

*Cuadernos de Trabajo
Sobre Migración*

22

Evaluación Proyecto Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá



*Ministerio de Relaciones Exteriores
Guatemala, C.A.*



*Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Guatemala, C.A.*



*Organización Internacional para
las Migraciones -OIM-*



*Ministerio de Relaciones Exteriores
Guatemala, C.A.*



*Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Guatemala, C.A.*



*IOM International Organization for Migration
OIM Organización para las Migraciones*

EVALUACIÓN PROYECTO TRABAJADORES(AS) AGRICOLAS TEMPORALES A CANADA

Guatemala, febrero 2006

PRESENTACION

La presente publicación trata sobre el tema de la migración laboral, y muestra los resultados de un proyecto eficaz de reclutamiento, protección y retorno de Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá.

El proyecto lo ejecuta el Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la cooperación técnica de la Organización Internacional para las Migraciones -OIM-.

Los datos cuantitativos que se presentan en el presente informe demuestran que el proyecto efectivamente es una alternativa viable a la migración irregular y contribuye a la reducción de la pobreza, ya que beneficia a las familias de los trabajadores(as) y dinamiza la economía local en las comunidades de origen.

El proyecto lleva tres años consecutivos de ejecución, con resultados exitosos, lo que ameritó una evaluación cuantitativa y objetiva sobre los logros alcanzados y la identificación de las dificultades afrontadas; en ese sentido, el documento aborda los siguientes aspectos:

1. Evolución del Proyecto durante los tres años de trabajo, en términos de su magnitud y distribución geográfica;
2. Perfil sociodemográfico de los trabajadores(as) agrícolas temporales;
3. Evaluación cualitativa del proyecto desde la visión de los trabajadores y los empleadores canadienses;
4. Impacto del Proyecto de los trabajadores(as) agrícolas temporales en las comunidades de origen;
5. Perspectivas de expansión del Proyecto.

Esperamos que el contenido de este documento, sirva de base para fomentar la discusión y análisis sobre los alcances y limitaciones de un proyecto de esta naturaleza, en habida cuenta que ahora se ha convertido en un tema de importancia en la agenda regional de los países centroamericanos, lo más reciente es la Declaración de Cartagena, en febrero del 2006, fruto de la Reunión de Ministros de Países Mesoamericanos, República Dominicana, Ecuador y Colombia, donde en uno de los puntos de dicha declaración se instruye al Grupo de Trabajo, “recoger información sobre esquemas de trabajadores temporales y avanzar de manera conjunta con los países receptores, en su análisis y promoción, para estimular procesos migratorios seguros, ordenados y respetuosos de los derechos humanos” .

Guatemala, febrero 2006

INDICE

	<i>Página</i>
1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROYECTOS.....	1
1.1 Contexto Global y Regional.....	1
1.2 Antecedentes.....	5
1.3 Marco Legal	5
1.4 Procesos del Proyecto.....	7
1.5 Objetivos del Proyecto.....	9
1.6 Metodología Aplicada.....	10
2. EVOLUCIÓN DEL PROYECTO DURANTE LOS TRES AÑOS DE TRABAJO	10
2.1 Número de Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Año y Género.....	10
2.2 Distribución Geográfica del destino de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales en Canadá.....	11
2.3 Distribución Geográfica de los trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Departamento y Municipio de Residencia en Guatemala	12
3. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS TEMPORALES.....	14
3.1 Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Género.....	14
3.2 Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Grandes Grupos de Edad.....	15
3.3 Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Estado Conyugal.....	16
3.4 Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Nivel de Escolaridad.....	17
3.5 Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Años de Experiencia en la Agricultura.....	17
3.6 Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Condición de Ocupación Antes de Participar en el Proyecto.....	18
4. EVALUACIÓN DE LOS TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS TEMPORALES.....	19
4.1 Identificación de las Fincas y el Número de Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Finca.....	19
4.2 Tiempo Promedio Anual de Estadía de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales, Horas Trabajadas y Salarios Percibidos.....	21
4.3 Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Experiencia en Tipos de Cultivo Trabajados en Canadá.....	22
4.4 Identificación de los Principales Incidentes Ocurridos en los Centros de Trabajo y la forma cómo se Resolvieron.....	23
4.5 Identificación de los Alcances y Limitaciones del Proyecto, desde la Visión de los Empleadores Asociados de FERME.....	24
5. IMPACTO DEL PROYECTO EN LOS TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS TEMPORALES Y EN LAS COMUNIDADES DE ORIGEN.....	25
5.1 Impacto en los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales.....	25
5.2 Condiciones Económicas de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales.....	27
5.3 Impacto en las Comunidades de Origen.....	31
6. EVALUACIÓN RECIENTE Y PERSPECTIVA DE EXPANSIÓN DEL PROYECTO.....	32

7.	ANEXOS.....	37
	Cuadros Estadísticos.....	38
	A. CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS TEMPORALES A CANADÁ.....	39
	B. IMPACTO DEL PROYECTO EN LOS TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS TEMPORALES A CANADÁ.....	48
8.	Bibliografía.....	54

1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROYECTO

1. 1. Contexto Global y Regional

El tema de los trabajadores temporales, visto desde un marco conceptual amplio se inserta en el ámbito de OMC como foro especializado en las negociaciones del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) que se viene discutiendo desde 1995, donde se discute el llamado modo cuatro (IV), que contempla la prestación de servicios a través de la presencia de personas físicas.

Si bien es cierto que el modo cuatro (IV) dentro del AGCS no fue creado como un acuerdo sobre migración laboral y tampoco fue establecido en relación directa con las políticas, prácticas y mecanismos que emplean los Estados para la administración directa de los movimientos de trabajadores migrantes, todos estos aspectos forman parte del contexto en el que se lleva a cabo la implementación de este modo de prestación de servicios en la OMC o bien pueden representarlo en futuras negociaciones. Así, resulta relevante dar seguimiento al tema por parte de países interesados en adelantar políticas, prácticas y mecanismos de administración de la migración laboral, como es la región de Centro y Norte de América.

Desde la perspectiva de los países que originan migraciones laborales, están planteando la necesidad de ampliar el ámbito conceptual del modo cuatro (IV) de forma que el exceso de oferta laboral en sus países, puedan tener acceso a oportunidades de empleo en el exterior por canales autorizados, mediante el empleo temporal de sus trabajadores en el exterior y el envío de remesas familiares.

Desde otro ámbito, la migración que se ha desarrollado de manera creciente y sostenida, ha creado del migrante un agente más de la globalización de sus países; en este contexto los trabajadores migrantes temporales forman parte de la integración en la economía global. Varios países del mundo optan por la *migración temporal* frente a la *migración permanente* como mecanismo para hacer frente a los retos de una economía que se mundializa rápidamente. La tendencia del empleo temporal se establece independientemente de la geografía y/o nivel de desarrollo económico del país receptor. Canadá es un país tradicional de inmigración y Australia también es otro país con tradición de inmigración.

Canadá como una de las siete potencias económicas del mundo y cuenta con uno de los mayores territorios de todo el orbe. Es un país que en un principio no abrió las puertas para todos los migrantes. En la medida que crecían las demandas de tipo económico, político, demográfico y social, cambiaron sus directrices políticas de inmigración. En el siglo XX no sólo ingresaban europeos sino personas de todas las nacionalidades del mundo.

De otro lado, la demanda de mano de obra en los países desarrollados y la oferta de los países con exceso de mano de obra, aunado a las diferencias de salario entre los países emisores y receptores de hecho contribuyen al incremento de los flujos migratorios; la migración temporal internacional forma parte de este proceso y hay evidencias que contribuye a aliviar la pobreza, disminuir los niveles de desempleo existente en los países de origen y también mejoran otras condiciones sociales, económicas o políticas en dichos países.

La evolución de los procesos migratorios, tanto a nivel regional como mundial, ha producido cambios significativos en la naturaleza de las migraciones internacionales, mientras que en la época en que se adoptaron los instrumentos de 1949 la distinción tradicional entre la migración con fines de poblamiento y la migración temporal era clara. La crisis del petróleo, que afectó a los principales países europeos de destino a principios de la década de los años setenta, hizo que las fronteras entre estos dos fenómenos se tornará difusa. Después de haber reforzado el control de las fronteras y congelado la inmigración como resultado de la crisis, muchos emigrantes que habían sido contratados para empleos temporales, se establecieron en el país de acogida y aprovecharon la oportunidad para establecer a sus familias. Esta transformación de la residencia temporal en permanente trajo consigo una serie de problemas sociales con los que los países de destino se vieron enfrentados, en particular con el nacimiento en su territorio de la segunda e incluso tercera generación de no nacionales. Esto ha motivado a que gran parte de nuevos países de destino de la cuenca del Pacífico y de Europa central y oriental adopten políticas que privilegian la migración por un período determinado o vinculada a un proyecto determinado y, en consecuencia, la mayoría de ellos han adoptado sistemas de migración temporal.¹

También se puede mencionar, que desde la Segunda Guerra Mundial, la migración laboral temporal se ha concebido como una ruta hacia el desarrollo; ya que las remesas han igualado o superado las erogaciones oficiales para el desarrollo de los países de origen, además se ha incrementado el nivel de vida de los beneficiarios de las remesas en los países de origen.

Las restricciones actuales que existen en los países de destino para optar a una inmigración con fines de poblamiento son limitadas, salvo unas pocas excepciones. La migración temporal, en sus diversas formas, se ha convertido para muchos individuos en la única opción para poder migrar. Son muchos los gobiernos que informaron a la OIT que algunas disposiciones de los cuatro instrumentos de la Organización considerados ya no son de actualidad para sus respectivos países, puesto que la migración permanente ya no existe. Unos pocos países, tales como Australia, Canadá y Nueva Zelandia, los cuales continúan aceptando la migración con fines de establecimiento permanente, también han modificado sus políticas migratorias, favoreciendo cada vez más las migraciones temporales².

¹ Las normas de la OIT sobre migraciones laborales. Daniel Martínez. Director para los países andinos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). http://migracion-remesas.rds.hn/document/las_normas_de_la_OIT.pdf

² Idem 1

A partir de los años setenta, se dieron las primeras migraciones masivas latinoamericanas hacia Québec, Canadá³. Los inmigrantes eran primordiales para el crecimiento económico, pues la plena expansión capitalista de la provincia había traído consigo una importante demanda de mano de obra muy atractiva para los pueblos del sur del Continente Americano. Durante estos años Québec empezó a impulsar políticas humanitarias de ayuda a inmigrantes económicos y a refugiados.

En las tres últimas décadas, se ha apreciado enormes cambios como resultado de la reestructuración global de la agricultura. Una de las implicaciones de esta reestructuración productiva ha sido el cambio del empleo regular y el salario de tiempo completo por formas de empleo irregular e inseguro caracterizado por bajos salarios y pocos beneficios (Basok 2000a:79-80). El trabajo transnacional que desempeñan los trabajadores y las trabajadoras agrícolas en la agricultura canadiense es un ejemplo de la puesta en marcha de los procesos de reestructuración y las nuevas formas de organización del trabajo en la reproducción del capitalismo mundial.

Cada vez son más los Estados que recurren a los acuerdos bilaterales para regular los flujos de emigración y de inmigración de mayor importancia. Las ventajas de tales acuerdos son que éstos pueden adaptarse a las particularidades de los grupos específicos de migrantes y que tanto el Estado de origen como el Estado de destino comparten la responsabilidad de garantizar condiciones adecuadas de vida y de trabajo, así como de supervisar y organizar más activamente las etapas anteriores y posteriores a la migración.

En ese sentido, el 18 de diciembre de 1990 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Ésta reconoce y se inspira en los convenios de la OIT, y en muchos casos va más allá de ellos, porque extiende a los trabajadores migrantes que entran o residen en forma irregular al país de empleo (y a los miembros de sus familias) los derechos que antes se limitaban a las personas que practicaban una migración legal por razones de empleo, con lo cual va más lejos que las disposiciones formuladas en la parte I del Convenio núm. 143 de la OIT.

Los aspectos positivos que la migración internacional ordenada produce son: primero provoca un equilibrio en los beneficios tanto para las comunidades de origen, como para los países de destino, en primera instancia porque se trasladan las remesas a las comunidades de origen y segundo se provee de recursos humanos necesarios a los países de destino. Asimismo la migración internacional facilita la transferencia de conocimientos especializados y contribuye al enriquecimiento cultural de los trabajadores temporales.

³ http://revista.amec.com.mx/num_9_2005/Burgueno_Karla.htm

En este contexto, se encuentra inmerso el Proyecto Trabajadores Temporales a Canadá que lleva tres años consecutivos de trabajo. Este proyecto promueve la migración ordenada de trabajadores guatemaltecos temporales agrícolas estacionales y proporciona una oportunidad para mejorar las condiciones de calidad de vida tanto de los propios trabajadores como de los miembros de sus hogares, asimismo contribuye a la economía del país y apoya con capital humano a Canadá.

El Proyecto se caracteriza por ser un mecanismo de flexibilidad del trabajo, ya que es un trabajo temporal, con enfoque de género, los períodos de trabajo son cortos (3 o 4 meses) y la forma de pago salarial esta basado en horas trabajadas (a destajo). Por otra parte el proyecto con Canadá contempla: a) el retorno de la mayoría de los trabajadores a sus lugares de origen, lo cual es muy bueno porque evita la desintegración familiar; b) promueve la demanda de la fuerza de trabajo agrícola que requiere la agricultura canadiense, y c) contribuye a la disminución de la pobreza en los hogares de los trabajadores temporales.

Además el Proyecto puede verse como una estrategia para incrementar el nivel de ingreso de los hogares campesinos agrícolas y de escasos recursos, sin mayores oportunidades en el país. La decisión que toman los jefes de hogar de participar en el proyecto, no es más que una respuesta al deseo que tienen éstas personas en mejorar la calidad de vida de ellos y sus descendientes, ya que el tener mejores ingresos produce hasta una mejor cohesión del hogar. Porque si bien es cierto los vínculos afectivos son importantes en una familia, también es importante y básica la parte económica, ya que en muchos casos los problemas económicos inciden en los problemas familiares y en algunos casos llega hasta provocar violencia doméstica.

El proyecto lleva tres años consecutivos mostrando resultados exitosos, lo que ameritaba una evaluación cuantitativa y objetiva sobre los logros alcanzados y la identificación de las dificultades afrontadas; en ese sentido y dada la importancia que tiene este Proyecto para Guatemala, se consideró necesaria la elaboración del presente documento y aborda los siguientes aspectos.

1. Evolución del Proyecto durante los tres años de trabajo,
2. Perfil Sociodemográfico de los trabajadores(as) agrícolas temporales,
3. Evaluación de los trabajadores(as) agrícolas temporales,
4. Impacto del Proyecto,
5. Perspectiva de la expansión del proyecto.

