/66068362003.pdf>

Vargas Foronda, J. (15 de agosto 2010). *El programa de Trabajo Agrícola Temporal en*

*Canadá (PTAT-C) Mano de Obra barata de exportación*. Diálogo. FLACSO Guatemala.

Vecteezy. (s.f.). Mapa de Canadá. [https://es.vecteezy.com/arte-vectorial/21221774-](https://es.vecteezy.com/arte-vectorial/21221774-canada-mapa-con-todas-estados)

[canada-mapa-con-todas-estados](https://es.vecteezy.com/arte-vectorial/21221774-canada-mapa-con-todas-estados)

Venkatesh, V. (2023). Políticas laborales a lo largo del tiempo, adaptándose a la demanda

laboral del país y a las necesidades de los trabajadores. *Migración laboral en Canadá*. En OIM. Seminario Internacional Migración Laboral en América Latina y el Caribe. (pp. 75 - 86). Instituto Nacional de Migración de la República Dominicana.

## Anexos

### Encuestas a Trabajadores Agrícolas Temporales

#### Imagen 2

#### La migración documentada de trabajadores de Tecpán, Chimaltenango hacia Canadá a través de Programas de Trabajo Agrícola Temporal (PTAT-C).

Mi nombre es Pablo

Higueros y soy estudiante de la carrera de Relaciones Internacionales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ejerciendo mi trabajo de tesis para el

grado de licenciatura.

Esta investigación es para analizar cómo se desarrollan los trabajos agrícolas en Canadá por medio de su experiencia. Conocer los puntos positivos y negativos y cómo estos trabajos han transformado su vida, a su familia y su sociedad.

- **Esta es una encuesta es totalmente confidencial y de uso académico.**
- **No se piden datos personales, nombre, correo electrónico ni otro particular.**
- **Si usted considera que no es adecuado responder, puede no hacerlo.**

**Marca con una X tu respuesta.**

1. ¿Cuántos años tiene?

*Marca solo un óvalo.*

- De 18 a 25 años
- De 26 a 30 años
- 30 años o más

2. ¿Cuál es su género?

*Marca solo un óvalo.*

- Hombre
- Mujer

**Imagen 3**

3. ¿Hacia qué provincia viaja?

*Marca solo un óvalo.*

- Québec
- Vancouver
- Ontario
- BC

4. 1. ¿A qué se dedica cuando está en Tecpán?

*Marca solo un óvalo.*

- Agricultura
- Ganadería
- Industria
- Otro: \_\_\_\_\_

5. 2. ¿Cómo conoció la empresa reclutadora con la que viaja?

*Marca solo un óvalo.*

- Redes sociales
- Recomendación de un familiar
- Investigando en internet
- Otro: \_\_\_\_\_

**Imagen 4**

6. 3. ¿Qué fue lo que lo motivó a viajar a Canadá?

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Crecimiento económico
- Mejorar la vida de mi familia
- Mejorar mi casa
- Ayudar a la comunidad donde vivo
- Otro: \_\_\_\_\_

7. 4. ¿Cuál fue lo más difícil para completar el proceso cuando lo estaban reclutando?

*Marca solo un óvalo.*

- La entrevista (Iniciar el proceso)
- Entregar la papelería
- Los procesos digitales

8. 5. ¿Ha tenido malas experiencias con la empresa que lo reclutó para el trabajo temporal en Canadá?

*Marca solo un óvalo.*

- Me he sentido excluido o maltratado
- Ha sido una buena experiencia

**Imagen 5**

9. 6. ¿Cuánto tiempo lleva viajando hacia Canadá?

*Marca solo un óvalo.*

- Es mi primer viaje
- 1 - 2 años
- 3 - 4 años
- 5 años o más

10. 7. ¿Viaja siempre hacia la misma finca o ha cambiado durante el proceso?

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre viajo a la misma finca
- He cambiado de finca

11. 8. ¿En qué área ha mejorado su vida al trabajar en Canadá?

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Económica
- Social
- Familiar
- Otro: \_\_\_\_\_

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

**Google** Formularios

## Entrevista 1. Experta en Movilidad Laboral. Eugenia Pérez – Coordinadora de Labour Mobility Partnerships (LaMP) y Consultora del GAREX.

### Imagen 6

Eugenia Pérez – Coordinadora de Labor Mobility Partnerships (LaMP) y consultora del GAREX.

