

*2da. Evaluación
Programa
Trabajadores(as)
Agrícolas Temporales
a Canadá*



Ministerio de Relaciones Exteriores
Guatemala, C.A.



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



IOM International Organization for Migration
OIM Organización Internacional para las Migraciones



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



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



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

2da. EVALUACIÓN PROGRAMA TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS TEMPORALES A CANADÁ

Guatemala, Marzo 2008

PRESENTACIÓN

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM), presenta la segunda evaluación del Programa de Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá. El presente trabajo aborda las fortalezas del programa, así como las debilidades que deben ser superadas en el futuro y el impacto desde el punto de vista de los propios trabajadores(as).

Esta iniciativa nació como un proyecto piloto hace cinco años, y se va consolidando cada vez más, adquiriendo las características de un programa porque ahora incluye varios proyectos en beneficio directo de los trabajadores y por otro lado, los mecanismos de coordinación interinstitucional entre la OIM, que administra el programa, las instancias del Gobierno de Guatemala, y los empleadores canadienses, se han perfeccionando y actualmente son exhaustivos, bien definidos y bastante fluidos.

El programa tiende a consolidarse porque tiene un enfoque integral, que incluye: un exhaustivo sistema de reclutamiento, acompañamiento en las gestiones del viaje, en los exámenes médicos y asistencia en los trámites migratorios para salir del país, por parte de la OIM, por otro lado el Consulado de Guatemala en Canadá apoya en la verificación de las condiciones laborales en las fincas donde laboran los trabajadores y también en la solución de conflictos tanto entre los mismos trabajadores como entre empleadores y trabajadores; por otro lado las recientes evaluaciones demuestran que los empleadores sí cumplen con las leyes laborales de Canadá y evalúan permanentemente a los trabajadores con el propósito de hacer el programa cada vez más eficiente.

La presente publicación contiene una serie de temas importantes que configuran una evaluación integral de un programa de esta naturaleza, en ese sentido se incluyen los siguientes temas: el perfil de los trabajadores(as) que viajan, las características del trabajo en Canadá, el cumplimiento del contrato, problemas de adaptación de convivencia en Canadá, experiencia adquirida en Canadá por los trabajadores, y el uso de las ganancias obtenidas en Canadá. Complementariamente, se incluye un capítulo sobre los principales hallazgos producto de la Evaluación Tripartita anual 2007, entre los empleadores canadienses, las instancias de Gobierno y la OIM.

Aspiramos a que el contenido de este documento aporte datos cuantitativos que permitan medir los avances del país en el marco de los compromisos internacionales en la materia; tales como el Compromiso de Montevideo, sobre Migración y Desarrollo de los Jefes de Estado y de Gobierno de la Comunidad Iberoamericana, del año 2006, así como las recomendaciones provenientes del Primer Foro Global sobre Migración y Desarrollo de Bruselas 2007.

INDICE

	Página
PRESENTACIÓN	
CONTEXTO REGIONAL DE LA MIGRACIÓN LABORAL	1
1. Migración altamente calificada	4
2. La migración laboral temporal	5
3. Socios gubernamentales	5
4. Forma circulares de migración y retornos sostenible.....	5
I. EVALUACIÓN AÑO 2007 DEL PROGRAMA DE TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS TEMPORALES A CANADÁ A TRAVÉS DE LOS PROPIOS TRABAJADORES.....	11
I.1 Evolución del programa durante los cinco años de trabajo.....	11
I.2 Distribución de trabajadores(as) por ubicación geográfica de procedencia.....	12
I.3 Distribución de trabajadores(as) según frecuencia de viaje.....	14
I.4 Breve perfil de los trabajadores(as).....	14
I.5 Características del trabajo de Canadá	16
I.6 Calificación del grado de dificultad del trabajo de Canadá.....	16
I.7 Cumplimiento del contrato	17
I.8 Problemas de adaptación de convivencia en Canadá	18
I.9 Problemas que tuvieron con el idioma.....	18
I.10 Experiencia adquirida en Canadá por los trabajadores.....	19
I.11 Calificación sobre las ventajas económicas de participar en el programa.....	21
I.12 Ganancias obtenidas por los trabajadores en el programa Canadá.....	22
II. EVALUACIÓN TRIPARTITA ANUAL 2007 DEL PROGRAMA DE TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS TEMPORALES A CANADÁ	24
II.1 Evolución del número de empleadores	24
II.2 Reclutamiento de trabajadores(as).....	24
II.3 Contrato de los trabajadores(as)	25
II.4 Gestión de los exámenes médicos de los trabajadores(as).....	25
II.5 Gestión de visas en la Embajada de Canadá.....	25
II.6 Gestión seguro social de los trabajadores(as)	25
II.7 Salarios obtenidos de los trabajadores(as)	26
II.8 Protección y beneficios a los trabajadores(as) en Canadá	26
II.9 Deducciones a los trabajadores(as) a Canadá	27
II.10 Compra de boleto aéreo para los trabajadores	28
II.11 Apoyo Consulado de Guatemala en Canadá	28
II.12 Otras oportunidades que brinda el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá.....	29
III. PRODUCTOS ADICIONALES QUE FORTALECEN EL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRICOLAS TEMPORALES A CANADÁ	29
III.1 Plan Médico para las familias de los trabajadores(as)	29
III.2 Apoyo para la bancarización de remesas.....	32
IV. Conclusiones del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá.....	34
V. BIBLIOGRAFÍA.....	36
ANEXO ESTADÍSTICO.....	37

CONTEXTO REGIONAL DE LA MIGRACION LABORAL

La literatura sobre la movilidad de la población considera a la migración temporal como el movimiento de personas sin modificar su residencia habitual y que en algún momento se puede transformar en migración definitiva. Una de las principales modalidades de la migración temporal es la migración circular, definida según el Foro Global como *“el movimiento fluido de personas entre países, relacionada con las necesidades laborales en el país de origen y de destino, para beneficio de todos”*. La manera en que la migración circular difiere de los programas de trabajadores migrantes temporales: es más dinámica que la noción de una sola migración del pasado; es más flexible y realista respecto a la manera en que las personas se comportan realmente; puede adoptar muchas formas (ejemplos: retorno permanente de migrantes temporales, retorno temporal de migrantes permanentes, retorno temporal de migrantes temporales, y retorno permanente de migrantes permanentes).¹

Es importante destacar que la migración temporal y cíclica en la actualidad tiene un particular interés para la comunidad internacional, ya que se considera como un aporte positivo para potenciar el desarrollo en los países de origen. En los países de destino la consideran como un medio para satisfacer, con flexibilidad, las demandas laborales sectoriales, de temporada y en períodos críticos.

Los países de origen consideran que las repercusiones de los movimientos temporales son más beneficiosas para el desarrollo gracias a las remesas, la transferencia de conocimientos y la promoción de redes empresariales y comerciales. Estas ventajas son aún mayores cuando los migrantes pueden mantener una estrecha relación con el país de origen respectivo, lo que es más factible al tratarse de una estancia en el extranjero breve que se establece de antemano. Además, el retorno de los migrantes calificados ayuda a paliar las repercusiones de la fuga de cerebros.

La migración temporal tiene como resultado el beneficio para ambos países tanto el de origen como el de destino, así como el de los propios emigrantes. Los gobiernos de los países de destino ven en la migración temporal como un medio para cubrir los puestos de trabajo que no resultan atractivos para los trabajadores locales, como por ejemplo el trabajo agrícola en los campos agrícolas de Canadá. Por otra parte en los países de origen permite el desarrollo, debido a que los emigrantes trasladan conocimiento y recursos a los países de origen.²

Los países de origen de los emigrantes ven la migración temporal como una oportunidad para los ciudadanos para tener acceso a los mercados laborales de los países desarrollados y de forma regularizada. La migración temporal le permite a los

¹ Kathleen Newland, Directora de Programas de Migrantes, Migración y Desarrollo y Protección a los Refugiados, Instituto de Políticas Migratorias. Conferencia: “Migración Circular, Tendencias Empíricas y Políticas”, 15 de febrero de 2008.

² La Migración Internacional y el Desarrollo. Perspectivas y experiencias de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Abril 2006.

emigrantes moverse más fácilmente entre su hogar y los países de destino, facilitando el mantenimiento de los lazos familiares y a la vez la supervisión de sus economías, adicionalmente mantienen la autoridad en el hogar y en otros intereses en sus países de origen.

La migración laboral o movimiento transfronterizo con fines de empleo a un país extranjero conlleva un potencial de desarrollo tanto en los países de origen como en los de destino³. Para que la migración laboral sea exitosa las partes involucradas deben participar en un nivel significativo y deben cumplir con las condiciones pactadas de la migración laboral temporal, así como respetar los derechos humanos de los trabajadores mientras se encuentren contratados en el extranjero.

Por otra parte, la temporalidad y lo transitorio de la migración, no permite que se produzca una asimilación y aculturación del migrante en el país de destino, debido al fuerte lazo de pertenencia social y cultural que mantienen con sus familiares y con las comunidades origen. La migración temporal y ordenada evita que se den procesos de migración irregular y al evitar los riesgos que corren los migrantes involucrados en la migración irregular, por el contrario protegen los derechos de los emigrantes en todos los ámbitos.

La migración laboral temporal no constituye un fenómeno nuevo. Sin embargo, desde 1990 se ha producido un enorme crecimiento en el número de trabajadores temporales migrantes que acuden legalmente a los países de alto nivel de renta (OCDE 2006; Banco Mundial 2006; Agunias 2007; Cholewinski 2007)⁴. Estos tipos de migración van desde los programas basados en calificaciones, que incluyen programas de intercambio de estudiantes extranjeros que pueden conducir al empleo y a una estancia a largo plazo en el país de acogida, hasta los programas para trabajadores de baja calificación, que se formalizan a menudo entre el gobierno de origen y el de acogida.

Esta tendencia se debe, en parte, a la globalización y a la facilidad con la que en la actualidad se desplazan las personas, así como la forma de encontrar trabajo en cualquier parte. Cada vez son más importantes los programas de migración laboral temporal, porque se encuentran presentes en las estrategias de desarrollo y planificación laboral nacional de los países en desarrollo, tal y como lo menciona el Documento del Foro Global Sobre Migración y Desarrollo 2007, donde pone de ejemplo el caso de Filipinas que tiene más de 4 millones de trabajadores en el extranjero y en su Plan de Desarrollo a Mediano Plazo 2005-2010 tiene contemplada esta emigración de trabajadores filipinos, debido a que en la planificación sistemáticamente consideran la emigración de los filipinos para complementar su programa nacional de generación de empleo para aliviar la pobreza (Plan de Desarrollo a Medio Plazo de Filipinas 2005-2010).

También se puede mencionar que varios países desarrollados vienen considerando la

³ La Migración Internacional y el Desarrollo. Perspectivas y experiencias de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Abril 2006.