También es importante destacar que todo lo descrito en el presente documento se basa en los registros y documentación que se utilizan en el proyecto.

1.2 Antecedentes

El Proyecto de Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá, es el resultado del trabajo conjunto del Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la cooperación de la Organización Internacional para las Migraciones -OIM-.

El Proyecto se concretó, al llegar a un acuerdo con la Fundación de Empresas de Reclutamiento de Mano de Obra Agrícola Extranjera de la provincia de Québec (FERME), bajo la supervisión del Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos de Canadá.

Este proyecto ha contribuido a mejorar la relación bilateral entre ambos países y se ha constituido en un modelo de cooperación internacional que demuestra que es posible mantener un movimiento de trabajadores de manera regulada, digna y efectiva. En el marco de este proyecto OIM brinda la asistencia técnica al gobierno de Guatemala y contribuye a crear el mecanismo para la selección de los trabajadores temporales agrícolas de acuerdo a la demanda de los empleadores canadienses; también asesora a los candidatos en la preparación del expediente de acuerdo a los requisitos de inmigración de Canadá, de otro lado, la OIM se encarga de los arreglos de viaje de los mismos.

Las actividades del proyecto iniciaron en el año 2003, como un Plan Piloto por dos años, en el primer año se tenía planificado contratar a 25 trabajadores(as) pero se amplió a 215 trabajadores(as) y en el año 2004 viajaron 320 personas. El proyecto ha favorecido a los trabajadores guatemaltecos, los cuales viajaron con la aplicación de la legislación canadiense sobre inmigración temporal de trabajo.

1.3 Marco Legal

El Proyecto Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá se suscribió a través del Memorando de Entendimiento que firmaron las partes involucradas en la Ciudad de Guatemala, el 10 de julio del 2003 y que se describe a continuación:

“MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA “FONDATION DES ENTREPRISES POUR LE RECRUTEMENT DE LA MAIN-D’OEUVRE ETRANGERE” (F.E.R.M.E.) Y LA OFICINA DE GUATEMALA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM), PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO DE TRABAJADORES MIGRANTES A CANADÁ.

Considerando:

1. El mandato, metas y funciones de la OIM como organización intergubernamental sin fines de lucro y, según se estipula en el Artículo 1 de su Constitución que fue ratificada por Canadá y Guatemala, que tiene la experiencia y conocimientos especializados relacionados con el movimiento migratorio de personas y Proyectos de trabajadores migrantes;

2. Que el Gobierno de Canadá mantiene un Proyecto de trabajadores migrantes temporales donde FERME se ha involucrado como agente para la demanda de trabajadores agrícolas temporales provenientes de otros países;
3. Que el Ministerio de Trabajo de Guatemala y la OIM mantienen un firme vínculo de cooperación en Proyectos para trabajadores migrantes temporales, según se expresa en el “Memorándum de Entendimiento para la Cooperación Técnica respecto a los Trabajadores Migrantes Temporales entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala y la Organización Internacional para las Migraciones -OIM-”;
4. Que ambas partes acordaron implementar este Proyecto con pleno cumplimiento de las leyes pertinentes de migración y trabajo de Canadá y Guatemala;
5. Que, dispuestas a implementar este Proyecto para trabajadores migrantes, seguro y ordenado, ambas instituciones expresan su interés en beneficiar tanto a los trabajadores migrantes temporales guatemaltecos como a las empresas agrícolas canadienses que solicitan sus servicios.

Acuerdan:

1. Cooperar conjuntamente en el desarrollo de un Proyecto de trabajadores migrantes temporales guatemaltecos en Canadá, que en general se regirá según las leyes pertinentes de trabajo y migración de Canadá y Guatemala, y según los siguientes artículos:
 - a) La OIM, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala, llevará a cabo las tareas de identificación y preselección de trabajadores agrícolas guatemaltecos, tratando de reclutar a candidatos con experiencia en el tipo de cultivos de las empresas que solicitan esta mano de obra. Para ese efecto, FERME proveerá con suficiente anticipación la información detallada sobre la demanda de mano de obra agrícola a proveer.
 - b) Para cumplir con el inciso anterior, la OIM colaborará con el Ministerio de Trabajo en el diseño e implementación de un sistema computarizado para llevar un registro de la oferta y demanda de trabajadores migrantes, asegurando el cumplimiento de procedimientos de selección precisos e imparciales, en concordancia con los estándares internacionales imperantes.
 - c) FERME y el Ministerio de Trabajo de Guatemala asumirán la responsabilidad final de la selección de trabajadores.
 - d) La OIM, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala, ayudará a los potenciales trabajadores a obtener sus documentos de migración, antecedentes policíacos, historiales de salud y antecedentes penales requeridos, en

concordancia con los procedimientos establecidos por el Gobierno de Canadá para el ingreso y estadía laboral de los trabajadores migrantes temporales.

- e) La OIM llevará a cabo las actividades logísticas de transporte requeridas para el transporte seguro y ordenado de los trabajadores migrantes temporales a Canadá. Por lo tanto, será responsable de realizar las reservaciones y adquirir los boletos aéreos para los beneficiarios del Proyecto, una vez que FERME le haya proporcionado los fondos necesarios”

1.4 Procesos del Proyecto

Al inicio como todo proyecto surgieron algunos problemas en la aplicación de algunos procesos que comprende el proyecto, sin embargo en el transcurso del tiempo y la experiencia acumulada se han ido perfeccionando los procedimientos hasta lograr estandarizar todos los procesos y consolidar el sistema. A continuación se describen los procesos que se realizan para enviar a un trabajador agrícola a Canadá:

a) Reclutamiento

El reclutamiento se lleva a cabo en distintas comunidades y municipios de los departamentos de Guatemala. El reclutamiento consiste en entrevistar y evaluar a cada trabajador para ver si llenan los requisitos para ingresar al proyecto y su posible selección, los datos se registran en un cuestionario denominado Formulario de Reclutamiento. También participan en el proceso algunos empresarios de Canadá.

b) Procesamiento de Formulario de Reclutamiento

Los datos de la entrevista ocupacional contenidos en el Formulario de Reclutamiento, ingresan al sistema y se le asigna un código por trabajador y forma parte del banco de datos de trabajadores agrícolas temporales a Canadá, el cual queda pendiente de la documentación requerida por el proyecto y de los pagos correspondientes.

c) Recepción de documentación requerida del trabajador y pago de gastos

Cada trabajador se presenta a las oficinas de OIM para entregar los documentos que son requisitos para poder ingresar al proyecto: Pasaporte vigente y fotocopia de la primera hoja, 9 fotografías tamaño pasaporte a colores, certificado de antecedentes penales y policíacos vigentes; original y fotocopia de carta de recomendación agrícola, dos fotocopias de certificados de estudios, dos fotocopias de acta de matrimonio o unión de hecho, fotocopia de cedula completa y un recibo de agua o luz de la vivienda donde reside. Posteriormente con esta documentación se llena una solicitud de Visa y se apertura el correspondiente expediente a cada uno.

d) Envío de solicitud de visa a embajada

Con la solicitud de visa y haber recibido toda la documentación requerida, se envía a la Embajada del Canadá para que envíen los Formularios que sirven para el Examen Médico.

e) Examen Médico

Después que la Embajada de Canadá envía los formularios para examen médico, se cita a los trabajadores para llevarlos a su respectivo examen. Posteriormente los exámenes médicos el Médico, envía los resultados a Trinidad y Tobago donde indican si los trabajadores se encuentran aptos para realizar el trabajo agrícola temporal en Canadá. Trinidad y Tobago a través de la Embajada de Canadá envía el reporte de aprobación sobre las condiciones físicas del trabajador para desempeñar el trabajo en Canadá.

f) Como llega una Demanda de Trabajadores a Guatemala

En Canadá las fincas asociadas hacen su requerimiento de trabajadores agrícolas temporales a FERME. Todas las solicitudes entra a un proceso de evaluación y aprobación, al ser aprobadas FERME envía directamente las demandas a OIM Guatemala y le envía copia a la Embajada de Guatemala en Canadá. Cada demanda comprende el número de trabajadores, fecha de llegada prevista, la duración de contrato de trabajo, tipo de cultivo de la finca.

g) Asignación de la Demanda

Si el candidato está apto para trabajar de acuerdo a los resultados del examen médico, se procede a la asignación del trabajador a la demanda correspondiente, o bien se queda como personal de reserva para llenar una demanda urgente.

h) Solicitud de HRSDC (Permiso de Trabajo)

Cuándo el trabajador está asignado a una demanda, se integra a un grupo de demanda y si ésta se completa, se procede a solicitar a FERME (Fundación de Empresas de Reclutamiento de Mano de Obra Agrícola Extranjera de la Provincia de Québec en Canadá) el HRSDC (permiso de trabajo).

i) Obtención de Visa

FERME evalúa las solicitudes de los permisos de trabajo y si proceden, envía los correspondientes HRSDC firmados. Al tener los HRSDC firmados por FERME, la Embajada de Canadá emite las visas correspondientes.

j) Charla Previa del Viaje

Con anterioridad a la fecha del viaje, se cita a los trabajadores que viajarán, para que se presenten a las Oficinas de OIM para darles instrucciones sobre el viaje y de las normas de conducta que deben de guardar durante el trabajo y de convivencia en las fincas.

k) Día del Viaje

Anticipadamente se le prepara a cada trabajador una carpeta con todos los documentos que necesita para viajar, los cuales van clasificados de tal forma que les facilite la presentación de la documentación tanto a Migración de Guatemala, como a Migración de Canadá y los documentos que debe presentar al empleador. Además, como se les brinda asistencia en el Aeropuerto, allí se hace la entrega oficial a cada trabajador de los documentos de viaje y se les explica sobre la responsabilidad que tienen de cuidar los documentos y de cuales son los documentos que deben presentar al ingresar a Canadá y cuales deben entregar al empleador.

l) Protección del trabajador en el Canadá

El personal del Consulado Guatemalteco en Canadá, brinda asistencia en el aeropuerto a la llegada de los trabajadores a Canadá. Asimismo, periódicamente visita las fincas, para entrevistarse tanto con los empleadores como con los propios trabajadores, a efecto de verificar insitu las condiciones de trabajo y para atender cualquier requerimiento de apoyo de los trabajadores

m) Retorno de los Trabajadores

Cuando el trabajador termina su periodo de trabajo, y esta listo para regresar a Guatemala, ellos reciben asistencia en el aeropuerto de parte del personal del Consulado Guatemalteco. Cuando llegan a Guatemala llenan un formulario denominado aviso de retorno, y según sea el caso, presentan la carta de recomendación del empleador, donde recomiendan que el trabajador continúe en el proyecto

1.5 Objetivos del Proyecto

1.5.1 Objetivo Principal

Promover la migración ordenada y segura de trabajadores agrícolas temporales, como un mecanismo alternativo a la migración irregular, que beneficia al país de origen y al país anfitrión.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población campesina agrícola de Guatemala;
- Fomentar el diálogo constructivo entre países emisores y receptores de trabajadores migrantes temporales de acuerdo al orden jurídico interno de cada Estado y el derecho internacional aplicable;
- Proporcionar información sobre esquemas de trabajadores temporales en el marco de los países receptores, para avanzar en el análisis sobre las ventajas y limitaciones.

1.6 Metodología utilizada para la preparación de este informe

Para la elaboración del presente documento, se consultaron varias fuentes:

Para el análisis sobre la evolución del proyecto durante los tres años de trabajo y conocer el perfil sociodemográfico de los trabajadores(as) agrícolas temporales, se utilizó la base de los registros con que cuenta el Proyecto en la OIM.

Para la evaluación de los trabajadores(as) agrícolas temporales, se trabajó con los reportes que envían tanto los empleadores canadienses, como el Cónsul de Guatemala en Canadá.

Para medir el impacto del proyecto se hizo un estudio por muestreo a los trabajadores(as) y se aplicó un cuestionario ad-hoc que permitió conocer el impacto de los hogares de los trabajadores. Asimismo se realizaron entrevistas con las autoridades locales para conocer la opinión sobre el impacto que el proyecto está generando en las comunidades de origen.

2. EVOLUCIÓN DEL PROYECTO DURANTE LOS TRES AÑOS DE TRABAJO

2.1. Número de Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Año y Género

El Proyecto de Trabajadores(as) Temporales Agrícolas a Canadá desde su inicio se orientó más hacia la población masculina. Sin embargo; en menor proporción ha dado la oportunidad a mujeres. Los trabajadores y trabajadoras que han participado en el proyecto y seleccionados en Guatemala, cubren un perfil ocupacional: estar comprendidos entre 25 y 40 años de edad, ser campesinos(as) y de preferencia que conozcan el cultivo para el cual es requerido, y estar unidos(as) o casados(as).

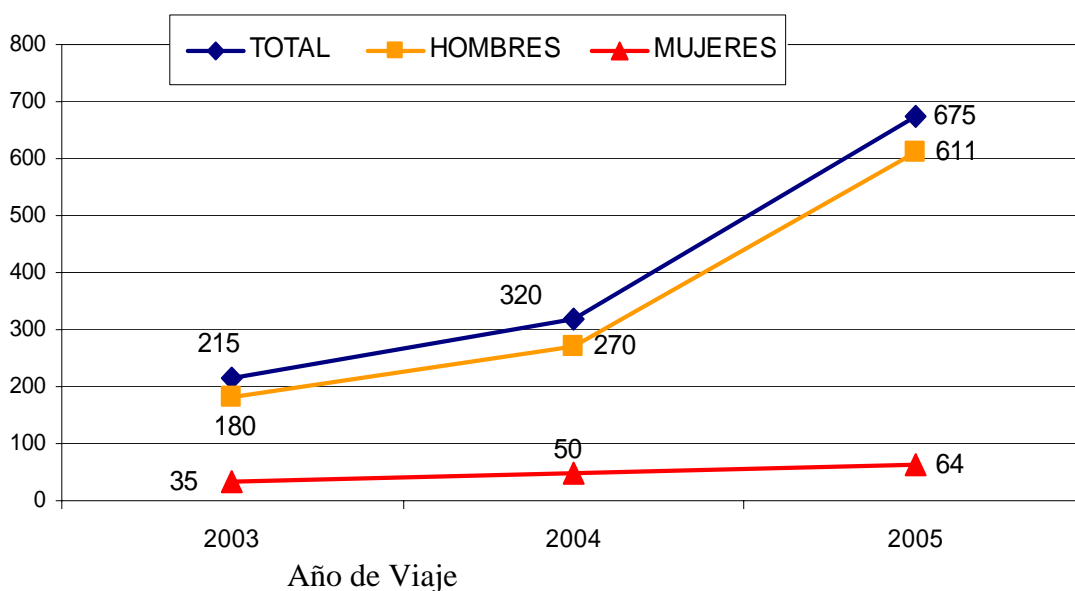
El Proyecto inició en el año 2003, con el envío de 215 trabajadores, de los cuales 180 (84%) corresponde a hombres y 35 (16%) a mujeres. En el siguiente cuadro se observa como se ha ido incrementando de forma paulatina el número de trabajadores agrícolas al Proyecto. Sin embargo, al observar el crecimiento por género es diferencial ya que la proporción es cada vez menor en relación a la cantidad de trabajadores que viajan, pero en cantidad absoluta sí existe incremento, la explicación es porque sólo una finca es la que contrata personal femenino.