#### 1 Historia y desarrollo de los PTAT entre Canadá y Guatemala

1.1 ¿Puede describir el panorama de las migraciones laborales regulares de guatemaltecos hacia el exterior?

*Actualmente tenemos un aumento en la migración de trabajadores guatemaltecos hacia el exterior, tenemos 6 millones de guatemaltecos en el exterior que representa 1/3 de la población guatemalteca lo que representa el 20% del PIB según cifras del Banco de Guatemala. Por lo que nos indica que los guatemaltecos continúan a migrar en su mayoría por razones laborales, dentro de las muchas causas.*

1.2 ¿Puede explicar sobre el comienzo de la relación Canadá-Guatemala a través de los programas temporales y cómo se ha desarrollado en Guatemala?

El comienzo de la relación Canadá-Guatemala de los programas de trabajo temporal iniciaron en 2003 con el apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala y la OIM, este año empezó a gestionarse el primer grupo de trabajadores guatemaltecos que viajarían a Canadá. Este programa lo siguió gestionando la Organización Internacional para las Migraciones con Canadá y con el apoyo del gobierno, hasta el año 2013 cuando realizaron el cierre de este programa. La creación de las agencias de reclutamiento privadas también gestionan este programa desde el sector privado pero su creación o comienzo es una incertidumbre, hay agencias que funcionan quizás desde hace varios años antes del comienzo del programa con Canadá, pero actualmente son visibles y pueden registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, el cual también tiene el programa de movilidad laboral.

1.3 ¿Podría describir el proceso de visado, tanto qué se necesita para optar por una visa laboral para Canadá, como el proceso para la impresión en el pasaporte?

Lo que recuerdo en el tiempo que labore en este programa el proceso de visado comenzaba desde que el trabajador tenía una oferta válida laboral en Canadá, él podía llegar a dejar sus requisitos a la agencia de reclutamiento (esto proceso varía en tiempo) pero es posterior a enviar su aplicación a la Embajada de Canadá. Cuando se envía la aplicación, la Embajada tiene un tiempo estimado de 60 días para una respuesta (este tiempo también puede variar), también uno de los requisitos es registrar sus huellas biométricas en la sede del VAC (institución privada que trabaja con Canadá). Al momento de llenar estos requisitos se envía el pasaporte a la Embajada de Canadá en México y su posterior retorno a Guatemala con la visa impresa (este tiempo puede tomar aproximadamente 2 semanas). Actualmente desconozco si es de la misma forma pero básicamente esto se realiza en las agencias de reclutamiento.

1.4 ¿Cuáles son las regulaciones que el gobierno canadiense implementa respecto a la seguridad laboral de los migrantes laborales temporales dentro y fuera de las fincas?

El gobierno de Canadá tiene un principal enfoque en los trabajadores agrícolas y la protección de sus derechos laborales en Canadá, para ello cuentan con las siguientes entidades que velan por sus derechos laborales dentro de la compañía donde laboran:

## Imagen 7

---

CNESST – Es el organismo de gobierno que vela en general por los derechos laborales de los nacionales y extranjeros laborando en Canadá (especialmente con ellos podemos tener una mejor idea de las regulaciones laborales en Canadá y con el Ministerio del Trabajo y del empleo de Canadá.

RATTMAQ – Es una asociación no lucrativa con el respaldo del gobierno de Canadá que ayuda a la defensa de los derechos laborales de los trabajadores en Québec.

Línea de reporte en caso de un abuso laboral: 911 o 1-866-602-9448

- 1.5 Las empresas reclutadoras privadas son un eje primordial en los procesos de los programas temporales ¿desde cuándo surgen y cómo se ha desarrollado el papel de estas dentro de Guatemala?

Cómo lo mencioné anteriormente, no hay una fecha exacta de surgimiento de las agencias pero el papel que han desarrollado dentro de Guatemala es vital en el ecosistema de migración laboral en Guatemala, ya que cuentan con un número aproximado de 50,000 trabajadores que se movilizan al extranjero en los últimos 4 años. Actualmente las agencias están reguladas por el Ministerio de Trabajo en Guatemala y eso ayuda a reconocer más a las agencias y saber quiénes están operando en el país.

- 1.6 Desde su perspectiva ¿benefician o perjudican al migrante temporal guatemalteco?