⁴ Foro Global Sobre Migración y Desarrollo (GFMD). 9-11 de julio de 2007. Bruselas, Bélgica. Documento preparatorio. http://www.gfmd-fmmd.org/fr/system/files/Background+paper+-+session+1.1_ES_0.pdf

posibilidad de establecer o ampliar los planes de migración temporal, por ejemplo el Reino Unido ya ha empezado a ensayar un nuevo plan de migración temporal para cubrir sus necesidades en determinadas profesiones poco cualificadas de los sectores de la hotelería y la elaboración de alimentos. Italia y España – países en los que la inmigración es un fenómeno reciente – también tiene unos Planes de migración temporal, la mayoría de los cuales se enmarcan en acuerdos bilaterales con los países de origen de inmigrantes norteafricanos y latinoamericanos.⁵

Otro aspecto importante a considerar es que la mayoría de los países de inmigración de altos ingresos reconocen hoy día la necesidad de la mano de obra migrante en los extremos de su mercado laboral: el trabajo muy cualificado y el poco cualificado. Entre las profesiones muy cualificadas que precisan de trabajadores migrantes destacan las de la sanidad, la tecnología de la información y las finanzas.

En muchos países, los migrantes también están cubriendo puestos de trabajo poco cualificados vacantes en los sectores de la hotelería, la construcción, la limpieza, la agricultura y la elaboración de alimentos.

La Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales en el informe del año 2005, manifestó que los Estados y el sector privado deben considerar la opción de introducir programas de migraciones temporales cuidadosamente diseñados como medios para colmar las necesidades económicas de los países de origen y de destino.⁶

Los programas de migración laboral temporal han sido ampliamente reconocidos como un instrumento potencialmente beneficioso para el desarrollo, sobre todo cuando se producen en un marco acordado bilateralmente y tienen como objetivo a migrantes de baja cualificación (GCIM, IOM, OIT, UNDESA, Banco Mundial, etc.)⁷. Los programas de migración laboral temporal suelen ser la única oportunidad que tienen los migrantes de baja cualificación para acceder legalmente a oportunidades de empleo en mercados de trabajo más rico. Por otra parte, el retorno de los migrantes garantiza la transferencia de habilidades aprendidas, dinero y otros activos en los países de origen.

Los acuerdos multilaterales entre países han sido escasos, pero se han logrado concretizar más acuerdos laborales bilaterales. Estos acuerdos van desde acuerdos marco entre los gobiernos, que luego han de aplicar los gobiernos, los empresarios, las ONG, los contratistas, organizaciones internacionales, etc., a acuerdos sobre formación, protección mutua de las fronteras, divulgación de información, lucha contra el tráfico de personas, intercambio de estudiantes o de trabajadores en prácticas, seguridad social, readmisión, reconocimiento mutuo de calificaciones, etc. Por ejemplo Italia cuenta con más de 20 acuerdos de este tipo, la mayoría de ellos con países africanos, Filipinas cuenta con más de 60 acuerdos en todo el mundo. El Gobierno

⁵ Organización Internacional del Trabajo 2006. Potencial de la inmigración temporal en la política internacional de migraciones. Martin RUHS. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 125 (2006), núm. 1-2. <http://www.compas.ox.ac.uk/publications/papers/RUHS-ILR-Vol145-Sp.pdf>

⁶ Informe de la Comisión Mundial Sobre las Migraciones internacionales. Octubre de 2005. Las migraciones en un mundo interdependiente: nuevas orientaciones para actuar. <http://www.gcim.org/mm/File/Spanish.pdf>

⁷ Idem 1

griego cuenta con acuerdos laborales bilaterales con Egipto, Bulgaria y Albania, sobre todo para temporeros, y considera que si se establecen canales legales para la inmigración, los acuerdos mejorarán la cooperación intergubernamental en el ámbito económico, social y cultural. España recluta la mayor parte de sus trabajadores extranjeros en el marco de nueve acuerdos bilaterales, la mayor parte de ellos con países de África y América Latina. En 2004 se estimó que había más de 170 acuerdos laborales bilaterales negociados por países de la OCDE, no todos ellos activos (OCDE 2004).⁸

La formalización de los acuerdos bilaterales pueden darse únicamente entre gobiernos, con una intervención mínima del sector privado o cualquier otro intermediario, como por ejemplo el acuerdo entre México y Canadá sobre temporeros del sector agrícola. Pero esos acuerdos cuentan cada vez más con agencias de apoyo del sector privado, ONG y agrupaciones sindicales o internacionales. También los acuerdos bilaterales pueden ser entre el gobierno de un país y las autoridades locales de una región (un ejemplo es el acuerdo de Filipinas con Canadá) o entre un organismo especializado y el sector privado (como en el caso de Guatemala con la *Quebec Farmers Association*).⁹

Como una de las referencias importantes y recientes son las orientaciones del Diálogo de Alto Nivel sobre Migración y Desarrollo de las Naciones Unidas, como cuyo principal fruto fue el inicio de un nuevo proceso global, consultivo, informal y no vinculante, a través del Foro Global Sobre Migración y Desarrollo, cuya primera reunión se llevó a cabo en Bruselas en julio de 2007, donde uno de los principales temas de discusión fue el desarrollo de capital humano y la movilidad laboral y la manera en que al lograr ambas metas se puede maximizar las oportunidades y minimizar los riesgos para los migrantes, sus familias y sus comunidades en su lugar de origen. Se abordaron cuatro áreas en donde migración y desarrollo se interconectan directamente y en donde están surgiendo nuevos enfoques políticos:

1. La migración altamente calificada, se destacó que está aumentando, en parte debido a que las personas altamente calificadas tienen un mayor acceso a información y oportunidades de empleo en el extranjero, y también debido a la falta de oportunidades en su lugar de origen. El movimiento de profesionales calificados y capacitados puede suponer un riesgo para los países de origen, en particular si éstos no han alcanzado su nivel óptimo de desarrollo. Esto es más probable en sectores vulnerables, tales como la salud y la educación. Sin embargo, la migración no es la causa principal o exclusiva de los sistemas de salud deficientes en los países en desarrollo; y las políticas para abordar la necesidad de destrezas probablemente funcionen mejor si tienen múltiples niveles y si se basan en relaciones de cooperación. Están surgiendo algunas propuestas conjuntas tanto dentro como entre países de origen y de destino, y también entre instituciones de enseñanza y capacitación, a fin de lograr un mejor control de la fuga y el desarrollo de cerebros. Estas propuestas

⁸ Idem 4

⁹ Foro Global Sobre Migración y Desarrollo (GFMD). 9-11 de julio de 2007. Bruselas, Bélgica. Documento preparatorio. http://www.gfmd-fmmd.org/fr/system/files/Background+paper++session+1.1_ES_0.pdf

incluyen un mejor desarrollo de recursos humanos y mejores políticas de implementación, el desarrollo de los sectores, el intercambio de destrezas y capacitación y el desarrollo de capacidades. Sin embargo, es necesario evaluar la eficacia de estas iniciativas.

2. La migración laboral temporal, puede ser una manera flexible de enfrentar el excedente y la escasez laboral en los países. Asegurar el acceso legal a un mercado laboral diverso; proteger los derechos básicos de los migrantes, en especial los de las mujeres; y asegurar el carácter temporal de la migración, son elementos fundamentales para maximizar los beneficios mutuos de este tipo de migración. En ausencia de un sistema multilateral funcional, se ha encontrado que los arreglos bilaterales operan con eficacia en ciertos países, en particular si se basan en contratos estándar y si se asegura la seguridad social de los migrantes. Algunos países también pueden adoptar marcos institucionales y de políticas que contribuyen a realizar los objetivos de la migración temporal. Los arreglos conjuntos entre países de origen y destino, en particular para migrantes menos calificados, pueden contribuir al cumplimiento de las leyes para proteger a los migrantes temporales y para aumentar sus aportes a las familias y comunidades de origen. Es necesario conocer más a fondo la relación entre migración laboral temporal y desarrollo, y la manera de ocuparse de grandes poblaciones existentes de trabajadores migrantes ilegales.

3. Socios no gubernamentales, en particular el sector privado, son la principal fuerza impulsora de la movilidad laboral mundial en la actualidad; sin embargo, son menos activos para asegurar que ésta resulte beneficiosa para los esfuerzos de desarrollo. El reclutamiento y otros costos iniciales de la migración pueden ser prohibitivos y pueden reducir severamente las capacidades de los migrantes para recuperar sus costos de migración y apoyar los esfuerzos de desarrollo en su lugar de origen. La información limitada y en ocasiones distorsionada sobre las oportunidades, derechos y obligaciones también pueden causar que los migrantes se vuelvan vulnerables al abuso y la explotación durante la migración y mientras permanecen en el extranjero. Existen pocos programas coherentes que involucren sistemática y eficazmente al gobierno, el sector privado, organizaciones internacionales y otras en relaciones de cooperación que podrían asegurar una movilidad laboral más segura y productiva.

4. Formas circulares de migración y retorno sostenible, permitirían que los movimientos laborales temporales estuvieran más relacionados con las necesidades de destrezas y desarrollo del país de origen, y podrían ser incluidas en los requisitos de destrezas del país de destino. Además, el retorno o la circulación de destrezas y otros activos de migrantes más permanentes pueden reforzar los esfuerzos de desarrollo en los países de origen. Por acuerdo, los países de destino podrían hacer más flexibles sus políticas de entrada y emisión de permisos laborales a cambio de compromisos realizados por los países de origen para fortalecer los incentivos para los migrantes y sus destrezas, a fin de que retornen a su lugar de origen, ya sea en forma temporal o permanente; e incluir una capacitación multisectorial en su planificación de la emigración laboral. Algunos países europeos en particular han estado explorando este vínculo más integral entre la planificación de la migración laboral y el desarrollo en el

contexto del actual enfoque más amplio de las políticas de la Comisión Europea de cooperación para la movilidad.

Otras de las lecciones aprendidas del Foro Global Sobre Migración y Desarrollo de 2007, mencionan que hay tres requisitos previos para que los programas de migración laboral temporal funcionen tanto en el país de origen como en el de destino: acceso, protección y capacitación de los migrantes y garantía de temporalidad de la migración. En este ámbito, la OIM ya viene trabajando en este tema prestando asistencia a varios países de origen en la selección de los trabajadores necesarios en determinados sectores (agricultura, hotelería, cuidados de salud, etc.), así como en la orientación previa a la partida y para el viaje.¹⁰ En este mismo Foro se dieron recomendaciones para la elaboración de los acuerdos de cooperación operacionales entre los gobiernos y las agencias privadas, empleadores, agencias sin ánimo de lucro, etc., tanto para el país de origen como para el país de destino (visitar la siguiente dirección http://www.gfmd-fmmd.org/fr/system/files/Background+paper+++session+1.1_ES_0.pdf)¹¹.

Adicionalmente, en el Foro Global Sobre Migración y Desarrollo de 2007, se reconoció los alcances de los acuerdos laborales bilaterales, instando a los países a:

1. Promover las relaciones económicas y del desarrollo. Los acuerdos laborales entre Alemania y sus vecinos del centro y este de Europa también tenían como objetivo el facilitar la entrada de estos países en la Unión Europea. También han existido canales de entrada para trabajadores en prácticas provenientes de países en desarrollo para ir al extranjero a fin de mejorar o completar su formación. El programa de temporeros entre Canadá y México selecciona trabajadores del sector agrícola de las zonas más pobres de México. Este programa beneficia a los migrantes mediante las oportunidades de trabajo y los salarios, que son más elevados que en su país de origen. Se ha comprobado también un aumento de la participación de mujeres en el programa (un 3% en 2002, frente a la no participación en 1974) y una mayor inversión de las remesas en educación de hijos de emigrantes. Grecia concibe sus acuerdos con Albania, Bulgaria y Egipto como un mejoramiento de las relaciones intergubernamentales en las áreas económicas, sociales y culturales (contribución griega).