Cuadro No.1 Distribución por Género de los Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá por Género y Año de Viaje

AÑO	TRABAJADORES			INCREMENTO	% DE INCREMENTO
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES		
2003	215	180	35	-	
2004	320	270	50	105	48.8
2005	675	611	64	355	110.9

En la siguiente gráfica siguiente se puede apreciar como ha ido evolucionando el proyecto, el crecimiento ha sido bastante acelerado en los tres años de trabajo y con la misma distribución.

Gráfica No. 1 Distribución de Trabajadores Agrícolas Temporales por género y año de viaje



2.2. Distribución Geográfica de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales en Canadá

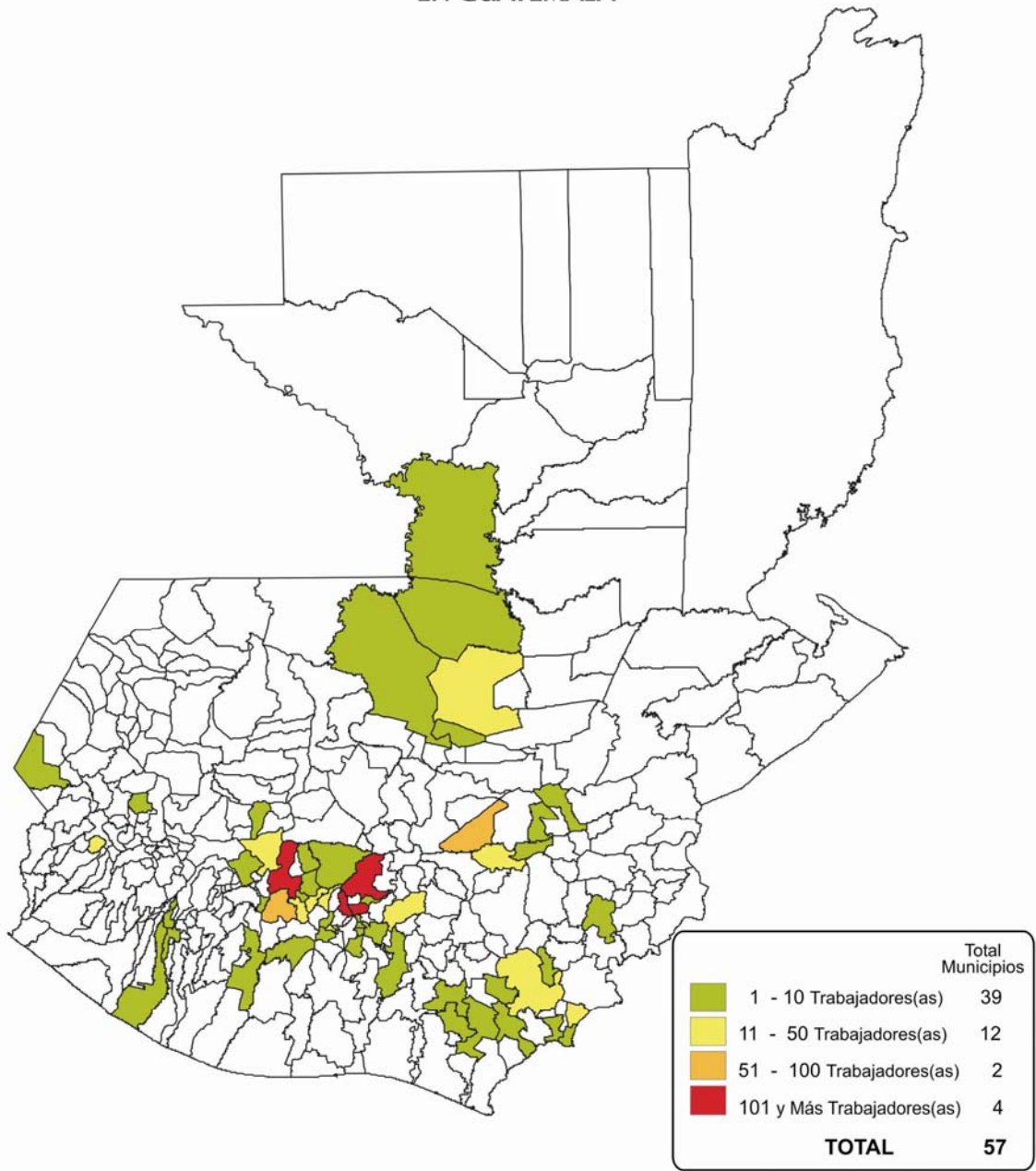
El 99.0% de los trabajadores(as) agrícolas temporales han viajado con destino a las fincas que se encuentran ubicadas en Québec, el 1.0% ha viajado a una finca ubicada en Ontario, lo cual significa que la mano de obra guatemalteca contribuye mucho más a la agroindustria de la provincia de Québec.

2.3 Distribución Geográfica de los Trabajadores (as) por departamento y municipio de residencia en Guatemala.

La agricultura en Canadá ha obligado a los trabajadores(as) agrícolas guatemaltecos(as) a dejar sus comunidades de origen en forma temporal, con el único objetivo de obtener recursos para darle una mejor calidad de vida a sus familia, ya que todos proceden de hogares campesinos y pobres, por otra parte mantienen nichos de mercado de trabajo de la migración controlada y temporal de Canadá.

Los trabajadores(as) agrícolas temporales que han viajado a Canadá proceden de 15 departamentos y 57 municipios de la República de Guatemala. La procedencia de los trabajadores(as) corresponde principalmente a tres departamentos (75.0%), Sacatepéquez (36.9%), Chimaltenango (21.2%) y Guatemala (16.7%). Los trabajadores(as) de Sacatepéquez son mayoritariamente de Sumpango y Santiago Sacatepequéz (42.2% y 34.1% respectivamente); en el departamento de Chimaltenango los trabajadores(as) pertenecen principalmente a Tecpán Guatemala y Patzún (42.7% y 32.9% en su orden) y en Guatemala la mayoría corresponde al municipio de San Juan Sacatepéquez (91.2%). En el siguiente mapa se aprecia la procedencia de la población que viaja a trabajar a Canadá.

MAPA DE DISTRIBUCION DE TRABAJADORES(AS) AGRICOLAS TEMPORALES
A CANADA POR MUNICIPIO DE RESIDENCIA
EN GUATEMALA



3. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS TEMPORALES

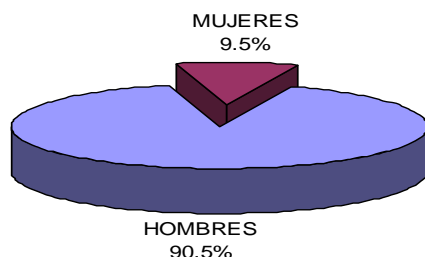
3.1 Trabajadores (as) Agrícolas Temporales por Género

La migración controlada y temporal de Canadá también ha traído procesos de cambio y complejos, porque han dado origen a nuevas relaciones entre los géneros y a nuevas prácticas femeninas y masculinas, primero porque los hombres han tenido que aprender a cocinar, lavar sus ropas, limpiar sus ambientes y otros quehaceres domésticos, segundo las mujeres en Guatemala han tenido que aprender a tomar decisiones en el hogar y sobre sus hijos, así como a participar en las actividades comunitarias, mientras el esposo se encuentra en Canadá, también implica que la mujer en determinadas épocas es responsable de todo el proceso productivo y la administración de los ingresos, es decir que durante la época en que el compañero de hogar se encuentra en el exterior la mujer asume la conducción de la unidad económica familiar.

También hay cambios estructurales dentro de las unidades familiares, porque al retornar los esposos de Canadá ellos manifiestan que han aprendido a valorar todo el trabajo que las mujeres realizan en los hogares y ahora ellos colaboran en los oficios domésticos del hogar.

Durante el año 2005 participaron en el Proyecto y que fueron solicitados por los productores canadienses y seleccionados por Guatemala 675, de los cuales el 90.5% corresponde a hombres y el 9.5% a mujeres. También es importante destacar que la contratación de trabajadores por género depende de las variaciones en las requisiciones que hacen los empleadores canadienses en cada temporada. Sin embargo, la participación de población femenina se ha incrementado en menor proporción que la masculina durante el período del 2003-2005, ya que de 35 se incrementó a 64 trabajadoras. A continuación se presenta la gráfica siguiente con la distribución de los trabajadores y trabajadoras por género.

Gráfica No. 2 Distribución de los Trabajadores y Trabajadoras por Género



En el caso de la migración de la población femenina, también es una muestra de cambio cultural, social y económico, ya que permite mejorar las condiciones de vida de los hogares, y al aumento del ingreso familiar. De esta manera también se libera a las mujeres en edad laboral de su rol reproductivo y se reestructura la división del trabajo en el núcleo familiar, porque al igual que las mujeres los hombres en ausencia de las mujeres, asumen algunos roles que las mujeres desempeñan.

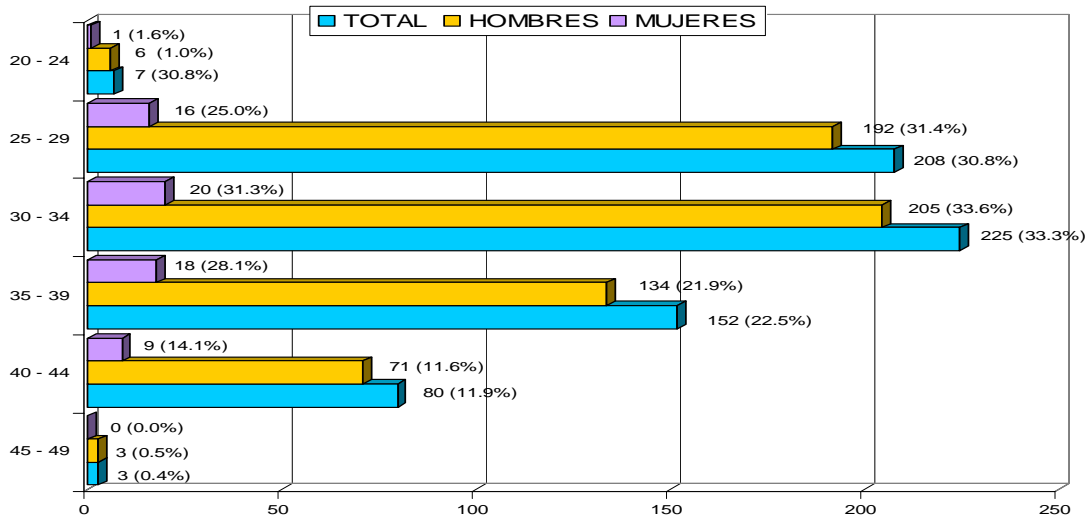
Otro aspecto que es importante destacar en cuánto a género, es que en las fincas en Canadá no mezclan a trabajadores con trabajadoras, es decir que hay fincas que contratan sólo hombres y se encuentran laborando solo hombres y en las fincas de donde contratan mujeres laboran solo mujeres, es decir que los canadienses velan por que las relaciones familiares se mantengan y no se produzcan romances fuera del matrimonio.

En un futuro el impacto de la migración temporal agrícola a Canadá puede ser un factor de cambio evidente en las relaciones de género, ya que contribuye a mejorar la situación de la mujer, y en el marco de la socialización de los niños y las niñas, estará sin duda fuertemente influenciada por las formas en que se desarrollen las relaciones de género al interior de la familia, ya que por lo regular los patrones culturales se repiten.

3.2 Trabajadores (as) Agrícolas Temporales por grandes Grupos de Edad

Según los datos que reporta los registros de los trabajadores(as) agrícolas a Canadá, los trabajadores y trabajadoras se encuentran comprendidos entre 25 y 40 años de edad, lo que significa que la población que viaja se encuentra en edad productiva. El 33.3% corresponde al grupo de 30-34 años de edad, el 30.8% son personas entre 25-29 años de edad, el 22.5% pertenece al grupo de edad 35-39 y el resto corresponde a personas de 40 y más años de edad. Similar estructura se mantiene en la población masculina y femenina. En la gráfica siguiente se presenta esta estructura.

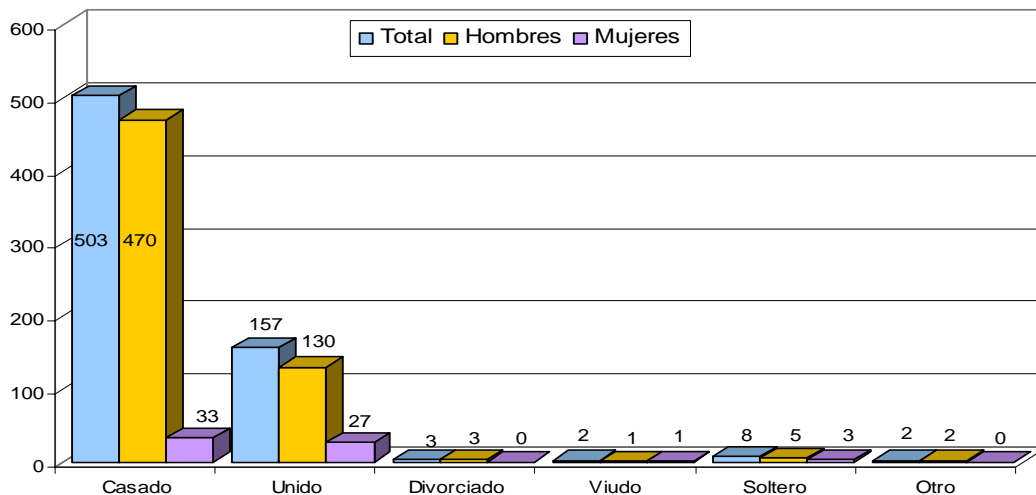
Gráfica No. 3 Distribución de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Grupos de Edad.