Opino que es un beneficio para lograr una oportunidad de empleo para los guatemaltecos, siempre y cuando la agencia respete los acuerdos y convenios que las regulan en Guatemala y en el extranjero.

- 1.7 Según su criterio, además del memorándum de entendimiento ¿qué otro documento legal debe de ser necesario para regular y formalizar un programa que ha tomado auge en los últimos años como los PTAT?

Actualmente no hay existe un memorándum de entendimiento entre Guatemala y Canadá y desconozco si exista una para las agencias privadas, pero los acuerdos entre países benefician mucho para este tipo de programas, creo que es algo que falta entre Guatemala y Canadá para que el programa pueda crecer y tener una cobertura adecuada para este entorno migratorio laboral.

## **2. Sobre las migraciones y los programas temporales, la intervención del gobierno en el plano internacional**

- 2.1 ¿Por qué la migración circular es una solución para la economía irregular en Guatemala? ¿De qué manera podría ayudar a las personas que laboran en el sector agrícola en Guatemala?

La migración circular ayuda sin duda a la falta de empleo en el país y a que los guatemaltecos tengan más oportunidades de mejorar económicamente, pero no creo que sea una solución actual para mejorar la economía irregular (si hablamos de la economía informal en este contexto no creo que sea una solución).

Para aquellos que laboran en el sector agrícola es una oportunidad que les brinda mejorar sus técnicas agrícolas en el extranjero. Hay casos de personas que viajan y tienen la oportunidad de

---

## **Imagen 8**

quedarse a vivir en Canadá donde es mejor pagado. Pero también para los que regresan significa una oportunidad para mejorar sus condiciones económicas y poder emprender negocios o simplemente tener una estabilidad laboral.

### **2.2 ¿Cuál es la intervención que tiene el gobierno de Guatemala en el proceso de los PTAT?**

El gobierno de Guatemala actúa a través de sus embajadas para brindar apoyo y servicios a los guatemaltecos en el extranjero en cuanto al programa de los trabajadores extranjeros temporales y así mismo el Ministerio de Trabajo tiene el programa de movilidad laboral y así mismo el registro de las agencias privadas que reclutan hacia el extranjero. Creo que este ha sido el papel de intervención del gobierno en cuanto a estos programas.

### **2.3 ¿Deberían las organizaciones internacionales, además de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), intervenir más en estos programas?**

Los organismos internacionales no intervienen, ellos brindan las herramientas para que estos programas ofrezcan a los guatemaltecos un reclutamiento seguro, transparente y equitativo, incentivando el acceso a sus derechos laborales tanto en Guatemala como en el extranjero. Actualmente quienes brindan apoyo es la OIT, OIM, USAID, LaMP, AVINA, entre otros, pero tengo conocimiento de los descritos acá.

#### **2.3.3 Si su respuesta es SI, ¿Cómo debería de ser esta intervención?**

## Entrevista 2. A Trabajador Agrícola Guatemalteco Durante su Tiempo Laboral en Canadá

### Imagen 9

#### **TRABAJADOR AGRÍCOLA, viaja por 7 meses, entrevista vía Zoom desde Canadá.**

Se reversan datos personales para guardar la integridad del participante.

#### **1. Sobre sus actividades en Guatemala y previo a viajar**

##### **1.1 ¿A qué se dedica cuando está en Tecpán?**

Tengo varias ocupaciones en Tecpán. Trabajo en el área de créditos y también en el área de campo. Tengo un terreno donde cosecho fresas y verduras.

Busco desarrollarme y obtener más conocimiento, por eso trabajo en una institución de créditos.

##### **1.2 ¿Puede contarme cómo fue que comenzó a participar en el programa de trabajo temporal?**

Yo entré al programa en 2015. Actualmente en ese tiempo viajaba mi papá, él viajó con el segundo grupo en 2004, llegó a esta finca y desde esa fecha la finca reclutó más guatemaltecos. Fue por medio de mi papá que yo logré trabajar en esta finca.

##### **1.3 ¿Qué fue lo que lo motivó a trabajar en Canadá?**

Uno como hombre sabemos que necesita varias cosas. Los procesos de mi vida fueron cambiando, ya casado velaba por encontrar el dinero para comprar casa, mi carro y tener las cosas con mi familia. Dije: "algún día de me voy a casa" y pensé: ¿de dónde voy a sacar el dinero? Este fue lo que me motivó para buscar oportunidad en Canadá.