2. Establecer términos y condiciones laborales de mutuo acuerdo, creando así una base más justa para la cooperación entre los países de origen y los de destino. El reconocimiento mutuo de calificaciones puede facilitar la entrada en el mercado laboral del país asociado, obligando con ello al país de origen a garantizar una formación adecuada que se ajuste a los estándares internacionales. Sin embargo, hay pocos acuerdos bilaterales que incluyan este elemento clave.

¹⁰ La Migración Internacional y el Desarrollo. Perspectivas y experiencias de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Abril 2006.

¹¹ Foro Global Sobre Migración y Desarrollo (GFMD). 9-11 de julio de 2007. Bruselas, Bélgica. Documento preparatorio. http://www.gfmd-fmmd.org/fr/system/files/Background+paper+++session+1.1_ES_0.pdf

3. Proporcionar salvaguardas contra el abuso de los derechos humanos basados en el bienestar y los estándares laborales. Como un instrumento que permite luchar contra la fuga de cerebros: el código de contratación de personal sanitario en el Reino Unido fomenta la utilización de acuerdos bilaterales para evitar consecuencias adversas para los países desarrollados.

4. Reducir los costes de la migración y del envío de remesas, donde los gobiernos u otras agencias establezcan paquetes financieros a bajo costo para los migrantes con el sector bancario (Ecuador facilita préstamos a baja tasa para cubrir los costes migratorios de los trabajadores temporeros con un banco local). Sin embargo, han surgido dudas en cuanto a la limitada capacidad de estos programas para mejorar las calificaciones, ya que los trabajadores del sector agrícola tienen pocas oportunidades de movilidad laboral. Francia está estudiando un nuevo enfoque para la gestión compartida de la migración laboral con Marruecos, para que se equilibren los beneficios de la migración entre los dos países. Esto depende de una estrecha colaboración entre las agencias gubernamentales de empleo de los dos países (ANPE y ANAPEC respectivamente). España cuenta con programas con Colombia, Marruecos, Ecuador y Rumania que incluyen un elemento de “desarrollo compartido” gracias a estrategias de transferencia de tecnología y desarrollo de los recursos humanos que benefician al país de origen. El nuevo programa de España con Senegal combina información, capacitación, búsqueda de trabajo, apoyo para el retorno de migrantes con la promoción de la inversión de negocios españoles en Senegal. El impacto de estas estrategias valdría la pena ser evaluado. Italia propone coordinar la planificación de la entrada de trabajadores extranjeros con países cuyos habitantes emigran tradicionalmente a este país y que son, por ejemplo, Egipto y Marruecos. Para ello utilizarán un doble enfoque: por un lado ofrecerán un visado para poder buscar empleo a los trabajadores extranjeros que se presenten como candidatos y, por otro, establecerán bases de datos junto con estos países para saber cuántos trabajadores están disponibles. Se basarán en años de estudio y evaluación de este tipo de enfoque en países como Albania y Egipto (OIM Roma).

Desde la perspectiva de la OIM, también se reconoce la importancia de los acuerdos laborales bilaterales y los programas especiales para la migración laboral como medios fructíferos para encauzar los flujos laborales en determinados sectores de demanda y contrarrestar la migración clandestina, proporcionando así alternativas legales. En este ámbito, la OIM presta asistencia a varios países de destino en la selección de los trabajadores necesarios en determinados sectores (agricultura, hotelería, cuidados de la salud, etc.), así como en la orientación previa a la partida y para el viaje.¹²

En los foros y cumbres internacionales organizados por la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) también se ha discutido en profundidad el tema de la migración laboral. En la Declaración de Salamanca llevada a cabo en octubre 2005, los Jefes de Estado y de Gobierno se comprometieron a “desarrollar políticas conjuntas entre países emisores, receptores y de tránsito que favorezcan y faciliten también

¹² La Migración Internacional y el Desarrollo. Perspectivas y experiencias de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Abril 2006.

procesos temporales de migración laboral, con estímulos adecuados de promoción, capacitación y ahorro para su retorno en mejores condiciones”¹³.

En ocasión de la XVI Cumbre Iberoamericana realizada en Montevideo, en noviembre del 2006, los Jefes de Estado y de Gobierno de la Comunidad Iberoamericana, ratificaron la importancia de que las buenas prácticas sobre migración deben difundirse y consolidarse en el establecimiento de acuerdos bilaterales, regionales y multilaterales, en virtud de lo cual coincidieron en reconocer que:

1. Las migraciones constituyen una realidad y un desafío de creciente complejidad, que requiere ser abordado por los Estados con un enfoque multidisciplinario, en el marco de la cooperación internacional para el desarrollo. Los países de origen, tránsito y destino, deben asumir la responsabilidad que les corresponde en materia migratoria. Las buenas prácticas sobre migración deben difundirse y consolidarse en el establecimiento de acuerdos bilaterales, regionales y multilaterales, lo que contribuirá al ordenamiento y a la dinámica de los flujos migratorios, debiendo al mismo tiempo garantizar el respeto de los derechos humanos y la diversidad cultural de los migrantes y sus familias, y el estricto apego al principio de no discriminación o selectividad por motivo de origen étnico, género, edad, religión o nacionalidad, en el marco del ordenamiento legal vigente de cada país.

2. Las remesas no deben ser catalogadas como ayuda oficial al desarrollo, puesto que son flujos financieros privados, de solidaridad familiar, y responden al derecho de todo ser humano de asistir de modo individual al sustento y bienestar de otras personas. Este derecho debe ser reconocido y salvaguardado, al igual que el derecho de los destinatarios a recibirlas. Los Estados deben abstenerse de promulgar disposiciones legislativas o adoptar medidas administrativas coercitivas, que puedan obrar en detrimento de este derecho. Debemos facilitar el envío de remesas, reduciendo su costo y garantizando el acceso a los servicios bancarios. Procuraremos incentivar oportunidades que motiven el mejor aprovechamiento de esos flujos en actividades productivas y de inversión que favorezcan a las familias y comunidades de origen de los migrantes.

3. La aplicación de programas de trabajadores temporales documentados coadyuva a elevar las potencialidades de los trabajadores migrantes, beneficiando a los países de destino y contribuyendo al desarrollo de los países de origen. En ese marco, es positivo el diseño y la ejecución de programas de capacitación en el país de destino, compatibles con las necesidades del país de origen de los trabajadores migrantes, en la medida en que permite potenciar el capital humano acumulado por los mismos.”¹⁴

En el marco específico de la migración laboral temporal, el mismo compromiso de

¹³ Cumbre de Salamanca. Secretaría General Iberoamericana. Octubre 2005.
<http://www.segib.org/cumbres.php?idCumbre=24&idioma=esp>

¹⁴ Compromiso de Montevideo sobre Migraciones y Desarrollo de los Jefes de Estado y de Gobierno de la Comunidad Iberoamericana. Montevideo, Uruguay. Noviembre 2006

Montevideo insta a los países a:

- 1. Dar prioridad a las diversas formas de migración laboral temporal**, en el marco de convenios y proyectos concretos entre países, que coadyuven a elevar las potencialidades de los trabajadores migrantes, beneficien el país de destino y contribuyan al desarrollo del país de origen.
- 2. Estudiar las mejores formas para crear condiciones encaminadas a favorecer el retorno de los migrantes calificados a sus países de origen**, así como estimular el intercambio de conocimientos tecnológicos y científicos de dichos migrantes con sus países, así como promover medidas que faciliten la reinserción de los mismos cuando decidan retornar al país de origen.
- 3. Fomentar las medidas necesarias para facilitar la transferencia de remesas de los migrantes** y seguir reduciendo sus costos. Un insumo importante para este compromiso sería el estudio que se le encarga a la SEGIB sobre migración y desarrollo incluya planteamientos sobre costos operativos de envíos de remesas, a fin de presentar sugerencias tendientes a procurar la disminución de los costos de las mismas¹⁵

En el Encuentro Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo del 2006, en Madrid, los Jefes de Estado y de Gobierno renovaron su compromiso con el tema de la migración laboral temporal, comprometiéndose a:

- 1. Promover la utilización de diversas formas de migración laboral temporal y documentada** en el marco de proyectos concretos que coadyuven a elevar las potencialidades de los trabajadores nacionales para contribuir al desarrollo de sus países de origen.
- 2. Propiciar que los programas de migración temporal sean funcionales al codesarrollo** mediante modalidades de capacitación compatibles con las necesidades del país de origen de los trabajadores.
- 3. Poner en práctica medidas que faciliten la migración temporal y las permanencias cortas** mediante mecanismos que contemplen la definición de perfiles acotados de demanda de trabajadores y de sistemas efectivos de reclutamiento e inscripción, así como el otorgamiento de visados apropiados.
- 4. Suministrar, a todas las partes concernidas, información clara, accesible y comprensible** sobre las oportunidades de migración temporal, los requisitos exigibles y las condiciones contractuales.

¹⁵ Idem 12

5. Fomentar y ejecutar programas de migración temporal que ofrezcan a los trabajadores migrantes un estatuto jurídico seguro, que especifique cabalmente los derechos y responsabilidades consecuentes con su condición.¹⁶

Finalmente, la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, llevada a cabo en Santiago de Chile en noviembre del año 2007, decidió instruir al Foro de Cuenca, que en concordancia con el Compromiso de Montevideo sobre Migración y Desarrollo, se encargue del diseño de un programa de acción que promueva los derechos humanos de los migrantes; a la fecha de elaboración del presente documento todavía no se había llevado a cabo el Foro de Cuenca, es por ello que no se aborda sobre el referido programa de acción.

Hemos hecho una larga descripción de los diferentes compromisos internacionales de los países en materia de migración temporal, con el propósito fundamental de poner en este contexto al Programa de Trabajadores(as) Temporales a Canadá, el cual se está llevando a cabo sin mayores problemas desde el año 2003, y como resultado del buen manejo del programa se evidencia el incremento de trabajadores que de 215 que iniciaron en el 2003 pasaron a 2,255 trabajadores en el año 2007, observándose un incremento de 1,000%.

El Programa de Trabajadores(as) Agrícolas temporales a Canadá, es un programa continuo y permanente que desplaza a los guatemaltecos con calificación agrícola hacia Canadá y de forma regularizada. Este programa se concretizó desde julio 2003 mediante la firma de un Memorándum de Entendimiento entre la “Fondation Des Entreprises Pour Le Recrutement de la Maind’ovre Etragere” (FERME) y la Oficina de Guatemala de la Organización Internacional para las migraciones (OIM), para la implementación del Proyecto de Trabajadores Migrantes a Canadá. Proporcionando migraciones estrictamente reguladas, contrariamente a lo que sucede con las migraciones indocumentadas a Estados Unidos; las principales características de este programa son:

- Garantiza el retorno de de los trabajadores guatemaltecos a las comunidades de origen,
- Contribuye a satisfacer la demanda de fuerza de trabajo que requiere la agricultura canadiense, y
- Coadyuva al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores agrícolas guatemaltecos.