3.3 Trabajadores (as) Agrícolas Temporales por Estado Conyugal

Los trabajadores(as) agrícolas temporales el 74.5% son casados, el 23.3% son unidos(as) y el resto (2.2%) corresponde a otro estatus conyugales. En los trabajadores el 76.9% son casados, el 21.3% son unidos y el 1.8% corresponde a otros estatus conyugales. En el caso de las trabajadoras el estado conyugal difiere de la estructura total y de los trabajadores, ya que el 51.6% de las mujeres son casadas, el 42.2% son unidas y el 6.2% corresponde a otros estatus conyugales. A continuación se presenta la gráfica con esta distribución.

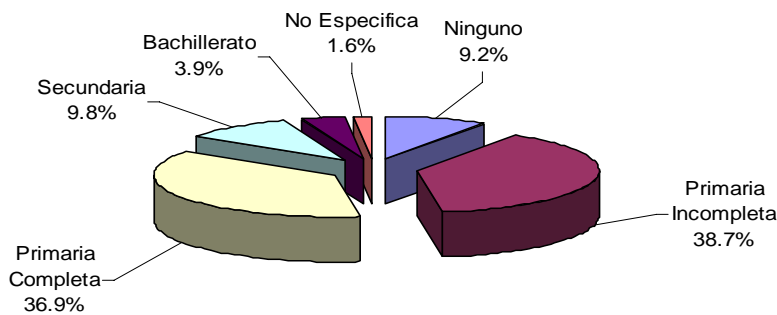
Gráfica No.4. Distribución de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Estado Conyugal



3.4 Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Nivel de Escolaridad

Según la base de datos que se tiene sobre los trabajadores(as) agrícolas temporales, el nivel de escolaridad de los que participan en el Proyecto, el 38.7% no tiene terminada la educación primaria, el 36.9% cuenta con primaria terminada, el 9.8% con educación secundaria, 3.9% con bachillerato o su equivalente, el 9.2% no tiene ningún nivel de escolaridad, y el 1.6% no especificó su escolaridad. Al diferenciar la escolaridad por género se puede decir que se mantiene la misma estructura.

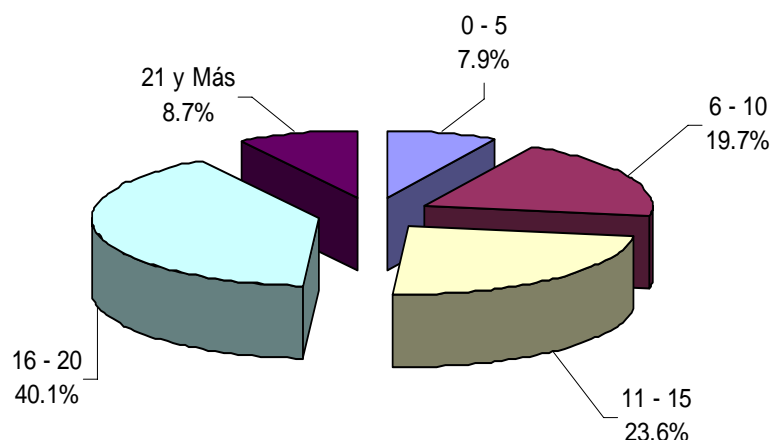
Gráfica No.5. Distribución de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Nivel de Escolaridad



3.5 Trabajadores Agrícolas Temporales por Años de Experiencia en la Agricultura

Los trabajadores(as) agrícolas que viajan a Canadá, provienen de familias campesinas y pobres, y tienen por cultura, tradición y sobrevivencia poner a los hijos e hijas a trabajar desde muy temprana edad (a partir de los 7 años) en las tareas agrícolas, razón por la cual ellos tienen muchos años de experiencia en la agricultura. En este contexto se tiene que el 40.1% de los trabajadores(as) cuenta con 16 a 20 años de experiencia, sigue el 23.6% que corresponde al grupo que tiene entre 11 y 15 años de experiencia, en tercer lugar el 19.6% que tiene entre 6 y 10 años, el 8.7% son trabajadores con más de 21 años de experiencia y el 7.9% con menos o igual a cinco años de experiencia. En la gráfica se aprecia esta distribución.

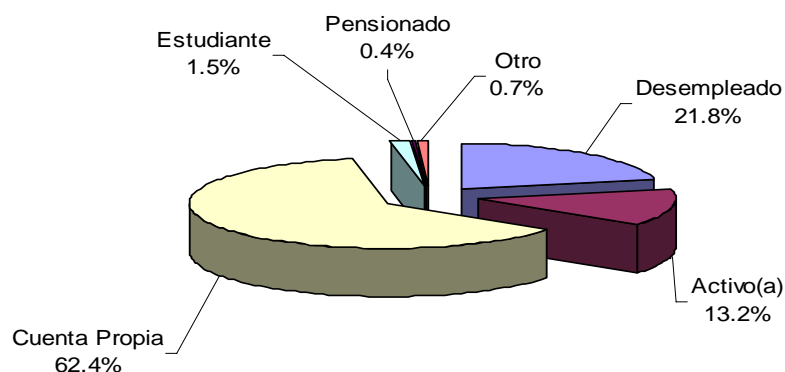
Gráfica No.6. Distribución de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Años de Experiencia en la Agricultura



3.6 Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Condición de Ocupación antes de Participar en el Proyecto

La mayoría (62.4%) de los trabajadores(as) agrícolas temporales como son campesinos, el trabajo que realizan regularmente es por su cuenta, es decir que en algunos casos ellos tienen sus terrenitos y ellos los cultivan por su cuenta, o bien arriendan terrenos para cultivar sus productos, también en esta categoría se encuentran los campesinos que se emplean por día y no tienen un trabajo fijo estable. El Proyecto también ha sido una gran oportunidad para los trabajadores(as) que viajaron y se encontraban desempleados (21.8%); también ha permitido que el 13.2% de las personas que estaban con un empleo fijo (activos) agrícola mejoraran sus ingresos, ya que los salarios que tenían no eran suficientes para cubrir sus necesidades básicas. El 1.5% estaban estudiando, el 0.4% se encontraban pensionados y el 0.7% se dedicaban a otra actividad diferente a las mencionadas. A continuación se presenta la distribución por condición de ocupación de los trabajadores agrícolas.

Gráfica No. 7 Distribución de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Condición de Ocupación Antes de Participar en el Proyecto

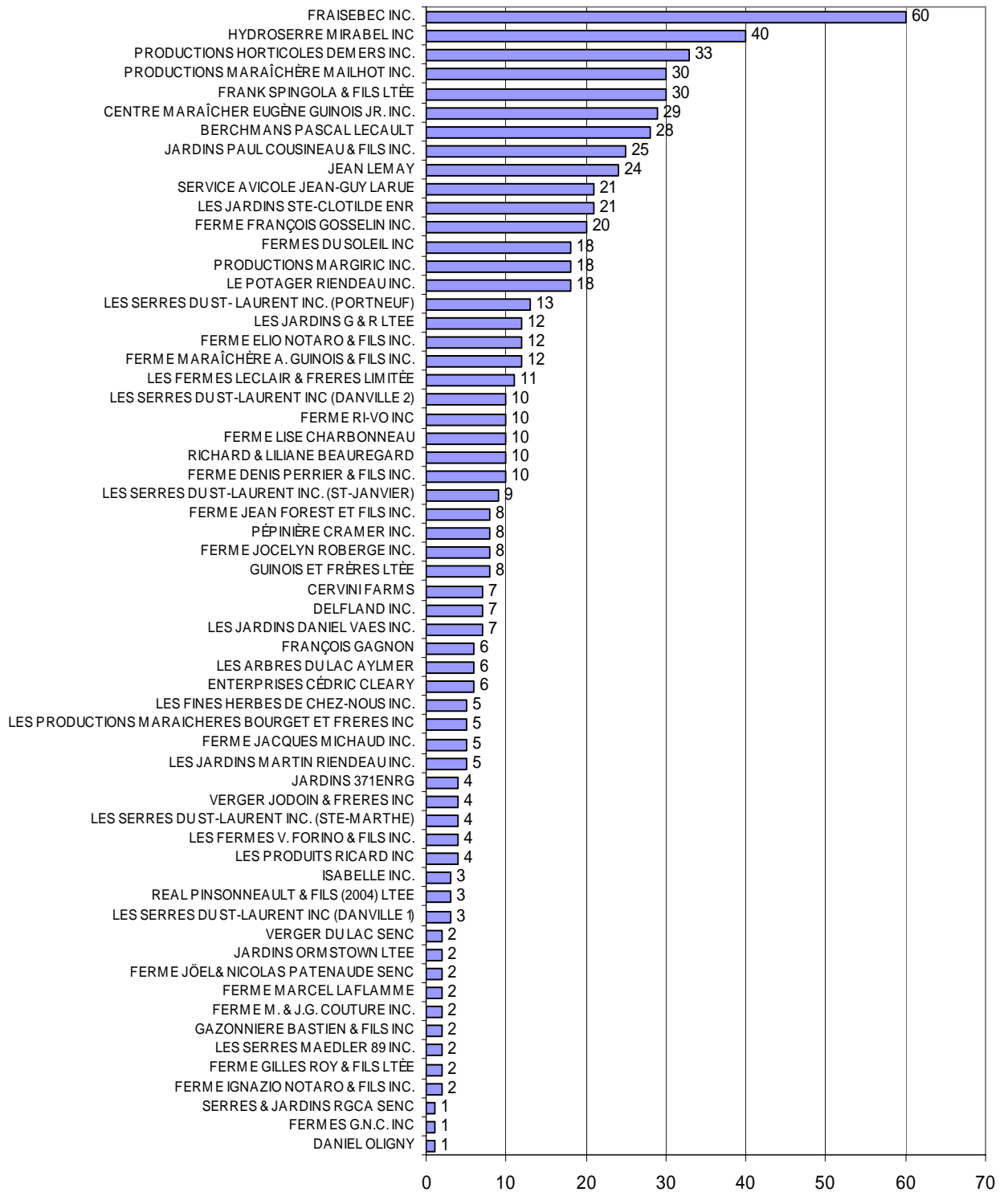


4. EVALUACIÓN DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES

4.1 Identificación de las fincas y el número de trabajadores por finca

Los 675 trabajadores que viajaron a laborar a las fincas de Canadá, en el año 2005, se encontraban distribuidos en 60 fincas, de las cuales la finca Fraisebec Inc. es la que más trabajadoras guatemaltecas absorbe (58), sigue la finca Hydroserre Mirabel Inc. con 40 trabajadores y en tercer lugar se encuentra la finca Productions Horticoles Demers Inc. con 33 trabajadores; a continuación se presenta la gráfica con la distribución de los trabajadores por finca.

Gráfica No. 8. Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Finca

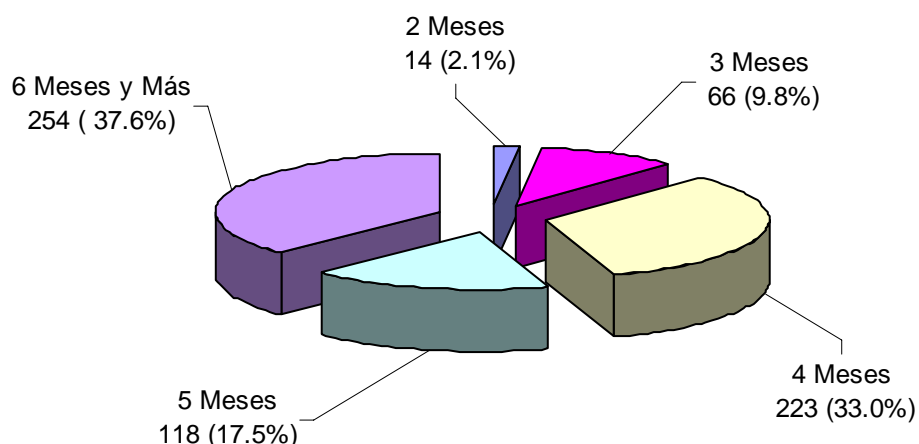


4.2 Tiempo Promedio Anual de Estadía del Trabajador en el Proyecto, Horas Trabajadas y Salarios Percibidos

El tiempo de estadía de los trabajadores agrícolas temporales a Canadá, les permite establecer contacto con personas de otras nacionalidades y con la sociedad canadiense, aún cuando el periodo de trabajo no es prolongado se ha observado que los trabajadores suelen conservar fuertes vínculos con sus familiares y comunidades de origen. Es decir que el proyecto conduce a que las personas trabajan en Canadá pero residen en Guatemala.

La estadía de los trabajadores agrícolas temporales en Canadá varía entre dos y seis meses y más al año. En el año 2005, el 37.6% tuvo una estadía de seis meses y más al año, el 33.0% trabajó cuatro meses, el 17.5% de los trabajadores permanecieron cinco meses, el 9.8% laboró tres meses y el 2.1% tuvo una estadía de dos meses.

Gráfica No. 9 Distribución de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Tiempo de Estadía



a) Horas Promedio de trabajo

En base a los reportes de los empleadores canadienses, se estimó el promedio de horas trabajadas por un trabajador(a) y se determinó un promedio 9 horas con 30 minutos diarias, es decir que a la semana trabaja 65 horas aproximadamente y al mes 260 horas.

b) Salarios percibidos

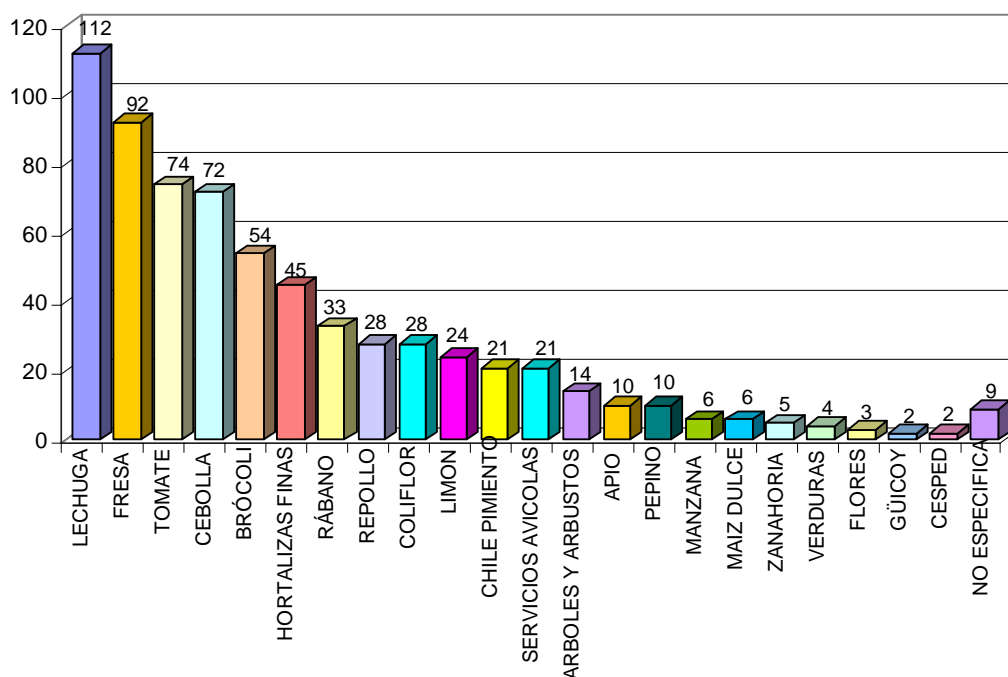
Los trabajadores(as) agrícolas temporales en Canadá reciben en promedio a la semana US\$ 350 netos y al mes ellos devengan un salario promedio de US\$ 1,400 netos, es decir después de efectuados todos los descuentos.