Pensé en mi futuro, no en mi presente.

##### **1.4 ¿Ha tenido malas experiencias con la empresa que lo reclutó para el trabajo temporal en Canadá?**

Ningún inconveniente, siempre nos han atendido bien.

### Imagen 10

#### **2. Viaje hacia Canadá y proceso para trabajo temporal agrícola en Canadá**

##### **2.1 ¿Cuánto tiempo lleva viajando hacia Canadá y cómo ha sido su experiencia?**

9 años con este en curso. Ha sido muy diferente. Empecé con contratos de 2 meses (del 15 de julio para finales de septiembre). Con el tiempo se dan cuenta que los guatemaltecos tenemos un buen rendimiento y más con la juventud, nos ayuda. Fui escalando.

En la finca se cosecha lechuga, apio, brocoli, cebolla, cilantro, cebollín, zanahoria y otras verduras.

## **Imagen 11**

Se dieron cuenta de la capacidad que uno tiene, además de la necesidad y el deseo de trabajar. Conforme el tiempo, los patrones ven ese rendimiento y me dieron más tiempo de contrato. Casi son 7 meses que vengo a trabajar.

Al principio era cortador, conforme el tiempo he ido escalando y el conocimiento es mejor. Ahora ya manejo, que es algo nuevo que aprendí aquí.

### **2.2 ¿Cuáles son los beneficios, personales, económicos, educativos o sociales, que le ofrece la finca por trabajar en Canadá?**

Nos dan oportunidad de estudiar, pero eso significa perder tiempo del contrato y eso representa que perdemos dinero. Cuando es capacitación de la finca, nos lo pagan, entonces vamos a los cursos. Este año tuve dos cursos de manejo, para montacarga y el otro de bus.

### **2.3 ¿Cómo ha mejorado su vida, la de su familia y la de su municipio por trabajar en Canadá?**

He logrado hacer mis cosas, atender a mis familias y lograr mis metas, cosas que nunca imaginé, sino que Dios que me da fuerza día a día para trabajar, para darme a conocer, le he sacado provecho a estos viajes.

Cambios en el municipio no como tal, nada de estructura. Los cambios principales han sido en los niños, que nos ven como triunfadores y dicen: “yo quiero ser como ellos”. Los cambios los veo en mis compañeros y vecinos, que antes íbamos a pie ahora tenemos vehículo.

Los cambios han sido ideológicos, generamos cambios en otras personas.

### **2.4 ¿Conoce algún caso de trabajadores que hayan tenido que denunciar a algún jefe o compañero de finca por maltrato dentro de la finca?**

No llegamos al extremo de denunciar. En la finca tenemos lineamientos que debemos de seguir. El primero es una llamada de atención del capataz, la segunda es un descanso por tener la mínima actitud. Luego la patrona habla con nosotros, que es la última llamada de atención.

---

## Entrevista 3. Director General de Asociación Civil AGUND

### Imagen 12

#### 1. Características sobre las actividades de la empresa entorno al proceso de reclutamiento hacia Canadá

##### 1.1 ¿Podría describir, el panorama de las migraciones laborales regulares de guatemaltecos hacia el exterior?

La parte jornalera en Guatemala tiene un salario aproximado de Q75 a Q100 diarios. En Canadá la dinámica es de Q700 a Q800 diarios, por mencionar un aproximado, lo que lo vuelve una gran ventaja.

Agradecemos a Canadá que hayan abierto los brazos a los agricultores pero también exigimos que se respeten nuestros derechos laborales.

El problema más grande que sucede en Guatemala es la falta de información. AGUND tiene la información del departamento de labor canadiense que viajaron 18 000 trabajadores agrícolas en 2023; el gobierno solo menciona a 2 000 o 3 000. Nuestros funcionarios desconocen el tema.

Antes realizaban el trabajo la OIM, luego pasó a manos de las empresas reclutadoras, pero no existe un mecanismo para regular a estas empresas. En 2022 se logró crear el Acuerdo 20-2022 para regular estas agencias. Pero no hay forma de cómo monitorear a estas empresas. No hay ley que prohíba el no registrarse ante el MINTRAB.

### Imagen 13

#### 2. Sobre las migraciones y los programas temporales, la intervención del gobierno en el plano internacional

##### 2.1 ¿Podría describir qué son los PTAT y cómo funcionan? ¿Qué diferencias ve la dirección entre OIM y las agencias reclutadoras?