Programas de esta índole, dado su carácter dinámico y crecimiento rápido, requieren de evaluaciones sistemáticas integrales, es por ello que anualmente se llevan a cabo las evaluaciones tripartitas con la participación de los representantes de los empleadores canadienses; las autoridades del Gobierno de Guatemala, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Trabajo; y la OIM.

¹⁶ Encuentro Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo. Unidos por las Migraciones. Secretaría General Iberoamericana. Madrid. 2006.

Adicionalmente, también se evalúa el programa a través de encuestas aplicadas a los propios trabajadores; hasta la fecha se han efectuado dos encuestas, la primera a comienzos del año 2006 y la segunda en diciembre del año 2007.

En el Cuaderno de Trabajo sobre Migración No. 22, Evaluación del Proyecto Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá, se presenta una descripción detallada sobre el proceso de reclutamiento (Ver págs.17-20), el contenido de todo el cuaderno se puede encontrar en nuestra página Web <http://www.oim.org.gt>.

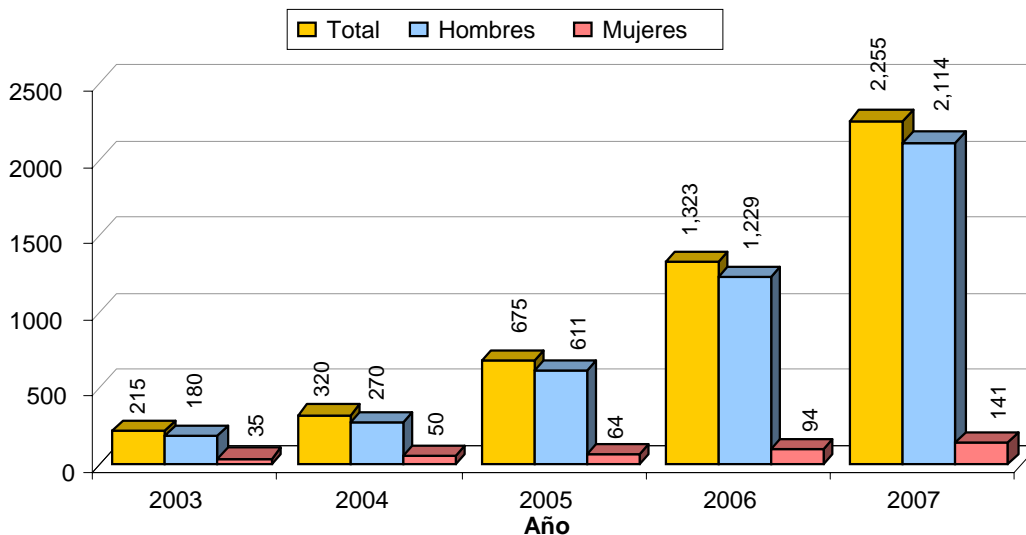
I. EVALUACIÓN AÑO 2007 DEL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES A CANADÁ, A TRAVÉS DE LOS PROPIOS TRABAJADORES

Para medir el impacto económico y social del Programa, en diciembre del año 2007 se realizó un trabajo de campo directamente con los trabajadores y trabajadoras que han viajado a Canadá, quienes emitieron su opinión sobre los beneficios que han obtenido al viajar a trabajar a los campos agrícolas de Canadá, así como en que han invertido las ganancias netas obtenidas y las ventajas y desventajas que ellos han identificado del Programa. A continuación se presentan los principales hallazgos de la investigación.

I. 1 Evolución del Programa Durante los Cinco Años de Trabajo

El proyecto de Trabajadores(as) Temporales Agrícolas a Canadá se inició con 215 trabajadores en el año 2003. Hacia el año 2007 dicho programa registró un importante incremento y llegó a 2,255 trabajadores, de los cuales viajaron 2,114 hombres y 141 mujeres. Este incremento demuestra la buena administración y la buena voluntad política de las entidades involucradas. En la gráfica siguiente se aprecia como ha sido el incremento año con año.

Gráfica No. 1
TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS TEMPORALES A CANADÁ SEGÚN AÑO



En el cuadro siguiente se aprecia como ha sido el crecimiento constante de las personas que se involucran al programa. El comportamiento es similar tanto para hombres como para mujeres.

**Cuadro No. 1
TOTAL DE TRABAJADORES POR GÉNERO E INCREMENTO,
SEGÚN AÑO DE VIAJE**

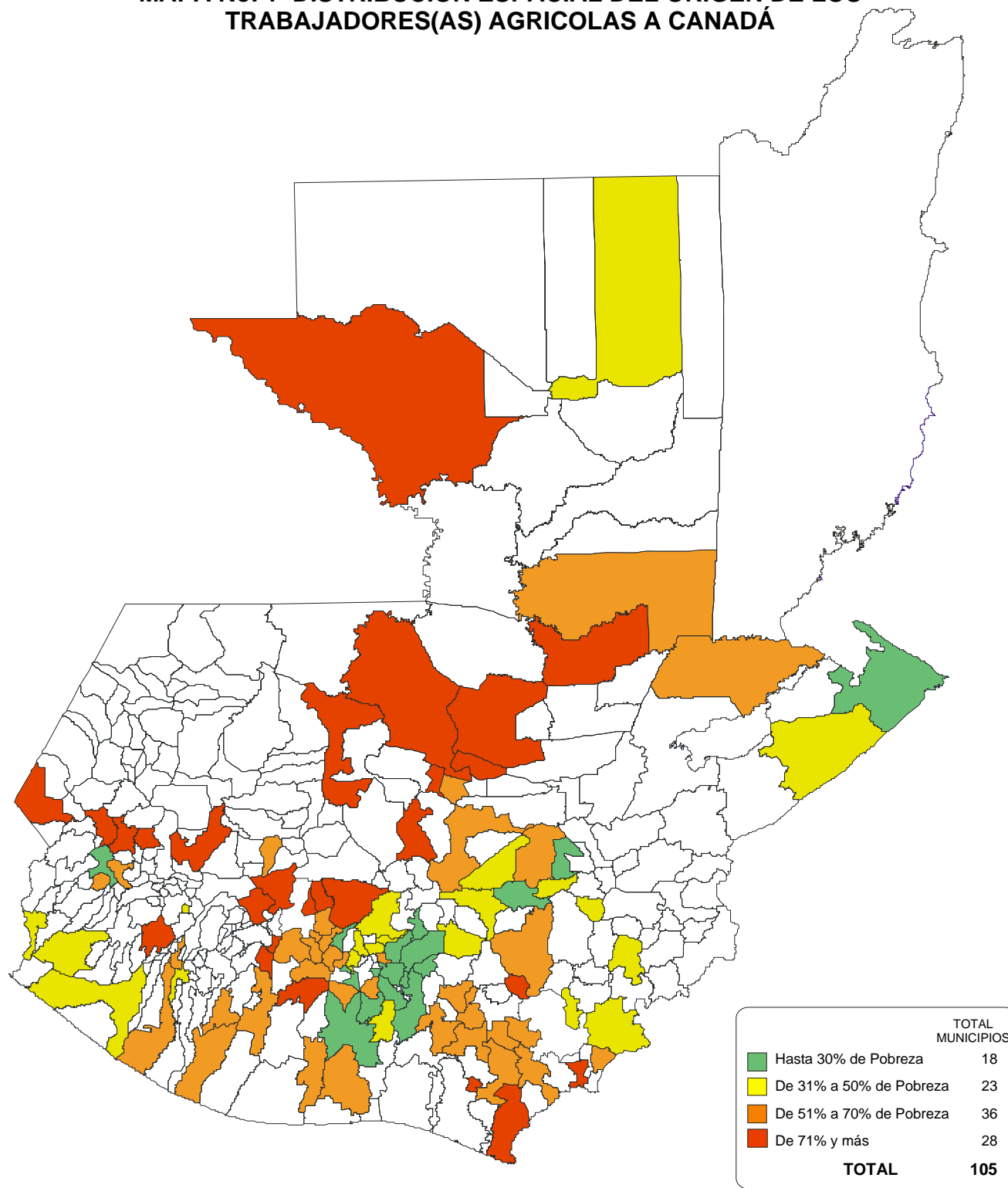
AÑO DE VIAJE	TRABAJADORES			INCREMENTO	% INCREMENTO
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES		
2003	215	180	35	-	
2004	320	270	50	105	48.8
2005	675	611	64	355	110.9
2006	1,323	1,229	94	648	96.0
2007	2,255	2,114	141	932	70.4

I.2 Distribución de trabajadores(as) por ubicación geográfica de procedencia.

Los trabajadores y trabajadoras que han viajado a trabajar a los campos agrícolas de Canadá proceden de 18 departamentos y 105 municipios de la República de Guatemala, el equivalente a 32.0% del total de municipios¹⁷ del país. Se determinó que el 6.6% de los trabajadores proceden de 18 municipios con niveles de pobreza menor a 30%, el 22.7% proceden de 23 municipios con niveles de pobreza comprendidos entre 31% a 50%, el 43.1% de los trabajadores proceden de 36 municipios catalogados con niveles de pobreza entre 51% a 70% y el 27.6% proceden de 28 municipios con indicador de pobreza de más de 71%. Esto significa que se está apoyando a los municipios con indicadores de pobreza elevados y que además cuentan con la mano de obra requerida por las fincas de Canadá. La distribución espacial del origen de los trabajadores se muestra en el mapa.

¹⁷ División política administrativa de Guatemala: 8 regiones, 22 departamentos y 332 municipios.

MAPA No. 1 DISTRIBUCION ESPACIAL DEL ORIGEN DE LOS TRABAJADORES(AS) AGRICOLAS A CANADÁ



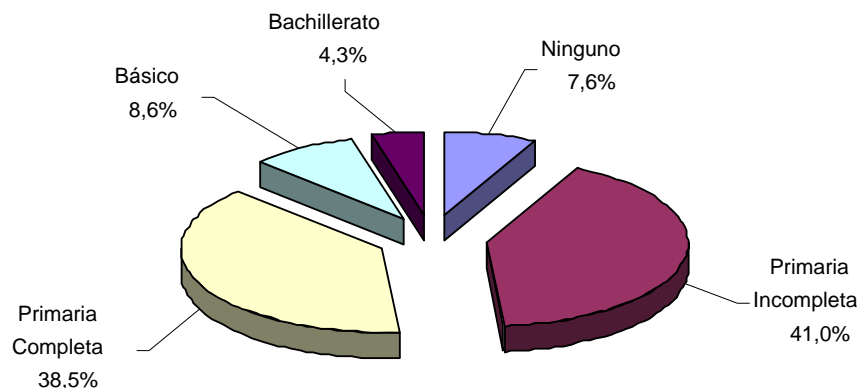
I.3 Número de trabajadores(as) según frecuencia de viajar a trabajar a Canadá

En el año 2007 viajaron 2,255 trabajadores(as) de los cuales el 46.0% era segunda vez que viajaba; el 30.6% habían viajado más de tres veces y únicamente el 23.4% viajó por primera vez; por lo que se puede determinar que más de tres cuartas partes de los trabajadores conservan y cuidan la oportunidad de pertenencia al programa.