4.3 Trabajadores(as) temporales por experiencia en tipos de cultivos trabajados en Canadá

Los guatemaltecos que viajan apoyar la agricultura canadiense, se insertan principalmente en los cultivos de lechuga, éste cultivo absorbe el 16.6% de los trabajadores, sigue el cultivo de fresa con el 13.6% en donde solo hay participación de mano de obra femenina y el tomate que absorbe el 11.0%.

Es importante destacar que algunos trabajadores(as) con su esfuerzo lograron que los nombraran como supervisores, desplazando a personas de otras nacionalidades con mucho más experiencia. A continuación se presenta la gráfica de los trabajadores(as) por tipo de cultivo.

Gráfica No. 10. Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por tipo de cultivo



4.4 Identificación de los Principales Incidentes Ocurridos en los Centros de Trabajo y la Forma como se Resolvieron

Durante la temporada de trabajo se tiene un monitoreo constante de lo que sucede con los trabajadores(as) en las fincas de Canadá y se hace a través del Cónsul de Guatemala en Canadá. El Cónsul regularmente supervisa las fincas y envía los reportes a las instituciones involucradas en el Proyecto, de estos reportes se registran las principales causas y las soluciones a los incidentes que reportan los trabajadores y trabajadoras, y que a continuación se describen:

Tipo de problema	Soluciones a los problemas
a) Accidentes en el trabajo	Asistencia médica y pago de compensación de los días no trabajados
b) Quejas por el costo alto para el envío de las remesas	En esos casos se explicó que eran costos fijos de las remesadoras
c) Problemas con sus familiares en Guatemala	En algunos casos se les retornó a Guatemala, antes de concluir con su contrato
d) Problemas de Salud	Asistencia médica y pago de compensación de los días de suspensión
e) Solicitud de prestaciones por paternidad (hijos recién nacidos, en el periodo de su contrato)	Se apoyó con el envío de las partidas de nacimiento.
f) Intimidación y mal trato de los compañeros de trabajo	Se realizaron reuniones grupales con los trabajadores para orientarlos hacia una buena convivencia y en otros casos, se ubicó en otra viviendas
g) Mal trato de los empleadores canadienses	Se habló con el empleador para que cambiara de actitud con los trabajadores
h) Descuentos que les hicieron adicionales	Esto fue una excepción, ya que en esta finca hay sindicato y todos están sindicalizados y tienen que pagar una cuota adicional.
i) Problemas interpersonal con personas de otras nacionalidades principalmente con mexicanos	Se habló con el empleador para que tomara carta en el asunto y en muchos casos la situación se superó

Por parte de los empleadores canadienses reportaron los principales problemas que tuvieron con los trabajadores(as) que a continuación se describen, así como las soluciones que se proporcionaron:

Tipo de problema	Soluciones a los problemas
a) Problema con trabajadores alcohólicos	El empleador solicitó el retorno del trabajador y así se procedió
b) Falta de higiene de los trabajadores (en los buses y en viviendas)	Se conversó con los trabajadores(as) para que cambiaran de actitud y mantuvieran limpios los ambientes
c) Fuga de un empleado	El empleador lo reportó y se dieron los avisos correspondientes
d) Falta de disciplinas de los trabajadores(as)	Se conversó con los trabajadores para que cambiaran de actitud y respetaran las normas de trabajo
e) Pago de Impuestos	Los empleadores manifestaron que los trabajadores que tenían ingresos superiores a Can\$ 9,330 tienen que pagar impuestos y ellos no querían pagarlos, por lo que se les explicó que por esa razón tenían que pagar el 16% del impuesto sobre la renta.

4.5 Identificación de los Alcances y Limitaciones del Proyecto, desde la Visión de los Empleadores Asociados a FERME

Los Empleadores asociados a FERME han manifestado estar satisfechos con los trabajadores(as) guatemaltecos y sobre la forma en qué se ha desarrollado el proyecto durante estos años. Estas condiciones han permitido que más fincas asociadas a FERME soliciten ahora mano de obra guatemalteca, esto es evidente porque el proyecto inició trabajando con 21 fincas y en el año 2005 se atendieron a 60 fincas, lo que significa que el proyecto cada vez se amplía y proporciona más oportunidades a los guatemaltecos y guatemaltecas.

También es importante destacar que el 85.0% de los trabajadores(as) enviados han sido requeridos nuevamente para que trabajen en el año 2006, indicador de que los trabajadores han desempeñado un buen trabajo en los cultivos canadienses. En cuanto a los trabajadores que no han sido requeridos por los empleadores canadienses, es porque han tenido baja productividad o mal comportamiento y por lo tanto quedan excluidos del proyecto.

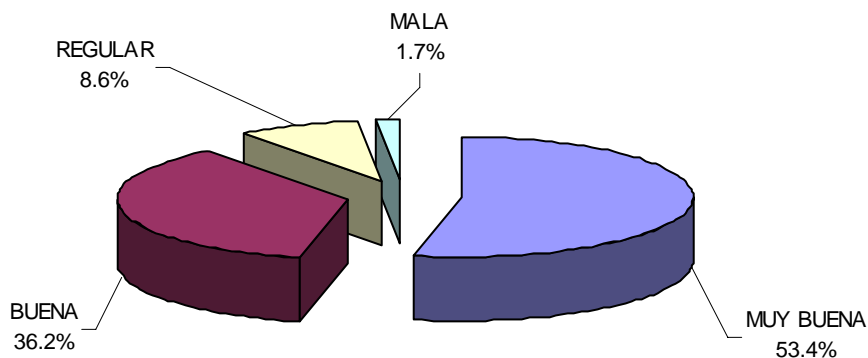
5. IMPACTO DEL PROYECTO EN LOS HOGARES DE LOS TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS TEMPORALES Y EN LAS COMUNIDADES DE ORIGEN

5.1 Impacto en los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales

a) Adaptación en el trabajo que Desempeñan en Canadá los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación de campo el 53.4% de los entrevistados indicaron que tuvieron una muy buena experiencia al trabajar en Canadá, ya que el compartir con otras personas de otras nacionalidades no les causó ningún problema, al contrario indicaron que habían ganado amigos. El 36.2% indicó que su experiencia había sido buena sin mayores problemas. Un 8.6% indicó que su experiencia había sido regular y un 1.7% indicó que había sido mala. A continuación se presenta la gráfica con la distribución.

Gráfica No. 11 Distribución Porcentual de los Trabajadores Agrícolas Temporales por Calificación de Experiencia de Trabajar en Canadá

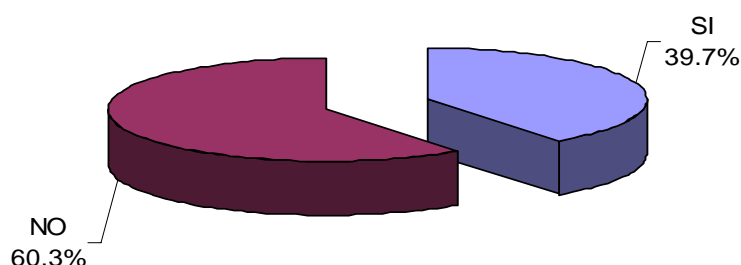


b) Problemas que tuvieron los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales y con el Idioma en Canadá

El 91.3% de los trabajadores indicaron que su mayor problema fue lavar la ropa, principalmente porque tuvieron que aprender a usar las máquinas lavadoras de ropa y el 8.6% manifestó que su mayor problema fue preparar sus alimentos, ya que culturalmente no están acostumbrados a realizar esos quehaceres domésticos.

De otro lado, el 39.7% de los trabajadores(as) manifestaron que tuvieron problemas con el idioma, principalmente para comunicarse en las tiendas y para realizar gestiones bancarias, asimismo un 8.6% tuvo problemas para comprender las instrucciones de trabajo ya que a señas comprendían que era lo que los empleadores y/o supervisores les explicaban y el 17.24% indicaron que les fue difícil comunicarse con los patrones para indicar algún problema suscitado en el trabajo o en las viviendas. El 60.3% indicaron que no tuvieron ningún problema con el idioma ya que por lo regular los empleadores y los supervisores hablaban español.

Gráfica No. 12 Distribución Porcentual de los trabajadores(as) agrícolas temporales por problema con el idioma en Canadá



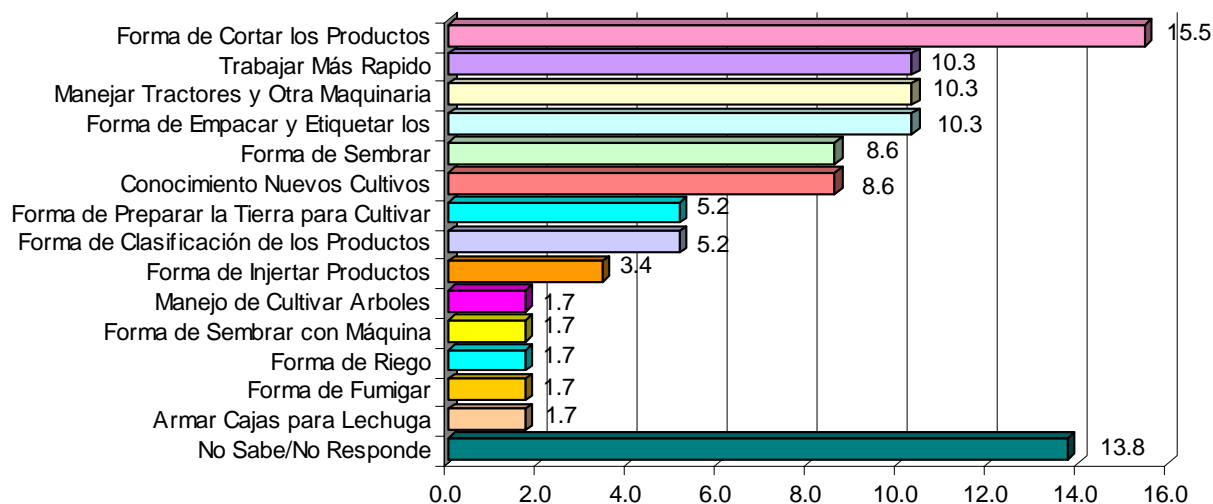
c) Adaptación de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a la tecnología utilizada en Canadá

La mayoría de los trabajadores(as) agrícolas temporales no tuvieron problemas en adaptarse a la tecnología que aplican en Canadá, porque principalmente ellos van a cortar los cultivos y no utilizan herramienta y/o maquinaria sofisticada.

d) Transferencia de Tecnología a los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales

Un balance positivo, es que los trabajadores han adquirido conocimiento sobre nuevas tecnologías en el desempeño de sus labores; en efecto el 15.5% aprendieron a cortar los productos, el 10.3% aprendió a manejar tractores y otras maquinas relacionadas con la agricultura y el 10.3% indicó que aprendieron técnicas sobre empaque y etiquetado de productos, también adquirieron otros conocimientos pero en menor proporción; los resultados de este aprendizaje se muestra en la gráfica siguiente.

Gráfica No. 13 Distribución Porcentual de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Transferencia de Tecnología adquirida

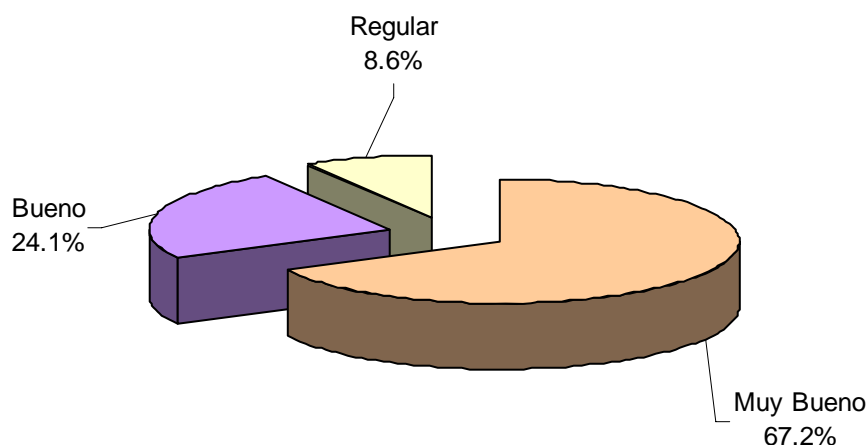


5.2 Condiciones Económicas de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales

a) Calificación del Beneficio Económico Expresado por los Propios Trabajadores(as)

Los trabajadores agrícolas califican el beneficio económico como muy bueno y bueno (67.2% y 24.1% respectivamente), ya que ellos indican que vale la pena el esfuerzo de ir a trabajar a Canadá porque eso les permite a su familia tener una mejor calidad de vida y principalmente porque tienen dinero para que sus hijos e hijas puedan continuar estudiando. Únicamente el 8.6% calificó como regular el beneficio económico, quizás fue porque en algunos casos indicaron que no había mucho trabajo en las fincas y lo que percibieron de beneficio económico no llenó las expectativas, sin embargo manifestaron que aún así ellos percibieron un salario superior al que ellos pueden ganar en Guatemala. Asimismo, manifestaron que están deseosos de viajar nuevamente a Canadá, porque esto les permite mejorar sus ingresos familiares. En la gráfica se aprecia la distribución por la calificación del beneficio económico.