Lamentablemente, en Guatemala no existe ese tipo de programa como existe con México, firmando un acuerdo entre gobiernos. Existen únicamente empresas reclutadoras que manejan a los trabajadores. Los PTAT existen en Canadá, pero en Guatemala no, un acuerdo que regule y exija la protección de derechos de todos los migrantes temporales. Esto es irresponsabilidad del gobierno canadiense.

Guatemala depende de la mano de obra agrícola guatemalteca, dado que cubren los trabajadores que ellos no pueden conseguir en su país. Es un abuso de derechos laborales desde Canadá para Guatemala.

Lamentablemente, el gobierno canadiense llegó a un acuerdo que ellos manejaran los programas durante 8 años. La OIM se corrompió y salieron de Guatemala. Las famosas agencias son guiadas por la misma gente que trabajaba en la OIM en ese tiempo. Es un negocio lo que están haciendo. Estamos hablando de gente, no de animales.

## **Imagen 14**

### **2.2 ¿Cuáles son los beneficios que ustedes han observado que han provocado los PTAT al municipio de Tecpán? ¿Considera que son beneficiosos?**

Hay muchos beneficios que los trabajadores han recibido de parte de Canadá. Un ejemplo es el derecho paternal, es decir, cuando nace un niño en Guatemala y el trabajador está dentro de estos famosos programas, el gobierno canadiense les da un bono de 6000\$ a 7000\$ dólares canadienses.

Mucha gente ya tiene una casa, los hijos ya pueden estudiar, se visten mejor, son parte de la parte positiva de los programas. Pero no es un favor que están haciendo en Canadá, la mano de obra está haciendo su trabajo y merece una remuneración y protección adecuada.

### **2.3 ¿Qué violación de derechos laborales son los que más se mencionan dentro de los PTAT?**

El problema que más se ve en los trabajadores guatemaltecos, que por falta de políticas públicas, no existe una regulación en el trabajo. Es casi obligado ir a trabajar en el extranjero para las personas agricultores, sino se muere de hambre por falta de empleo. Además de que las empresas exigen experiencia laboral sin dar oportunidades, estos son problemas de Estado.

Pero como guatemaltecos, no denunciemos esas violaciones laborales. Nosotros permitimos que no se respeten nuestros derechos por la misma necesidad de recursos en nuestro país.

En el tiempo de pandemia, los trabajadores guatemaltecos seguían viajando y nadie dijo nada. En México, el presidente López mencionó frenar estos viajes para cuidar a los migrantes temporales.

Además, de que no se explican las leyes federales y leyes provinciales, que son dos cosas muy distintas pero al final necesarias. Y para nosotros como AGUND, el que lleven un contrato cerrado para Guatemala, es algo injusto hacer esto con los trabajadores, es como usar personas desechables.

## **Imagen 15**

### **2.4 ¿Cuáles son las regulaciones que el gobierno guatemalteco implementa respecto a la problemática de las estafas en Guatemala? ¿Considera que cumplen con la protección contra este delito?**

Debería, pero no existen. El mismo MINTRAB tiene un programa y envía a personas a British Columbia u Ontario. El año pasado hubo un grupo de 89 trabajadores que viajó con contrato por 2 años a Canadá, los expulsaron al mes de estar allá. Tienen una promesa del gobierno de llevarlos a trabajar a España, pero es algo incierto.

**Imagen 16****3 ¿Qué recomendación daría para que estos programas mejoren respecto a la garantía de los derechos de los trabajadores?**

Yo siempre he dicho que en Canadá se habla mucho de derechos humanos pero no los cumplen.

Un ejemplo de esto es el llamado “derecho de desempleo”, le cobran al trabajador pero no tienen derecho a este seguro, solo los canadienses. Este es un robo que no se debería de aplicar a los TET. Desde ahí se violan los derechos de los trabajadores.

Hace poco exigía que fuera el MINTRAB que regulara estos trabajos que realizan en Canadá, no las agencias reclutadoras. México tiene un programa guiado por el gobierno, que no es tan bueno pero que realizan su trabajo. La Secretaría del gobierno mexicano manda a Quebec más de 50 000 trabajadores al año.

Es obligación de las empresas reclutadoras informar a los trabajadores de sus derechos, de las leyes y a qué van, hacia donde van y todo lo que implica su contrato.