I.4 Breve Perfil de los Trabajadores(as)

La composición de la población que viaja a trabajar a Canadá corresponde el 93.7% a hombres y el 6.3% a mujeres. Esta proporción se debe a que solo una finca es la que requiere mano de obra femenina. El 81.4% de los trabajadores se encuentran comprendidos entre las edades de 25-39 años de edad, el 13.3% corresponde al grupo de edad de 40-45 años, y el 5.7% pertenecen al grupo de 18-24 años de edad, el comportamiento es similar tanto para hombres como para mujeres. El 41.0% de las personas que viajaron tienen algún grado de educación primaria, el 38.5% primaria completa, el 8.6% algún grado de educación básica y el 4.3% bachillerato terminado, únicamente el 7.6% viajó sin ningún grado de escolaridad. El comportamiento es similar tanto para hombres como para mujeres, en la gráfica siguiente se aprecia este comportamiento.

Gráfica No. 2
TRABAJADORES(AS) POR NIVEL DE ESCOLARIDAD

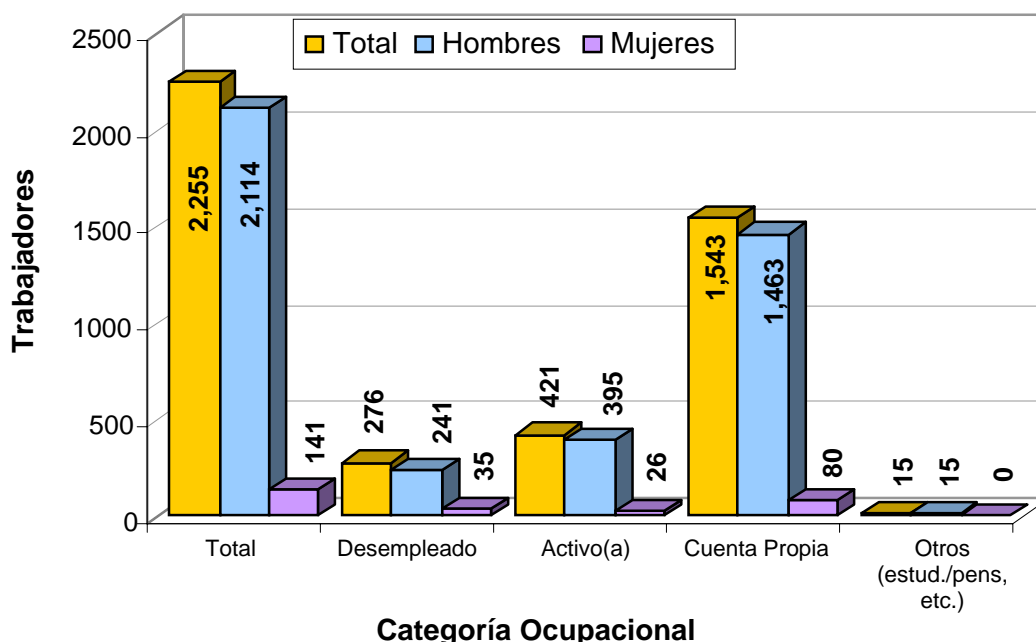


El 91.9% de las personas pertenecientes al programa son casadas y unidas (74.8% y 17.1% en su orden), el 6.7% son trabajadores solteros y el resto son viudos, separados y/o divorciados. Entre hombres y mujeres casados existen diferencias porque mientras el 93.2% de los hombres viajan casados, solamente el 72.3% de las mujeres viajan casadas, esto se debe a que es superior el número de mujeres solteras que viajan (19.1%) que el de los hombres (5.8%). En el caso de las personas separadas, divorciadas y unidas se tiene el 1.0 % para los hombres y el 8.6% para las mujeres. Estas diferencias entre hombres y mujeres se pueden asociar principalmente a la cultura, ya que en Guatemala los hombres tienen menos problemas para tomar la

decisión de viajar porque le dejan toda la responsabilidad de los hijos y del hogar a la esposa; en cambio en el caso de las mujeres éste es un factor limitante porque, en primer lugar, tienen que solicitarle permiso al esposo para poder viajar; luego, si les dan permiso tienen que buscar quién les cuide a los niños y/o niñas debido a que no los pueden dejar solos.

Por otra parte, de los individuos antes de involucrarse al Programa de Canadá, el 68.3% se encontraban trabajando por su cuenta, el 18.4% trabajaba para un empleador, el 12.4% se encontraba desempleado, el 0.6% eran estudiantes y/o pensionados. El 69.2% de los hombres trabajaban por cuenta propia, mientras que el 56.8% de las mujeres se encontraban en esta categoría. En el caso de los desempleados, el 11.4% corresponde a hombres y el 24.7% a mujeres; en el caso de las personas que trabajaban para un empleador no existen diferencias significativas entre géneros.

Gráfica No. 3
TRABAJADORES(AS) POR GÉNERO SEGÚN ACTIVIDAD QUE REALIZABAN
ANTES DE INCORPORARSE AL PROGRAMA DE CANADÁ

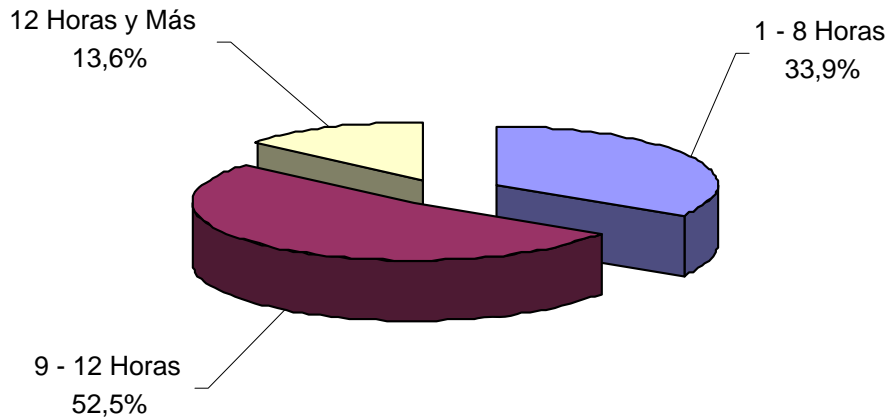


Es importante destacar que las personas que se incorporan al Programa de Canadá, cuentan con la experiencia necesaria para poder desempeñar adecuadamente el trabajo en los campos agrícolas canadienses. Se determinó que el 83.4% de los trabajadores tienen entre uno y cinco años de experiencia de trabajo agrícola y el 16.6% cuenta con más de cinco años de experiencia, el comportamiento es similar tanto para hombres como para mujeres.

I.5 Características del trabajo en Canadá

Por lo regular los trabajadores guatemaltecos al llegar a Canadá se incorporan a laborar en los campos de hortalizas (lechuga, apio, tomate, repollo, brócoli, etc.) y en menor proporción se incorporan a laborar en viveros, siembra de árboles y en granjas avícolas. Por otra parte, el trabajo en las fincas canadienses es intenso por lo que requiere un mínimo de ocho horas de trabajo; pero por lo regular es superior a estas horas, lo cual es beneficioso para los trabajadores porque como el salario es por hora trabajada y ellos van de forma temporal, entonces entre más horas de trabajo diario realicen más ingresos obtienen. Al respecto se puede decir que el 52.5% de los trabajadores(as) desempeñan entre 9 y 12 horas diarias, el 33.9% trabajan ocho horas diarias y el 13.6% trabajan más de 12 horas diarias.

Gráfica No. 4
TRABAJADORES(AS) POR TIEMPO DIARIO DE TRABAJO
EN LAS FINCAS DE CANADÁ



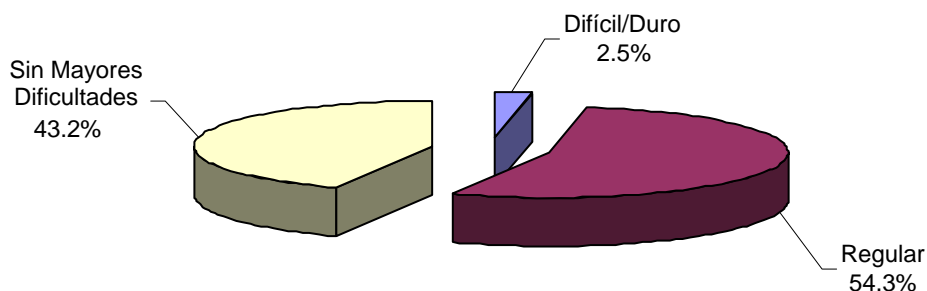
Los trabajadores guatemaltecos como gozan de todos los beneficios de las leyes canadienses, tienen derecho a gozar de tiempos de descansos y días libres. El 57.0% de las personas entrevistadas indicaron que gozaban de descansos dos veces al día por tiempo promedio de 10 minutos, el 24.5% manifestó que descansaban cada dos horas un promedio de 15 minutos y el 18.4% descansa una vez al día. Por otra parte, el 78.0% de los trabajadores entrevistados manifestaron que gozaban de un día libre a la semana y el 22.0% indicó otro período de descanso.

I.6 Calificación del trabajo de Canadá

Los guatemaltecos que pertenecen al programa indican que el trabajo agrícola en Canadá es totalmente diferente al que ellos están acostumbrados a realizar en Guatemala, principalmente porque en la mayoría de los casos ellos trabajan por su cuenta los terrenos que cultivan y los trabajan con menos tecnología y en horarios que ellos acomodan a su conveniencia; en cambio, en Canadá ellos van como empleados y tienen que acomodarse a los horarios que les indican. Sin embargo, el 43.2% de los

trabajadores expresaron que realizaron el trabajo sin mayores problemas, el 54.3% manifestó que el trabajo tuvo algunas dificultades pero que fueron superadas y únicamente el 2.5% indicó que para ellos fue difícil y duro el trabajo. Es importante mencionar que las mujeres indicaron haber tenido medianas dificultades para realizar el trabajo, pero no les fue difícil ni duro, es decir, que superaron todas las adversidades del trabajo. En la gráfica siguiente se encuentra la distribución de la forma como calificaron los trabajadores(as) el trabajo desempeñado en Canadá.