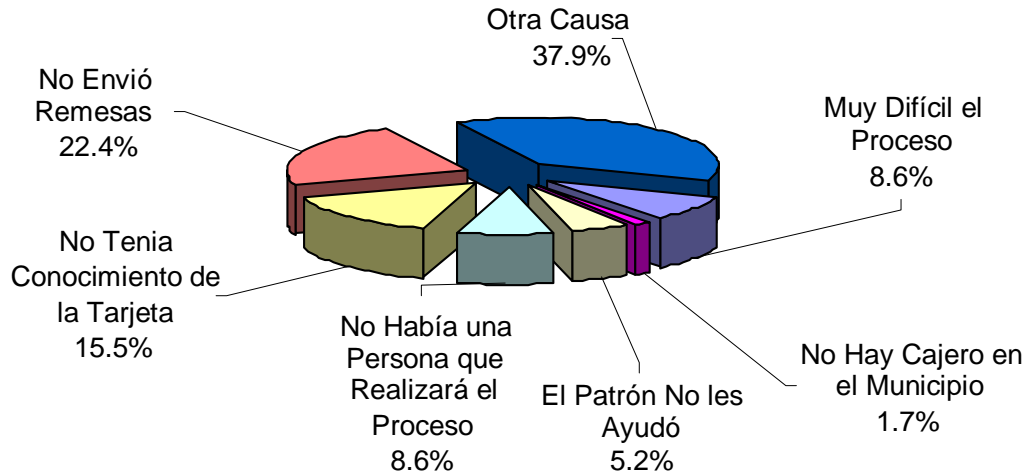
Gráfica No. 14 Distribución Porcentual de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Calificación del Beneficio Económico



b) Niveles de Utilización de la Cuenta del Banco del Café -BANCAFE- por parte de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales para Enviar sus Remesas

A un grupo de 97 trabajadores, que representa el 14.4% del total; con anterioridad a su viaje la OIM se les brindó asistencia para abrir una cuenta bancaria, que por tratarse de un servicio piloto, se inició solamente con el BANCAFE el cual les proporciona tarjetas de débito para que la compañera o compañero del hogar pueda retirar sus remesas a través de un Cajero Automático (ATM), con la finalidad de que el costo de envío de transferencias electrónicas de remesas sea barato y eficiente. Desafortunadamente ninguno de los trabajadores y trabajadoras utilizaron este servicio, debido a que el 22.4% de los trabajadores(as) indicaron que no enviaron remesas, el 15.5% indicó que no tenía conocimiento sobre esta tarjeta, el 8.6% manifestó que no había una persona encargada para que realizará este proceso, el 5.2% indicó que los patrones no les ayudaron para enviar sus remesas por este medio, 8.6% indicó que era muy difícil el proceso y el 1.7% que no lo hizo de esta forma porque en su municipio no habían cajeros automáticos y el 37.9% indicó otra causa.

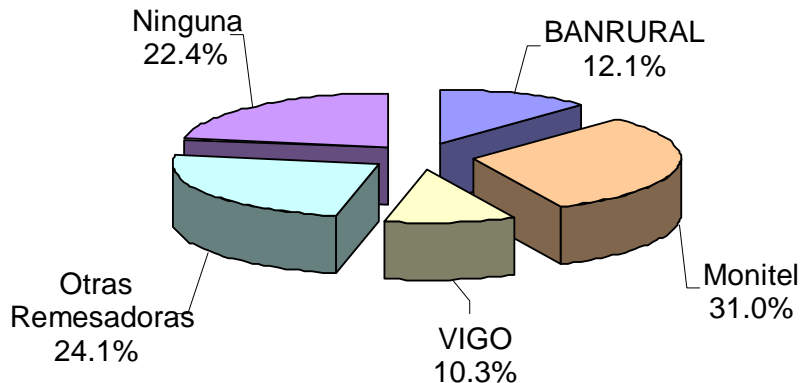
Gráfica No. 15 Distribución Porcentual de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Causa de no utilizar la Cuenta de BANCAFE



c) Empresas remesadoras que utilizaron los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales para enviar sus remesas

Del total de trabajadores del año 2005, el 77.6 % de ellos enviaron remesas a sus familiares, utilizando las siguientes instituciones financieras: El 31.0% a través de la empresa Monitel, sigue BANRURAL con el 12.1%, la empresa Vigo absorbió el 10.3%, otras remesadoras captaron el 24.1% de las remesas y el 22.4% no utilizó ninguna remesadora por que no envió dinero hacia Guatemala, es decir al retornar ellos o ellas traían todo su dinero.

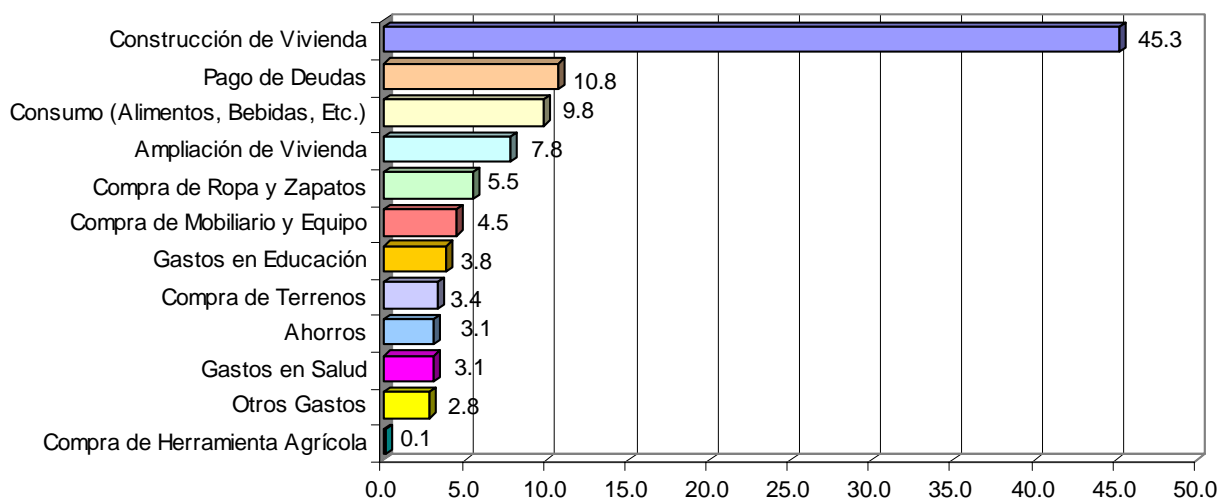
Gráfica No. 16 Distribución Porcentual de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Empresas Remesadoras



d) Destino que le dan a las Ganancias Obtenidas en el Proyecto los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales

Es evidente el beneficio económico que perciben los trabajadores(as) y sus familiares y los datos que a continuación se muestran, así lo confirman, en efecto el volumen de las ganancias son destinadas principalmente a la construcción de viviendas (45.3%) y el 7.8% lo destinan a la ampliación de vivienda, significando que la suma de estos dos rubros absorben más de la mitad de las ganancias (53.1%); el 10.8% son destinadas a solventar deudas, el 9.8% lo destinan para consumo (alimentos, bebidas, etc.), el 5.5% lo destinan a la compra de ropa y zapatos, el 4.5% lo destinan a la compra de mobiliario y equipo, el 3.8% es para educación de los hijos e hijas, el 3.4% en inversión de compra de terrenos, el 3.1% es destinado a la salud, el 3.1% destinado al ahorro el 0.1% a la compra de herramienta agrícola y el 2.8% destinado a otros gastos. Esto significa que los trabajadores en poco tiempo han logrado alcanzar una mejor calidad de vida tanto para ellos como para sus familias y por ende en las comunidades de origen. También, cabe destacar que las remesas están cambiando los patrones de consumo de los beneficiarios, ya que esta solvencia económica les permite tener otro estilo de vida. En la gráfica siguiente se aprecia esta distribución.

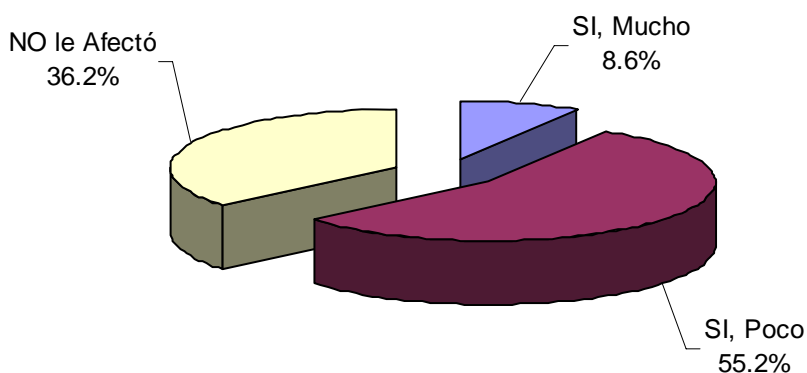
Gráfica No. 17 Distribución Porcentual del Destino del Volumen de las Ganancias de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales



e) Condición Emocional de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Separarse de la Familia

El 8.6% indicó que si le afectó mucho y el 55.2% manifestó que si le afectó un poco el separarse de su familia, sin embargo indicaron que el sacrificio se compensaba cuando retornaban, ya que con los recursos económicos que ellos obtienen en Canadá les proporcionan mejores condiciones de vida a sus familias y además logran construir sus sueños como es el de obtener una vivienda o comprar un terreno. Otro aspecto que es importante mencionar es que a ninguno le ha traído como consecuencia desintegración familiar, ya que por el contrario ellos y ellas manifestaron que estas condiciones los han venido a unir mucho más.

Gráfica No. 18 Distribución Porcentual de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales por Condición Emocional por Separarse de su Familia



5.3 Impacto en las Comunidades de Origen

Para tener una aproximación acerca del impacto en las comunidades de origen se realizaron entrevistas con autoridades locales de algunas comunidades, que por lo regular fueron los alcaldes auxiliares y en algunos casos presidentes de comités. Estas autoridades indicaron que se enteraron y conocieron cómo funciona el proyecto a través de los vecinos que han viajado.

En general ellos opinan que han visto cambios positivos y que ha producido un profundo impacto en las comunidades, a partir de que el proyecto ha dado la oportunidad a los vecinos de viajar a trabajar a Canadá. Manifiestan que los cambios son evidentes porque les permite a los vecinos mejorar sus condiciones de vivienda, así como trabajar más sus terrenos y en algunos casos generan trabajo para otras personas de la comunidad, se encuentran solventes, el comercio local también crece porque tiene poder adquisitivo, los niños asisten a la

escuela sin mayores problemas. El proyecto ha generado cambios en la comunidad en cuanto a relaciones de género, porque ahora hay mujeres que son administradoras de los terrenos cuando el compañero de hogar se encuentra trabajando en Canadá. Otro aspecto que las autoridades locales han observado es que vienen con buenas costumbres y además con un sentido de apoyar el trabajo comunitario, principalmente porque ahora ellos tienen disposición económica y si es necesario aportar para una mejora comunitaria ellos no se niegan.

6. EVALUACIÓN RECIENTE Y PERSPECTIVA DE EXPANSIÓN DEL PROYECTO

En el mes de enero del 2006, una delegación conformada por el Presidente de FERME y varios empleadores canadienses, visitaron Guatemala, para entrevistarse con las contrapartes nacionales del proyecto, en ese marco se llevó a cabo una reunión oficial con las autoridades del Ministerio de Relaciones, del Ministerio de Trabajo y la OIM, donde se realizó una evaluación conjunta del proyecto, oportunidad en la cual la delegación canadiense expresó una vez su preferencia por la mano de obra guatemalteca, por su parte el Gobierno de Guatemala ha reafirmado su decisión de seguir brindando la protección a los trabajadores en Canadá a través del Consulado.

A continuación se presenta un resumen sobre los temas tratados en la evaluación conjunta:

PUNTOS DE EVALUACIÓN

- Las organizaciones FERME y FARMS expresaron su agradecimiento por la apertura del Consulado General de Guatemala en Montreal en julio del año 2005.
- Los empleadores se encuentran satisfechos con los trabajadores guatemaltecos y la forma como se ha desarrollado el proyecto en los últimos años.
- En el año 2005 hubo un incremento significativo del número de trabajadores enviados a Canadá, 675 en comparación a los 320 enviados en el 2004. Esto significa que la demanda de trabajadores guatemaltecos aumento en un 100%. De acuerdo a lo expresado por los empleadores se espera un incremento significativo de la demanda de trabajadores guatemaltecos para el año 2006.
- Asimismo, se incrementó el número de empleadores: al terminar el año 2005 el proyecto estaba trabajando con 60 fincas, en comparación a las 38 fincas del 2004.

- Se acordó la elaboración de un folleto de información a los trabajadores, donde se especifiquen sus derechos, obligaciones, la forma de conducirse en las fincas, como mantener armoniosas relaciones interpersonales, entre otros.
- Proceso de selección: se requirió mejorar el proceso de reclutamiento y selección de los trabajadores. Al igual que el año pasado se reclutará un alto número de trabajadores a través de dos empleadores canadienses (Denise Charbonneau de la finca Fraisebec y Pascal et Berchmans Lecault).
- Durante el 2005 OIM mantuvo una reserva de 50 trabajadores para hacer frente a demandas inesperadas. Para este año se espera tener una reserva de aproximadamente 200 trabajadores listos para viajar cuando la demanda laboral lo exija.
- Comportamiento de los trabajadores: reiteraron la importancia del adecuado comportamiento de los trabajadores en las fincas, tanto en su labor diaria como en el cuidado y limpieza de las instalaciones donde viven.
- Fugas: durante el 2005 se presentó el caso de dos trabajadores que se fugaron, lo cual implica un mínimo porcentaje de riesgo.
- Exclusión del proyecto: 89 personas fueron excluidas del proyecto para el año 2006, lo que significa un 15% de los trabajadores enviados durante el 2005. Es importante resaltar que el incremento del número de trabajadores dentro del proyecto depende de su desempeño en el trabajo.
- Los empleadores solicitan que para el año 2006 no se envíen familiares a trabajar a la misma finca, para evitar problemas que se han presentado anteriormente.
- Reconfirmación de trabajadores: el 85% de los trabajadores enviados el año pasado han sido requeridos por los empleadores para la temporada del 2006. Es un número importante que demuestra la eficiencia de los trabajadores guatemaltecos y las grandes expectativas de crecimiento del proyecto.
- Repatriaciones anticipadas: se habló de la importancia de informar a los trabajadores que si regresan anticipadamente a Guatemala, antes de terminar su contrato, deberán pagar su boleto aéreo. Si el regreso anticipado es comprendido y justificado, por enfermedad o muerte de algún familiar, dependerá del empleador si lo solicita para trabajar la próxima temporada, de acuerdo a su rendimiento. Si el trabajador es enviado de

vuelta por su baja productividad o mal comportamiento, quedará automáticamente excluido del proyecto.