**Gráfica No. 5
TRABAJADORES(AS) POR CALIFICACIÓN
DEL TRABAJO QUE REALIZARON EN CANADÁ**



I.7 Cumplimiento del contrato

El cumplimiento de los contratos fue en 93.2% de los 2,255 trabajadores que viajaron en el 2007 y este porcentaje está compuesto por el 76.6% (1,727) fueron trabajadores que ya habían viajado anteriormente a Québec y el 16.6% son personas que por primera vez viajaron en el año 2007 y cumplieron satisfactoriamente el contrato. El 6.8% corresponde a trabajadores que incumplieron contrato por diversas causas que se describen a continuación:

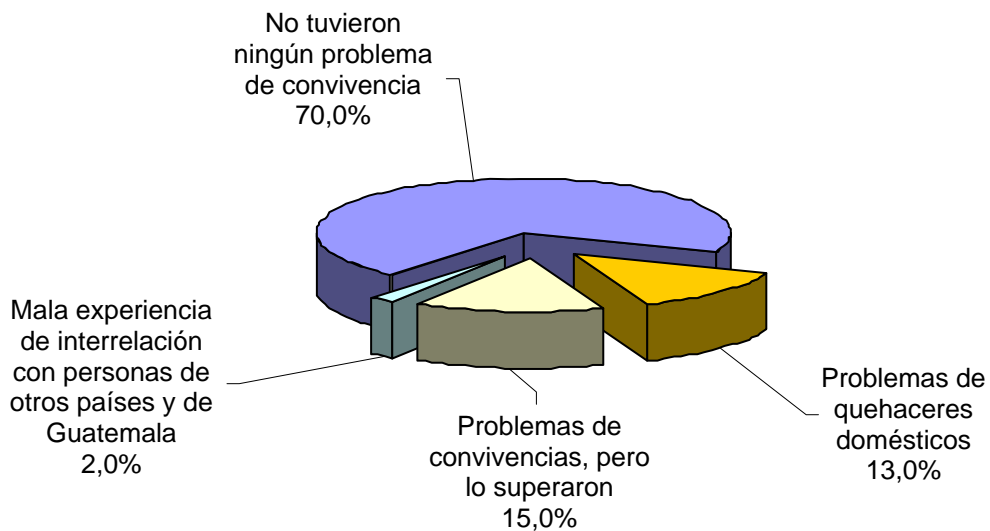
- El 2.8% corresponde a contratos interrumpidos por los empleadores debido a la falta de disciplina de los trabajadores (alcoholismo, conflictos con los compañeros de trabajo, etc.) y/o baja productividad;
- El 0.8% los trabajadores tomaron la decisión de rescindir el contrato porque no se adaptaron a vivir y a trabajar en Canadá;
- El 1.7% fueron retornados por razones de salud;
- El 1.3% fueron retornados por razones familiares;
- El 0.2% fue por que abandonaron el trabajo con la finalidad de trasladarse a Estados Unidos, uno de ellos fue capturado por Migración y lo deportaron.

En este contexto, se puede considerar que la tasa de retorno prematuro es de 3.2%, ya que serían las personas que fueron retornadas por indisciplina y los que retornaron por que no se adaptaron a vivir y trabajar en Canadá.

I.8 Problemas de adaptación de convivencia en Canadá

En las fincas de Canadá todos los trabajadores tienen que realizar actividades domésticas tales como: preparar sus alimentos, lavar su ropa y realizar la limpieza de la vivienda. Es importante mencionar que no siempre ubican a los trabajadores con grupos afines y adicionalmente, a los campos agrícolas de Canadá llegan a trabajar personas de otros países. Los guatemaltecos también tienen que aprender a convivir con estas personas, que aunque hablen el mismo idioma, tienen una cultura diferente y en algunos casos, esto les ocasiona malestar. Se puede decir que de los 2,255 guatemaltecos que viajaron, únicamente, el 13.0% reportaron que tuvieron problemas para realizar sus quehaceres domésticos. El 15.0% manifestó que la convivencia con otras personas diferentes a su núcleo familiar fue regular, pero superaron todas las inconveniencias para tener una estadía agradable. Únicamente el 2.0% indicó que fue mala su experiencia de interrelacionarse con personas de otros países y de Guatemala, sin embargo, concluyeron que aún así tienen el deseo de regresar a trabajar a Canadá. En la gráfica siguiente se ilustra la distribución mencionada.

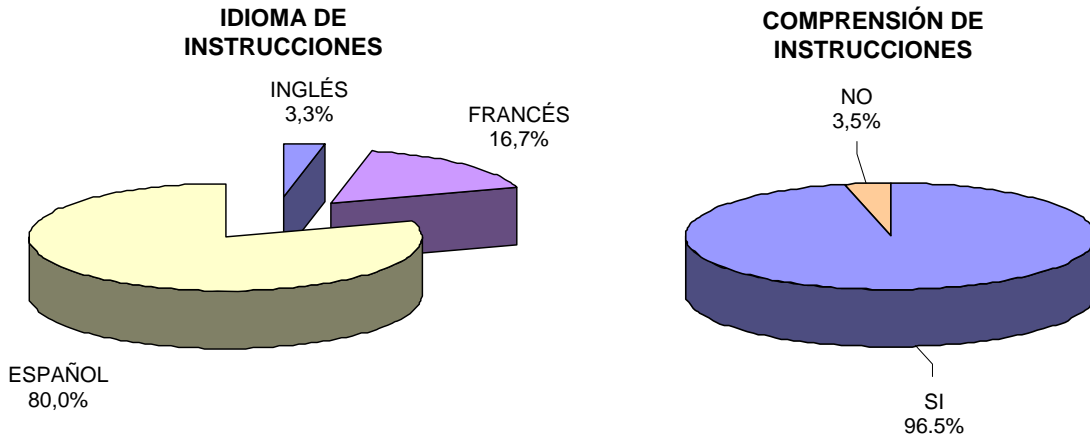
Gráfica No. 6
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES POR PROBLEMAS DE ADAPTACIÓN DE CONVIVENCIA EN CANADÁ



1.9 Problemas que tuvieron con el Idioma en Canadá

Con relación a la comprensión de instrucciones en el trabajo no tuvieron mayores problemas porque el 80.0% de los trabajadores recibieron instrucciones en idioma español, el 16.7% las recibieron en francés y el 3.3% en inglés, sin embargo; el 96.5% comprendieron adecuadamente las instrucciones, es decir, que únicamente el 3.5% de los trabajadores tuvieron problemas en la comprensión de instrucciones. Estas distribuciones se aprecian en la gráfica siguiente:

Gráfica No. 7
TRABAJADORES(AS) POR IDIOMA EN QUE LES PROPORCIONABAN
LAS INSTRUCCIONES DEL TRABAJO EN CANADÁ Y NIVEL
DE COMPRENSIÓN DE LAS INSTRUCCIONES



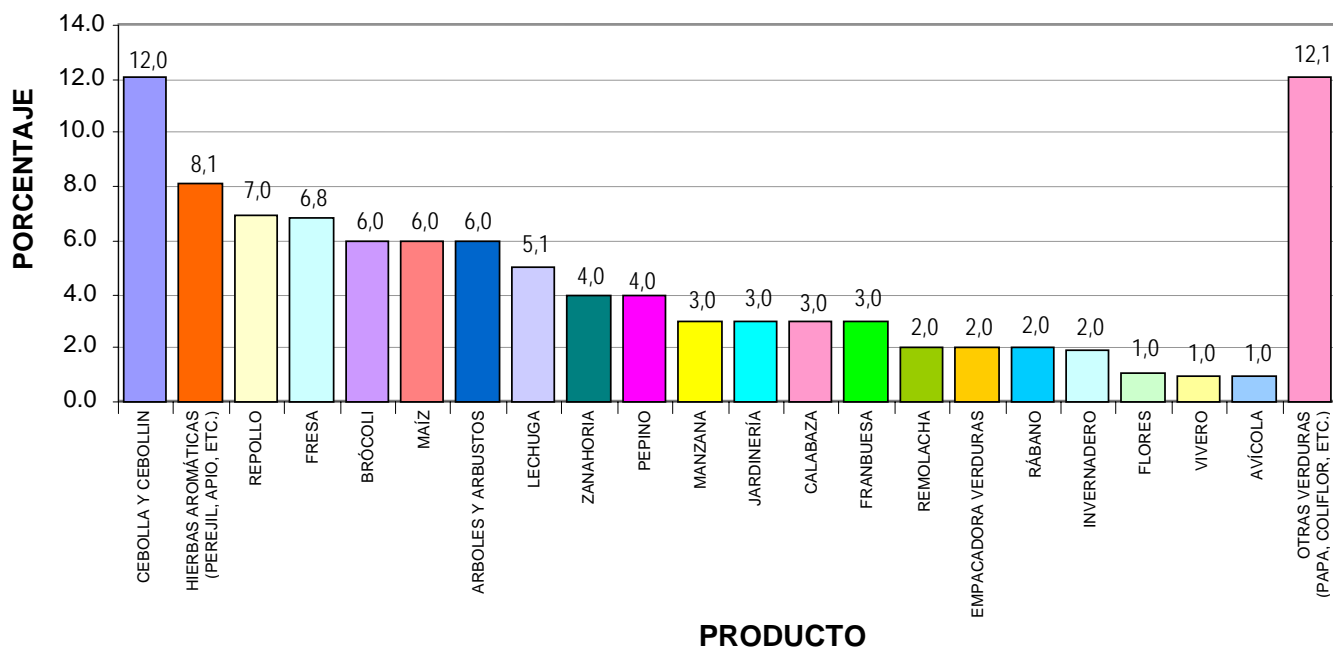
I.10 Experiencia adquirida en Canadá por los trabajadores(as)

Los trabajadores(as) que viajan a Canadá, por lo general, siempre adquieren alguna experiencia al desempeñar el trabajo agrícola en los campos canadienses que se pueden clasificar en dos aspectos: a) Experiencia adquirida por tipo de cultivos en Canadá y b) Transferencia de tecnología a los trabajadores(as). Con relación a la experiencia adquirida, en general, el 98.0% de las personas involucradas al programa indicaron que adquirieron experiencia laboral y el 2.0% indicó que no adquirieron ningún conocimiento nuevo. A continuación se desarrollan los aspectos mencionados.

a) Experiencia Adquirida por Tipo de Cultivos en Canadá

Los guatemaltecos que viajan a trabajar a los campos agrícolas de Canadá, adquieren experiencia en trabajar los diversos cultivos a la forma y tecnología de Canadá. Al respecto se puede decir que el 12.0% de los trabajadores adquirió experiencia en el cultivo de cebolla y cebollín, sigue el 8.1% de los trabajadores que laboraron en el cultivo de hierbas aromáticas (perejil, cilantro, apio, etc.), el 7.0% corresponde a los trabajadores que se dedicaron al cultivo del repollo. Esta distribución se puede observar en la gráfica siguiente. Sin embargo, es importante mencionar que el cultivo de fresa es un trabajo casi exclusivo para las mujeres, por lo que el 6.8% se refiere a las mujeres guatemaltecas involucradas en el programa.

Gráfica No. 8
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES(AS) QUE ADQUIRIERON
EXPERIENCIA LABORAL, SEGÚN TIPO DE CULTIVO

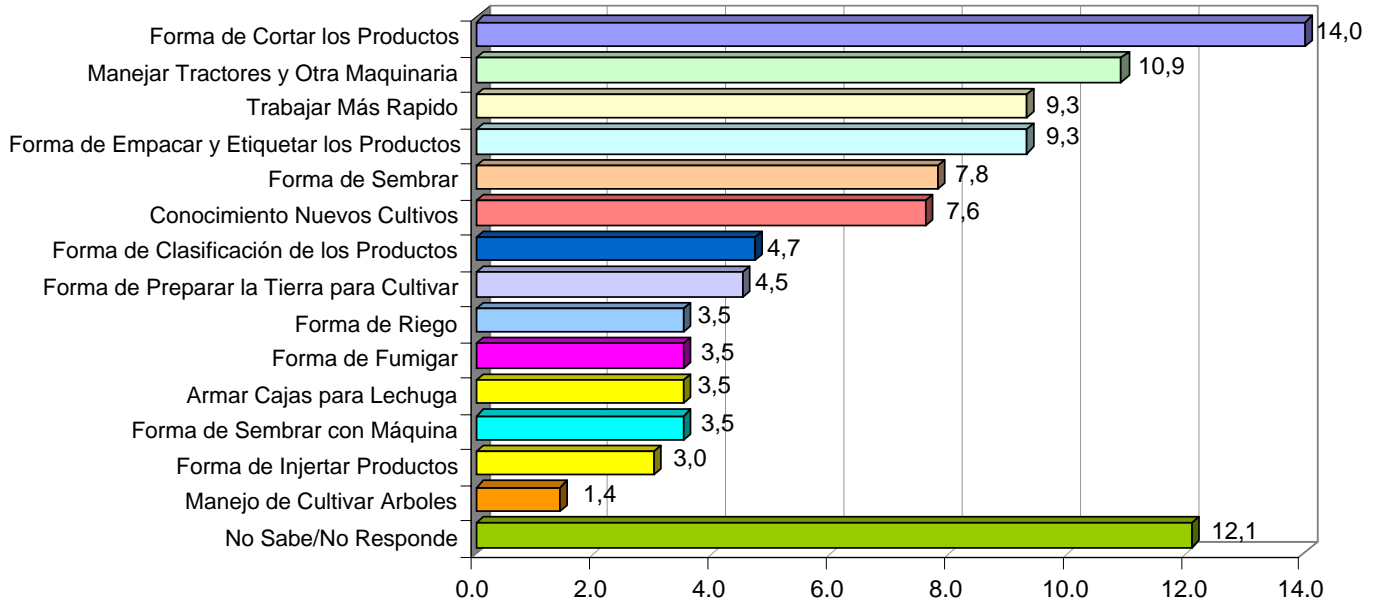


b) Transferencia de tecnología a los trabajadores(as)

El 74.0% de los guatemaltecos que viajaron a trabajar a los campos agrícolas de Canadá, manifestaron que adquirieron experiencia en técnicas agrícolas, es decir, desde como cortar adecuadamente los productos, clasificarlos y en algunos casos hasta empacarlos. El 26.0% indicó que su mayor experiencia fue en usar herramientas para el trabajo agrícola, la cual permite facilitar y hacer más efectiva la producción agrícola.

En ese contexto se puede decir que el 14.0% de los trabajadores aprendieron como cortar adecuadamente los productos, porque aunque ya tenían experiencia de cortar los productos en Guatemala no es igual la forma cómo se cortan en las fincas canadienses. El 10.9% manifestó que aprendió a manejar tractores y otras maquinarias agrícolas, esto significa que algunos guatemaltecos tuvieron la oportunidad de aprender a manejar esta maquinaria agrícola significando que cada vez se califican mejor para desarrollar las actividades agrícolas, tanto en Canadá como en Guatemala. El 9.3% aprendió a trabajar más rápido, esto es debido a que si bien es cierto que ellos trabajan la agricultura en Guatemala, por lo regular lo realizan a su ritmo, porque en la mayoría de los casos ellos arriendan terrenos para cultivarlos ellos mismos. Por lo tanto, no están acostumbrados a trabajar con la presión, precisión y exigencia que requiere el trabajo agrícola canadiense. El 9.3% fueron adiestrados en cómo empacar y etiquetar los productos. En la gráfica que a continuación se presenta se puede observar la distribución de los trabajadores de acuerdo a la experiencia tecnológica que adquirieron.

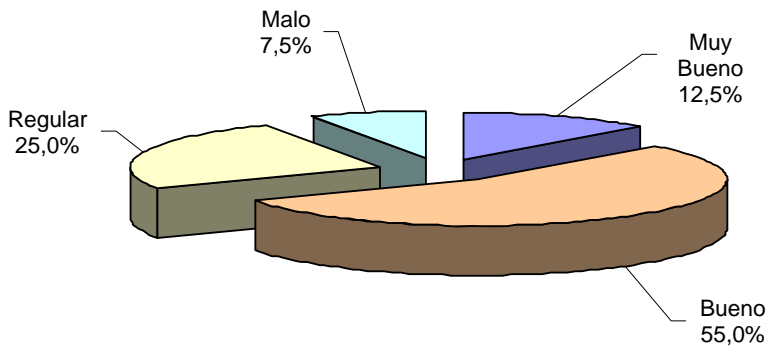
Gráfica No. 9
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES(AS)
POR TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA



I.11 Calificación sobre las ventajas económicas de participar en el Programa

La opinión de los propios trabajadores confirma las ventajas económicas de participar en el programa; en efecto: el 12.5% indicó que el beneficio económico obtenido en Canadá es muy bueno, el 55.0% lo calificó como bueno y el 25.0% manifestó que es regular. Ahora bien, el 7.5% de los trabajadores manifestaron que el beneficio obtenido fue malo, pero en este porcentaje se incluye a las personas que fueron retornadas sin completar su contrato por las causas indicadas anteriormente en el punto I.7 de este documento (6.8%), por lo que las personas que realmente indican que fue malo el beneficio es menos del 1.0% y quizás en algunos casos fue por que el tiempo que estuvieron laborando fue menos de lo esperado y por lo tanto, sus ingresos no fueron los esperados.

Gráfica No. 10
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES(AS) POR CALIFICACIÓN
DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS DE PARTICIPAR EN EL PROGRAMA



I.12 Ganancias obtenidas por los trabajadores(as) en el Programa Canadá

Una manera de evaluar como las ganancias contribuyen al cambio del nivel de vida de los trabajadores es comparar como han cambiando el destino de las mismas a través del tiempo; para este efecto se han tomado los cambios producidos en el periodo 2005-2007. En efecto, durante este período se han observado cambios interesantes en la forma como están usando las ganancias obtenidas los trabajadores(as), lo cual puede ser debido a que la mayor parte de ellos (76.6%) son personas que han viajado varias veces a Canadá y ya han cubierto algunas de sus necesidades básicas, tal es el caso de vivienda y por eso están destinando más recursos a otros gastos.

La forma en que usan los trabajadores(as) las ganancias, sigue un patrón que va por lo regular desde el mantenimiento del hogar (consumo, vestido, salud, educación), el pago de la deuda asumida para cubrir los gastos iniciales del viaje (en caso de los que viajan por primera vez), mejoramiento de vivienda, compra de terreno o construcción de vivienda. Por otra parte, tienen la capacidad de ahorro, de construcción de vivienda o compra de terrenos para cultivar.

En ese contexto y midiendo los grandes grupos de la clasificación de gasto, del Sistema de Cuentas Nacionales de Naciones Unidas, se obtuvieron los resultados que se presentan en el cuadro siguiente. El rubro de construcción de vivienda refleja un cambio significativo ya que se decrementó la inversión pasando de 45.3% a 10.5%, esto se puede atribuir a que por lo regular en los primeros viajes las personas usan la mayor parte de sus ganancias para construcción de viviendas, luego de tener cubierta esta necesidad deciden invertir en otros bienes y servicios. Este es el caso de los trabajadores involucrados en el programa porque como se menciona en párrafos anteriores más de las tres cuartas partes (76.6%) han viajado varias veces a laborar a los campos agrícolas de Canadá. En el rubro de ahorro se aprecia un incremento considerable 3.1% a 31.9% que puede asociarse a que como ya no invierten en la construcción de viviendas lo están ahorrando para una próxima inversión. Por otro lado, en el rubro de compra de terrenos y/o viviendas se evidencia un aumento del 3.4% al 12.9%, denotando que las personas están invirtiendo más en bienes inmuebles. En lo que se refiere a necesidades básicas (alimentos, mantenimiento del hogar, etc.) refleja en parte el incremento de la canasta básica y/o quizás están mejorando su dieta alimenticia los trabajadores(as) y sus descendientes. Con relación a los gastos de salud se aprecia un decremento del 3.1% al 1.9% esto puede ser efecto de la cobertura médica del programa de "*Salud a su Alcance*" con que cuentan ahora las familias de los trabajadores(as) y por lo tanto actualmente no tienen que gastar tanto dinero en consultas médicas y en laboratorios. Es interesante observar que también están invirtiendo en recreación y en la compra de vehículos.

Cuadro No. 3
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL VOLUMEN DE GANANCIAS
OBTENIDAS DE LOS TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS
TEMPORALES A CANADÁ. PERÍODO 2005-2007

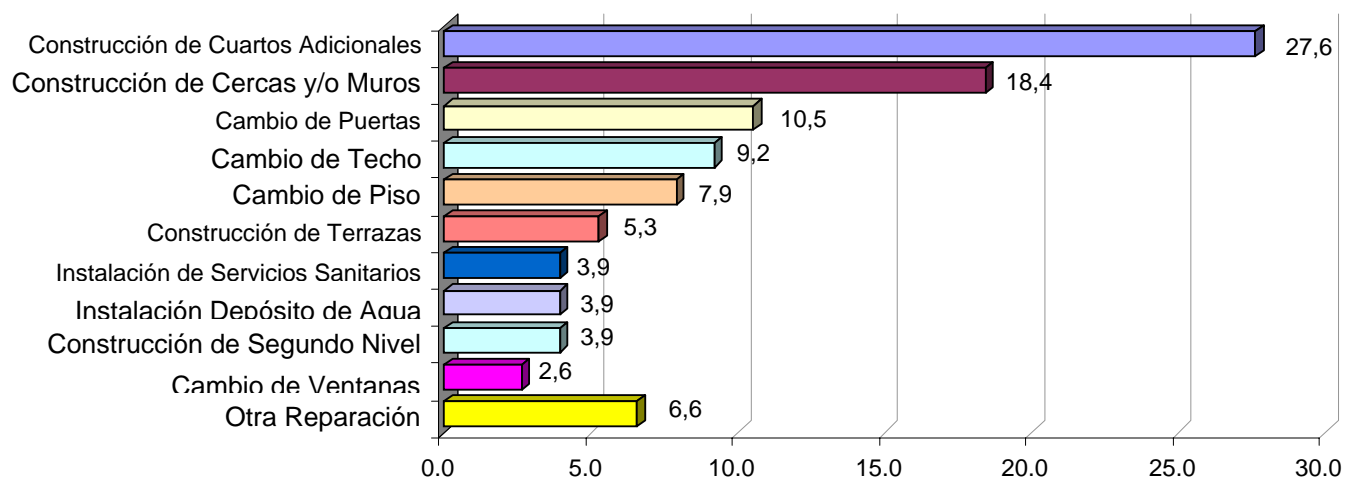
DISTRIBUCIÓN DE GASTOS	Porcentaje 2005	Porcentaje 2007	Diferencia 2007- 2005
TOTAL	100.0	100.0	
Ahorros	3.1	31.9	28.8
Necesidades básicas	9.8	15.4	5.6
Compra de Terrenos y/o viviendas	3.4	12.9	9.5
Pago de Deudas (Viaje)	10.8	10.8	0.0
Construcción de Vivienda	45.3	10.5	-34.8
Ampliación de Vivienda	7.8	4.3	-3.5
Compra de Ropa y Zapatos	5.5	4.1	-1.4
Gastos en Educación	3.8	2.3	-1.5
Compra de Vehículo	0.0	2.1	2.1
Gastos en Salud	3.1	1.9	-1.2
Compra de Mobiliario y Equipo	4.5	1.8	-2.7
Compra de Herramienta Agrícola	0.1	1.0	0.9
Recreación y Cultura	0.0	0.6	0.6
Otros Gastos	2.8	0.4	-2.4

Fuente: Estudio realizado por OIM. 2007

Por otra parte, es importante mencionar que los trabajadores(as) siempre invierten para mejorar las comodidades de las viviendas con el objeto de brindar a sus descendientes un ambiente más confortable y agradable, lo cual se reflejó cuando los trabajadores reportaron en que consistió la ampliación de vivienda. Al respecto, se puede decir, que el 27.6% de los trabajadores invirtieron en la construcción de cuartos adicionales, el 18.4% reportó que construyeron cercas y/o muros perimetrales de sus viviendas, el 10.5% cambiaron las puertas de su vivienda.