- Aumentos salariales: respecto al salario devengado por los trabajadores durante el 2005 se dio un incremento del 10%, es decir, de Can \$ 7.45 por hora trabajada en el 2003, el año pasado ganaron aproximadamente Can\$ 8.25 por hora.
- Descuentos salariales: un tema importante es el seguimiento adecuado a las deducciones de los salarios de cada trabajador y explicarles para que conozcan el porcentaje y las razones del mismo. (8% - 10% de salario mensual).
- Declaración de impuestos: se debe informar a los trabajadores que de acuerdo a la legislación canadiense, los trabajadores que ganen más de Can\$ 9,330.00 en la temporada tienen que pagar el impuesto sobre la renta (16%).
- En Canadá los sindicatos formados por la unión de trabajadores han buscado persuadir a los guatemaltecos para que se asocien con ellos. Los engañan diciéndoles que si se asocian obtendrán mayores beneficios por parte de los empleadores y en algunos casos los trabajadores llegan a pagar hasta Can\$ 40.00 por la membresía de los mismos. La labor del Consulado en este tema es de gran importancia, se les debe advertir a los trabajadores desde el momento que llegan a Canadá de la existencia de esta organización sindical, que los buscarán para formar parte de las mismas y les cobrarán por realizar trámites que el Consulado realiza en forma gratuita. La constante comunicación y asesoría del Consulado a los trabajadores es la mejor forma de evitar que entren a estas asociaciones y sean engañados.
- Cuentas bancarias: es importante supervisar que todo empleador abra una cuenta bancaria para cada trabajador, para que les puedan ser depositados por Human Resources Development los beneficios a los que tienen derecho (beneficios de paternidad, entre otros).
- Otro aspecto importante es que al regresar a Guatemala los trabajadores mantengan abierta sus cuentas bancarias, en los casos de los trabajadores que estarán recibiendo dinero por los beneficios de paternidad, pago de seguros, entre otros.
- Transferencia bancarizada: es un sistema que permite al trabajador transferir a un módico costo dinero desde Canadá a su cuenta de BANCAFE en Guatemala, para efectos de ahorro o para proporcionarle liquidez a la esposa o familiares. Este sistema se encuentra en fase experimental, se utilizará en las fincas dónde exista un número

considerable de trabajadores para disminuir los costos de la transacción. La operación la realizan los empleadores el día de pago con asistencia del empleado, quien especifica que monto ahorrará y el que enviará como remesa familiar. El Consulado debe realizar una labor de asesoramiento de este sistema tanto al empleador como al empleado.

CONSULADO GENERAL DE GUATEMALA EN MONTREAL

- Expresaron la buena labor realizada por la señora Marta Aída Argueta, como representante de la Cancillería durante el tiempo que estuvo a cargo del proyecto.
- Actualmente tienen grandes expectativas con la llegada del nuevo Cónsul General en Montreal. Resaltaron la importancia de que hable un francés bastante fluido, lo cual es sumamente importante en Québec.
- Informar a los trabajadores: al llegar a Canadá y recibirlos en el aeropuerto es importante darles una plática informativa, así como la lista de teléfonos a los que se podrán comunicar en horarios de oficina y el de los celulares para las noches y los fines de semana. Un aspecto importante a implementar es que la misma persona que los reciba en el aeropuerto sea la que los visita y la que le de seguimiento a sus casos. Esto provee de mayor confianza al trabajador.
- Conocimiento de la legislación canadiense: mencionaron la necesidad de que el personal que labora en el Consulado en Montreal este informado de las leyes y proyectos canadienses relacionadas al proyecto, para poder brindar una mejor asesoría a los trabajadores. FERME ofreció su ayuda al respecto.
- Visitas a las fincas: las visitas que debe realizar el personal del Consulado es un aspecto fundamental para conocer las necesidades, sentimientos y percepciones de los trabajadores. Es importante resaltar que estas visitas únicamente se pueden realizar en horas de almuerzo, por las noches, al finalizar la jornada laboral o los fines de semana, lo que implica la flexibilidad del horario de trabajo de los funcionarios consulares. La experiencia ha demostrado que para los trabajadores el simple hecho de ver a un guatemalteco que está pendiente y al cuidado de ellos, los anima y les da la confianza de sentirse respaldados.

En términos cuantitativos se espera que en el año 2006, el proyecto beneficie a por lo menos 1,000 trabajadores.

También se lograrán contratos por períodos más prolongados que van de tres meses hasta un año, ya que con anterioridad eran como máximo seis meses.

Entre otros aspectos se espera que el proyecto siga creciendo y se involucre en otros sectores de trabajo como en la construcción, empaque de productos para exportación, así como la ampliación hacia otras provincias de Canadá como: Columbia Británica, Ontario, Alberta y Vancouver.

A la fecha ya se han recibido solicitudes de la empresa Lower Mainland Steel, de la provincia de Columbia Británica para el sector construcción. De la provincia de Alberta se ha recibido la solicitud de la Finca El Dorado. Es importante mencionar que la ampliación del proyecto también requiere de que el Gobierno de Guatemala apertura nuevos consulados en las provincias donde se encuentren los trabajadores(as) para que puedan dar el seguimiento y monitoreo al proyecto.

ANEXOS

CUADROS ESTADÍSTICOS

**A. CARACTERÍSTICAS DE LOS
TRABAJADORES(AS)
AGRÍCOLAS TEMPORALES A
CANADÁ**

Organización Internacional para las Migraciones
 Evaluación de Trabajadores Temporales al Canadá
 Periodo del: 01/01/2005 al: 31/12/2005

Cuadro No. 1: Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá por Género, según Grupos de Edad

GRUPOS DE EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	675	611	64
20 - 24	7	6	1
25 - 29	208	192	16
30 - 34	225	205	20
35 - 39	152	134	18
40 - 44	80	71	9
45 - 49	3	3	0
50 - 54	0	0	0
55 - 59	0	0	0
60 - 64	0	0	0
65 y Más	0	0	0

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Temporales al Canadá
Periodo del: 01/01/2005 al: 31/12/2005

Cuadro No. 2: Trabajadores (as) Agrícolas Temporales a Canadá por Género, según Departamento y Municipio de Residencia

DEPARTAMENTO Y MUNICIPIO DE RESIDENCIA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL GENERAL	675	611	64
GUATEMALA	113	102	11
Guatemala	6	5	1
San Pedro Sacatepéquez	2	2	0
San Juan Sacatepéquez	103	93	10
Villa Nueva	1	1	0
Villa Canales	1	1	0
EL PROGRESO	41	40	1
Guastatoya	6	6	0
Morazán	30	29	1
San Cristóbal Acasaguastlán	4	4	0
El Jicaro	1	1	0
SACATEPÉQUEZ	249	207	42
Sumpango	105	94	11
Santiago Sacatepéquez	85	65	20
San Bartolome Milpas Altas	1	1	0
Sta. Lucia Milpas Altas	3	3	0
Magdalena Milpas Altas	1	1	0
Santa Maria De Jesús	2	2	0
San Miguel Dueñas	1	1	0
San Antonio Aguas Calientes	7	1	6
Santa Catarina Barahona	9	7	2
Santiago Sacatepéquez	35	32	3
CHIMALTENANGO	143	133	10
Chimaltenango	6	5	1
San José Poáquil	2	1	1
San Martín Jilotepeque	1	1	0
Comalapa	2	2	0
Tecpán Guatemala	61	56	5
Patzún	47	46	1
Patzicía	10	10	0
Santa Cruz Balanya	2	0	2
Yepocapa	2	2	0
Parramos	1	1	0
Zaragoza	9	9	0
SANTA ROSA	5	5	0
Cuilapa	1	1	0
Oratorio	3	3	0
Santa Maria Ixhuatán	1	1	0
SOLOLÁ	4	4	0
Sololá	2	2	0
San Antonio Palopo	2	2	0

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Temporales al Canadá
Periodo del: 01/01/2005 al: 31/12/2005

Cuadro No. 2: Trabajadores (as) Agrícolas Temporales a Canadá por Género, según Departamento y Municipio de Residencia

DEPARTAMENTO Y MUNICIPIO DE RESIDENCIA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
QUETZALTENANGO	2	2	0
Cabricán	2	2	0
SUCHITEPÉQUEZ	9	9	0
Mazatenango	3	3	0
Cuyotenango	4	4	0
San Francisco Zapotitlán	1	1	0
Patulul	1	1	0
SAN MARCOS	26	26	0
Tacaná	2	2	0
Esquipulas Palo Gordo	24	24	0
QUICHE	25	25	0
Santa Cruz del Quiche	2	2	0
Chichicastenango	23	23	0
ALTA VERAPAZ	14	14	0
Cobán	4	4	0
San Pedro Carcha	7	7	0
San Juan Chamelco	1	1	0
Chisec	2	2	0
PETEN	1	1	0
Sayaxché	1	1	0
ZACAPA	1	1	0
Teculután	1	1	0
CHIQUIMULA	3	3	0
Ipala	3	3	0
JUTIAPA	39	39	0
Jutiapa	17	17	0
El Progreso	1	1	0
Atescatempa	15	15	0
Jeréz	1	1	0
Zapotitlán	1	1	0
Jalpatagua	2	2	0
Quezada	2	2	0

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Temporales al Canadá
Periodo del: 01/01/2005 al: 31/12/2005

Cuadro No. 3: Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá por Nivel Educativo según Género y Estado Civil

GÉNERO Y ESTADO CIVIL	TOTAL	NIVEL EDUCATIVO					
		Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Básico	Bachillerato	No Especifica
TOTAL	675	62	261	249	66	26	11
Casado	503	44	205	187	45	14	8
Unido	157	16	53	57	20	9	2
Divorciado	3	0	1	2	0	0	0
Viudo	2	1	1	0	0	0	0
Soltero	8	1	1	2	1	3	0
Otro	2	0	0	1	0	0	1
HOMBRES	611	54	237	230	59	22	9
Casado	470	40	190	178	42	13	7
Unido	130	13	44	48	17	7	1
Divorciado	3	0	1	2	0	0	0
Viudo	1	0	1	0	0	0	0
Soltero	5	1	1	1	0	2	0
Otro	2	0	0	1	0	0	1
MUJERES	64	8	24	19	7	4	2
Casado	33	4	15	9	3	1	1
Unido	27	3	9	9	3	2	1
Divorciado	0	0	0	0	0	0	0
Viudo	1	1	0	0	0	0	0
Soltero	3	0	0	1	1	1	0
Otro	0	0	0	0	0	0	0

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Temporales al Canadá
Periodo del: 01/01/2005 al: 31/12/2005

Cuadro No. 4: Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá por Años de Experiencia en la Agricultura, según Género y Condición de Ocupación

GÉNERO Y CONDICIÓN DE OCUPACIÓN	TOTAL	AÑOS DE EXPERIENCIA					
		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 y Más	No Específica
TOTAL	675	53	133	159	271	59	0
Desempleado	147	3	1	9	133	1	0
Activo(a)	89	19	33	16	15	6	0
Cuenta Propia	421	28	98	131	113	51	0
Estudiante	10	1	1	3	4	1	0
Pensionado	3	0	0	0	3	0	0
Otro	5	2	0	0	3	0	0
HOMBRES	611	48	124	149	247	43	0
Desempleado	132	3	1	7	121	0	0
Activo(a)	83	16	32	15	14	6	0
Cuenta Propia	382	27	90	124	105	36	0
Estudiante	10	1	1	3	4	1	0
Pensionado	2	0	0	0	2	0	0
Otro	2	1	0	0	1	0	0
MUJERES	64	5	9	10	24	16	0
Desempleado	15	0	0	2	12	1	0
Activo(a)	6	3	1	1	1	0	0
Cuenta Propia	39	1	8	7	8	15	0
Estudiante	0	0	0	0	0	0	0
Pensionado	1	0	0	0	1	0	0
Otro	3	1	0	0	2	0	0

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Temporales al Canadá
Periodo del: 01/01/2005 al: 31/12/2005

Cuadro No. 5: Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá por Género, según Finca en Canadá

FINCA EN CANADA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL GENERAL	675	611	64
FRAISEBEC INC.	60	2	58
FRANK SPINGOLA & FILS LTÉE	30	30	0
GUINOIS ET FRÈRES LTÉE	8	8	0
ENTERPRISES CÉDRIC CLEARY	6	6	0
FERME FRANÇOIS GOSSELIN INC.	20	20	0
FERME JOCELYN ROBERGE INC.	8	8	0
LES FERMES LECLAIR & FRERES LIMITÉE	11	11	0
LE POTAGER RIENDEAU INC.	18	18	0
PRODUCTIONS MARAÎCHÈRE MAILHOT INC.	30	30	0
CENTRE MARAÎCHER EUGÈNE GUINOIS JR. INC.	29	29	0
PRODUCTIONS HORTICOLES DEMERS INC.	33	33	0
FERME MARAÎCHÈRE A. GUINOIS & FILS INC.	12	12	0
FERME DENIS PERRIER & FILS INC.	10	10	0
PRODUCTIONS MARGIRIC INC.	18	18	0
LES PRODUITS RICARD INC	4	4	0
JARDINS PAUL COUSINEAU & FILS INC.	25	24	1
LES ARBRES DU LAC AYLMEY	6	6	0
LES SERRES DU ST- LAURENT INC. (PORTNEUF)	13	13	0
BERCHMANS PASCAL LECAULT	28	27	1
FERME IGNAZIO NOTARO & FILS INC.	2	2	0
LES JARDINS DANIEL VAES INC.	7	7	0
RICHARD & LILIANE BEAUREGARD	10	10	0
PÉPINIÈRE CRAMER INC.	8	8	0
DELFLAND INC.	7	7	0
LES FERMES V. FORINO & FILS INC.	4	4	0
DANIEL OLIGNY	1	1	0
FERME GILLES ROY & FILS LTÉE	2	2	0
FERME ELIO NOTARO & FILS INC.	12	12	0
FERME JEAN FOREST ET FILS INC.	8	8	0
LES JARDINS MARTIN RIENDEAU INC.	5	5	0
CERVINI FARMS	7	7	0
HYDROSERRE MIRABEL INC	40	40	0
FERMES G.N.C. INC	1	1	0
FERME JACQUES MICHAUD INC.	5	5	0
SERRES & JARDINS RGCA SENC	1	1	0
LES SERRES MAEDLER 89 INC.	2	2	0
LES JARDINS G & R LTEE	12	12	0
FERME LISE CHARBONNEAU	10	10	0
GAZONNIERE BASTIEN & FILS INC	2	2	0
LES JARDINS STE-CLOTILDE ENR	21	21	0
FRANÇOIS GAGNON	6	6	0
SERVICE AVICOLE JEAN-GUY LARUE	21	21	0
FERME M. & J.G. COUTURE INC.	2	2	0
FERMES DU SOLEIL INC	18	18	0
LES SERRES DU ST-LAURENT INC. (ST-JANVIER)	9	9	0
FERME MARCEL LAFLAMME	2	2	0
LES PRODUCTIONS MARAICHÈRES BOURGET ET FRERES INC	5	5	0
LES SERRES DU ST-LAURENT INC. (STE-MARTHE)	4	4	0
FERME RI-VO INC	10	10	0
FERME JÔEL & NICOLAS PATENAUDE SENC	2	2	0
VERGER JODOIN & FRERES INC	4	4	0
JEAN LEMAY	24	24	0
JARDINS ORMSTOWN LTEE	2	2	0
LES SERRES DU ST-LAURENT INC (DANVILLE 1)	3	3	0
LES SERRES DU ST-LAURENT INC (DANVILLE 2)	10	10	0
VERGER DU LAC SENC	2	2	0
JARDINS 371 ENRG	4	0	4
LES FINES HERBES DE CHEZ-NOUS INC.	5	5	0
REAL PINSONNEAULT & FILS (2004) LTEE	3	3	0
ISABELLE INC.	3	3	0

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Temporales al Canadá
Periodo del: 01/01/2005 al: 31/12/2005

Cuadro No. 6: Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá por Duración del Contrato, según Finca de Canadá

FINCA EN CANADA	TOTAL	1 Mes	2 Meses	3 Meses	4 Meses	5 Meses	6 Meses y Más
TOTAL GENERAL	675	0	14	66	223	118	254
FRAISEBEC INC.	60	0	0	1	57	0	2
FRANK SPINGOLA & FILS LTÉE	30	0	0	0	22	8	0
GUINOIS ET FRÈRES LTÉE	8	0	0	0	8	0	0
ENTERPRISES CÉDRIC CLEARY	6	0	0	0	0	0	6
FERME FRANÇOIS GOSSELIN INC.	20	0	0	0	18	0	2
FERME JOCELYN ROBERGE INC.	8	0	0	8	0	0	0
LES FERMES LECLAIR & FRERES LIMITÉE	11	0	0	0	6	0	5
LE POTAGER RIENDEAU INC.	18	0	0	0	0	18	0
PRODUCTIONS MARAÎCHÈRE MAILHOT INC.	30	0	6	12	12	0	0
CENTRE MARAÎCHER EUGÈNE GUINOIS JR. INC.	29	0	0	0	29	0	0
PRODUCTIONS HORTICOLES DEMERS INC.	33	0	0	0	7	12	14
FERME MARAÎCHÈRE A. GUINOIS & FILS INC.	12	0	0	0	2	4	6
FERME DENIS PERRIER & FILS INC.	10	0	0	5	0	5	0
PRODUCTIONS MARGIRIC INC.	18	0	0	0	0	0	18
LES PRODUITS RICARD INC	4	0	0	0	4	0	0
JARDINS PAUL COUSINEAU & FILS INC.	25	0	0	0	0	24	1
LES ARBRES DU LAC AYLMER	6	0	0	0	0	6	0
LES SERRES DU ST- LAURENT INC. (PORTNEUF)	13	0	0	0	0	0	13
BERCHMANS PASCAL LECAULT	28	0	0	0	0	0	28
FERME IGNAZIO NOTARO & FILS INC.	2	0	0	0	0	0	2
LES JARDINS DANIEL VAES INC.	7	0	0	0	2	0	5
RICHARD & LILIANE BEAUREGARD	10	0	0	0	0	4	6
PÉPINIÈRE CRAMER INC.	8	0	0	0	0	0	8
DELFLAND INC.	7	0	0	0	7	0	0
LES FERMES V. FORINO & FILS INC.	4	0	0	0	4	0	0
DANIEL OLIGNY	1	0	0	0	0	0	1
FERME GILLES ROY & FILS LTÉE	2	0	0	0	0	0	2
FERME ELIO NOTARO & FILS INC.	12	0	0	3	9	0	0
FERME JEAN FOREST ET FILS INC.	8	0	0	0	8	0	0
LES JARDINS MARTIN RIENDEAU INC.	5	0	0	0	0	3	2
CERVINI FARMS	7	0	0	0	0	0	7
HYDROSERRE MIRABEL INC	40	0	0	0	0	0	40
FERMES G.N.C. INC	1	0	0	0	0	0	1
FERME JACQUES MICHAUD INC.	5	0	0	2	0	1	2
SERRES & JARDINS RGCA SENC	1	0	0	0	0	0	1
LES SERRES MAEDLER 89 INC.	2	0	0	0	0	0	2
LES JARDINS G & R LTEE	12	0	2	0	0	0	10
FERME LISE CHARBONNEAU	10	0	0	8	0	0	2
GAZONNIERE BASTIEN & FILS INC	2	0	0	0	0	0	2
LES JARDINS STE-CLOTILDE ENR	21	0	0	0	0	10	11
FRANÇOIS GAGNON	6	0	0	0	0	6	0
SERVICE AVICOLE JEAN-GUY LARUE	21	0	0	0	0	0	21
FERME M. & J.G. COUTURE INC.	2	0	0	0	2	0	0
FERMES DU SOLEIL INC	18	0	0	0	6	12	0
LES SERRES DU ST-LAURENT INC. (ST-JANVIER)	9	0	0	0	0	0	9
FERME MARCEL LAFLAMME	2	0	0	0	2	0	0
LES PRODUCTIONS MARAICHÈRES BOURGET ET FRERES INC	5	0	0	0	0	5	0
LES SERRES DU ST-LAURENT INC. (STE-MARTHE)	4	0	0	0	0	0	4
FERME RI-VO INC	10	0	0	0	10	0	0
FERME JÔEL & NICOLAS PATENAUE SENC	2	0	0	0	2	0	0
VERGER JODOIN & FRERES INC	4	0	0	0	4	0	0
JEAN LEMAY	24	0	0	24	0	0	0
JARDINS ORMSTOWN LTEE	2	0	0	0	2	0	0
LES SERRES DU ST-LAURENT INC (DANVILLE 1)	3	0	0	0	0	0	3
LES SERRES DU ST-LAURENT INC (DANVILLE 2)	10	0	0	0	0	0	10
VERGER DU LAC SENC	2	0	2	0	0	0	0
JARDINS 371 ENRG	4	0	4	0	0	0	0
LES FINES HERBES DE CHEZ-NOUS INC.	5	0	0	0	0	0	5
REAL PINSONNEAULT & FILS (2004) LTEE	3	0	0	3	0	0	0
ISABELLE INC.	3	0	0	0	0	0	3

Organización Internacional para las Migraciones
 Evaluación de Trabajadores Temporales al Canadá
 Periodo del: 01/01/2005 al: 31/12/2005

**Cuadro No. 7: Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá por Género,
 según Tipo de Cultivo en Finca de Canadá**

TIPO DE CULTIVO EN LA FINCA EN CANADÁ	TOTAL	Hombres	Mujeres
TOTAL GENERAL	675	611	64
APIO	10	10	0
BRÓCOLI	54	53	1
CEBOLLA	72	72	0
CHILE PIMIENTO	21	21	0
FRESA	92	34	58
GÚICOY	2	2	0
LECHUGA	112	112	0
RÁBANO	33	33	0
REPOLLO	28	27	1
TOMATE	74	74	0
ZANAHORIA	5	5	0
COLIFLOR	28	28	0
PEPINO	10	10	0
MANZANA	6	6	0
FLORES	3	3	0
MAIZ DULCE	6	2	4
ARBOLES Y ARBUSTOS	14	14	0
LIMON	24	24	0
HORTALIZAS FINAS	45	45	0
CESPED	2	2	0
SERVICIOS AVÍCOLAS	21	21	0
VERDURAS	4	4	0
NO ESPECIFICA	9	9	0

B. IMPACTO DEL PROYECTO EN LOS TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS TEMPORALES A CANADÁ

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Temporales al Canadá Año 2006

Cuadro No. 1: Distribución Porcentual de Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá por Tipo de Problema con el Idioma, según Calificación de Experiencia y Tipo de Problema en los Quehaceres Domésticos en Canadá

CALIFICACIÓN DE EXPERIENCIA Y TIPO DE PROBLEMAS EN LOS QUEHACERES DOMÉSTICOS	TOTAL	PROBLEMA CON EL IDIOMA		TIPO DE PROBLEMA CON EL IDIOMA		
		SI	NO	No Comprensión de Instrucciones	Difícil Comunicación con los Patrones	Otros
TOTAL	100.00	39.66	60.35	8.62	17.24	74.14
Preparación de Alimentos	8.62	5.17	3.45	0.00	3.45	5.17
Lavar la Ropa	91.38	34.48	56.90	8.62	13.79	68.97
Realizar Limpieza de Casa	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Otro	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MUY BUENA	53.45	22.41	31.04	5.17	12.07	36.21
Preparación de Alimentos	5.17	5.17	0.00	0.00	3.45	1.72
Lavar la Ropa	48.28	17.24	31.04	5.17	8.62	34.48
Realizar Limpieza de Casa	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Otro	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BUENA	36.21	12.07	24.14	0.00	3.45	32.76
Preparación de Alimentos	3.45	0.00	3.45	0.00	0.00	3.45
Lavar la Ropa	32.76	12.07	20.69	0.00	3.45	29.31
Realizar Limpieza de Casa	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Otro	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
REGULAR	8.62	3.45	5.17	3.45	0.00	5.17
Preparación de Alimentos	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Lavar la Ropa	8.62	3.45	5.17	3.45	0.00	5.17
Realizar Limpieza de Casa	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Otro	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MALA	1.72	1.72	0.00	0.00	1.72	0.00
Preparación de Alimentos	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Lavar la Ropa	1.72	1.72	0.00	0.00	1.72	0.00
Realizar Limpieza de Casa	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Otro	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Temporales al Canadá Año 2006

Cuadro No. 2: Distribución Porcentual de Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canada por Deseos de Viajar a Canadá y Calificación del Beneficio Económico, según Tipo de Transferencia de Tecnología Agrícola

TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA AGRÍCOLA	TOTAL	DESEO DE VIAJAR		CALIFICACIÓN DEL BENEFICIO ECONÓMICO			
		SI	NO	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
TOTAL	100.00	100.00	0.00	67.24	24.14	8.62	0.00
Forma de Riego	1.72	1.72	0.00	1.72	0.00	0.00	0.00
Forma de Cortar los Productos	15.52	15.52	0.00	12.07	1.72	1.72	0.00
Forma de Sembrar	8.62	8.62	0.00	6.90	0.00	1.72	0.00
Forma de Clasificación de los Productos	5.17	5.17	0.00	5.17	0.00	0.00	0.00
Manejar Tractores y Otra Maquinaria	10.35	10.35	0.00	3.45	5.17	1.72	0.00
Forma de Empacar y Etiquetar los Productos	10.35	10.35	0.00	8.62	0.00	1.72	0.00
Forma de Limpiar los Productos	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Forma de Preparar la Tierra para Cultivar	5.17	5.17	0.00	1.72	3.45	0.00	0.00
Manejo de Cultivar Arboles	1.72	1.72	0.00	1.72	0.00	0.00	0.00
Trabajar Más Rapido	10.35	10.35	0.00	8.62	1.72	0.00	0.00
Armar Cajas para Lechuga	1.72	1.72	0.00	0.00	1.72	0.00	0.00
Forma de Injertar Productos	3.45	3.45	0.00	1.72	1.72	0.00	0.00
Conocer Nuevos Cultivos	8.62	8.62	0.00	5.17	1.72	1.72	0.00
Forma de Sembrar con Máquina	1.72	1.72	0.00	1.72	0.00	0.00	0.00
Forma de Fumigar	1.72	1.72	0.00	1.72	0.00	0.00	0.00
No Sabe/No Responde	13.79	13.79	0.00	6.90	6.90	0.00	0.00

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Temporales al Canadá Año 2006

Cuadro No. 3: Distribución Porcentual de Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá por Utilización de Cuenta de BANCAFE para Enviar Remesas y Causa del Porque no Utilizó la Cuenta, según Empresa Remesadora

EMPRESA REMESADORA	UTILIZO CUENTA DE BANCAFE PARA ENVIAR REMESAS		CAUSA DEL PORQUE NO UTILIZO LA CUENTA							Otra
	SI	NO	Muy Dificil el Proceso	No Hay Cajero en el Municipio	El Patrón No les Ayudó	No Había una Persona que Realizará el Proceso	No Tenia Conocimiento de la Tarjeta	No Envío Remesas		
									TOTAL	
TOTAL	100.00	0.00	100.00	8.62	1.72	5.17	8.62	15.52	22.41	37.93
Banrural	12.07	0.00	12.07	0.00	0.00	0.00	1.72	3.45	0.00	6.90
Monitel	31.04	0.00	31.04	3.45	0.00	1.72	5.17	6.90	0.00	13.79
VIGO	10.35	0.00	10.35	1.72	0.00	1.72	1.72	0.00	0.00	5.17
Otro	24.14	0.00	3.45	3.45	1.72	1.72	0.00	5.17	0.00	12.08
Ninguna	22.41	0.00	22.41	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	22.41	0.00

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Temporales al Canadá Año 2006

Cuadro No. 4: Distribución Porcentual de Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá por Beneficio Económico, según Condición de Afección por la Separación Familiar

CONDICIÓN DE AFECCIÓN POR SEPARACIÓN FAMILIAR	TOTAL	BENEFICIO ECONÓMICO			
		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
TOTAL	100.00	67.24	24.14	8.62	0.00
SI, Mucho	8.62	5.17	1.72	1.72	0.00
SI, Poco	55.17	41.38	10.35	3.45	0.00
NO le Afecto	36.21	20.69	12.07	3.45	0.00

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Temporales al Canadá Año 2006

Cuadro No. 5: Distribución Porcentual del Volúmen de Ganancias Obtenidas de los Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá

DESTINO DE LAS GANACIAS	PORCENTAJE
TOTAL	100.0
Construcción de Vivienda	45.3
Pago de Deudas	10.8
Consumo (Alimentos, Bebidas, Etc.)	9.8
Ampliación de Vivienda	7.8
Compra de Ropa y Zapatos	5.5
Compra de Mobiliario y Equipo	4.5
Gastos en Educación	3.8
Compra de Terrenos	3.4
Ahorros	3.1
Gastos en Salud	3.1
Compra de Herramienta Agrícola	0.1
Otros Gastos	2.8

BIBLIOGRAFÍA

1. Las normas de la OIT sobre migraciones laborales. Daniel Martínez. Director para los países andinos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).http://migracion-remesas.rds.hn/document/las_normas_de_la_OIT.pdf
2. Políticas laborales, prácticas de empleo e implicaciones de género: los trabajadores y las trabajadoras agrícolas mexicanos migrantes en Canadá. Ofelia Becerril Quintana. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. México. Enero de 2005
3. Reportes de la Embajada de Guatemala en Canadá durante la temporada sobre los problemas presentados por los trabajadores(as) y empleadores canadienses.
4. Reportes de los Empleadores Canadienses sobre los salarios devengados.
5. Base de datos de los trabajadores(as) agrícolas temporales 2005.
6. http://www.amec.com.mx/revista/num_6_2003/Vanegas_Rosa.htm
7. http://revista.amec.com.mx/num_9_2005/Burqueno_Karla.htm