Otro aspecto que vale la pena destacar es que el 3.9% invirtió en la instalación de servicios sanitarios y el 3.9% instaló depósito de agua a su vivienda, esto es de suma importancia para mejorar las condiciones de salud de los integrantes del hogar. En la gráfica que a continuación se presenta se aprecia esta distribución.

Gráfica No. 11
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES(AS) POR TIPO
DE AMPLIACIÓN DE VIVIENDA Y/O REPARACIÓN



II. EVALUACIÓN TRIPARTITA ANUAL 2007 DEL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES A CANADÁ

En la primera semana de febrero 2008 se llevó a cabo en la ciudad de Guatemala, la evaluación anual tripartita (FERME, Gobierno y OIM) correspondiente al año 2007, cuyos principales resultados se comentan a continuación:

II.1 Evolución del número de empleadores

El programa inició con 21 empleadores en el año 2003 y en el año 2007 se atendieron a 170, en cinco años el incremento ha sido de 810.0%, lo que refleja la buena administración del programa. Los señores de FERME manifestaron que para el año 2008 se contratarán 2,600 guatemaltecos en la Provincia de Québec.

II.2 Reclutamiento de trabajadores(as)

La calidad de los trabajadores también depende de las especificaciones que los empleadores indiquen, ya que por ejemplo en una avícola no pueden trabajar personas alérgicas o bien para trabajar en viveros se necesitan personas de estatura alta y por otra parte, para el cultivo de hortalizas no siempre son adecuadas las personas con experiencia en el corte de café, etc. Otro aspecto importante es especificar bien los horarios de trabajo para indicarles cuál será su horario, ya que a veces cuando llegan a las áreas de trabajo y les indican que tiene que trabajar por la noche, a los trabajadores no les gusta.

Se recomendó que se debe informar de forma clara sobre las obligaciones y recomendaciones que tienen que cumplir al momento de viajar los trabajadores(as) que se les explique bien sobre la forma de alimentarse, ya que el trabajo en Canadá es muy duro y requiere que las personas se alimenten adecuadamente para encontrarse en condiciones físicas para realizar el trabajo. Otra recomendación fue que se les debe informar respecto al clima, se les debe explicar muy bien que aunque llueva, el trabajo tiene que continuar y por lo tanto ellos tienen que trabajar bajo la lluvia, claro que con equipo adecuado.

Por otra parte, a los trabajadores también se les debe indicar que para tomar la decisión de ir a trabajar a Canadá tienen que consultar muy bien con sus parejas para evitar incumplimiento de contratos porque a veces las señoras después de unos meses comienzan a presionar para que sus esposos retornen, por lo que debe explicarse que desde el momento en que firman el contrato adquirieron el compromiso de cumplirlo. En el reclutamiento no se acepta ningún listado ni recomendaciones de trabajadores, ya que todos los que ingresan al programa pasan estrictamente por todo el proceso de selección.

II.3 Contrato de los trabajadores(as)

Se evaluó el período de los contratos e indicaron que los períodos muy largos de contrato no son convenientes, porque tanto los trabajadores como sus familias se desesperan, por lo que se recomendó que el plazo máximo de tiempo debe ser de ocho meses, ya que esto les permite estar con su familia cuatro meses al año. Según los resultados obtenidos de la investigación el 46.0% de los trabajadores tienen contratos por menos de cinco meses, el 27.0% por cinco meses, y el 27.0% trabaja más de seis y menos de nueve meses en Canadá. Otra recomendación es que un trabajador cumpla mínimo tres años consecutivos trabajando para la misma finca, debido al entrenamiento que se le brinda y luego si el trabajador desea cambiar de finca lo puede solicitar, aunque el 75.0% de los trabajadores desean regresar a la misma finca.

II.4 Gestión de los exámenes médicos de los trabajadores(as)

En esta evaluación se reconoció la buena labor efectuada por la OIM, lo que ha redundado en la conformación de una reserva de trabajadores(as) disponibles para las demandas emergentes.

II.5 Gestión de visas en la Embajada de Canadá

OIM ha logrado tener buena coordinación con la Embajada de Canadá y con ello se ha logrado un proceso mucho más rápido en la gestión de las visas, a pesar de que se ha incrementado el trabajo.

II.6 Seguro Social de los trabajadores(as)

El seguro social es imprescindible para que los trabajadores puedan iniciar sus labores en Canadá y este trámite lo puede realizar únicamente el Consulado de Guatemala en

Canadá y el trabajador, por lo que es importante el apoyo directo del Consulado para que todos los trabajadores realicen en Canadá este trámite y que sea casi de inmediato a la llegada de los trabajadores, ya que en algunos casos este trámite se demora y perjudica a los trabajadores. Por otra parte, es obligatorio que el Consulado de Guatemala verifique que las autoridades de migración canadiense sellen el ingreso de los trabajadores a Canadá en los formularios apropiados porque de lo contrario éstos no podrán obtener un número de seguro social, el cual es de suma importancia, ya que sin éste número no existe registro de que el trabajador se encuentra en Canadá.

II.7 Salarios obtenidos de los trabajadores(as)

El salario que devengan los trabajadores agrícolas guatemaltecos que viajan a laborar a los campos agrícolas canadienses es superior al salario mínimo establecido en Canadá.

II.8 Protección y beneficios de los trabajadores(as) en Canadá

De acuerdo con las leyes canadienses todos los trabajadores tienen derecho a la protección y beneficios iguales sin discriminación. Se garantiza la protección contra la discriminación por raza, origen nacional o étnico, color, religión, sexo, edad o incapacidad mental o física, y también protege contra la discriminación fundamentada en características análogas a las anteriores. Adicionalmente todas las provincias de Canadá tienen estatutos sobre higiene y seguridad en el trabajo, a través de los cuales se definen un conjunto de responsabilidades para los patrones a fin de asegurar que las áreas de trabajo sean seguras y que los trabajadores y supervisores reciban capacitación sobre higiene y seguridad, que estén conscientes de los riesgos para la salud y la seguridad y que estén familiarizados con los dispositivos para la protección de la higiene y la seguridad.¹⁸

Las leyes sobre indemnizaciones que se aplican en Canadá establecen un sistema mediante el cual los trabajadores pueden solicitar una indemnización por las lesiones o enfermedades que surjan como consecuencia o en el transcurso de la realización de su trabajo. Las leyes sobre condiciones mínimas de trabajo establecen los salarios mínimos, las jornadas laborales máximas diarias y semanales, el pago por horas extras, la modalidad y frecuencia en el pago de salarios y las deducciones permisibles al salario, los períodos diarios de descanso y de comidas, los períodos de descanso semanal, los días festivos por ley, las vacaciones mínimas por año, el período mínimo de aviso para dar por concluida la relación laboral, los permisos por maternidad y atención de la familia, los permisos por defunción y otros asuntos. En Canadá, cada jurisdicción cuenta con un plan de seguro médico de amplia cobertura que ampara la mayoría de los servicios de salud que proporcionan los hospitales y los médicos a los residentes de la provincia.¹⁹

¹⁸ Comisión para la Cooperación Laboral. La protección de los trabajadores agrícolas migratorios en Canadá, Estados Unidos y México. http://www.naalc.org/spanish/pdf/migrant_workers_spanish.pdf

¹⁹ Idem 21

En este contexto, el 82.0% de los trabajadores entrevistados indicaron tener conocimiento sobre los beneficios que tienen al pertenecer al Programa. A continuación se describen los beneficios a los que tienen derecho todos los guatemaltecos que se trasladan a trabajar a Canadá:

- *Seguro de empleo*, tiene un descuento mensual del 1.53% del salario bruto;
- *Seguro médico*, el descuento es de CAN\$ 3.92 semanalmente y el beneficio es durante su estadía en Canadá. Este seguro fue utilizado en un 7.0% para compra de medicinas;
- *Seguro parental*, es un descuento mensual al salario bruto de 0.4% y el beneficio es que si tiene un hijo que nació mientras está trabajando en Canadá o naciera dentro de un año después de su regreso a Guatemala, y acumuló más de 600 horas de trabajo al final de su temporada, puede recibir una ayuda económica por parte del gobierno canadiense. Este seguro fue utilizado en el año 2007 por 300 trabajadores equivalentes al 13.3%. Este beneficio lo pueden gozar siempre y cuando los trabajadores se encuentren en Guatemala, es decir que en el momento que retornan a trabajar a Canadá dejan de percibir este beneficio. El período máximo de este beneficio es de 35 semanas y el monto que les corresponde es hasta un 55.0% de su salario devengado. En el caso de que el trabajador(a) ya no continúa con el Programa pero ya había adquirido el beneficio, ésta persona tiene derecho a gozar del beneficio.
- *Vacaciones*, todos los trabajadores en Canadá tienen derecho a vacaciones. A los trabajadores de Quebec, este beneficio se les paga al finalizar el contrato. El monto correspondiente es de un 4.0% de su salario devengado.

II.9 Deducciones a los trabajadores en Canadá

Así como también tienen beneficios los trabajadores, también tienen deducciones que se les descuentan y las cuales se describen a continuación:

- *Vivienda y/o alojamiento*, los trabajadores pagan semanalmente la cantidad de CAN\$ 35.00.
- *Certificado de aceptación de Québec*, es otro descuento que les realizan equivalente a CAN\$ 175.00, el cual se descuenta del 4.0% de las vacaciones pagadas, al finalizar el contrato.
- *Rentas de Québec*, este es un descuento del 4.95% mensual del salario bruto y le da derecho a que le paguen una pensión, después de cumplir 10 temporadas de trabajo en Canadá.
- *Impuesto sobre la renta*, este impuesto aplica a los trabajadores casados o que viven en una unión de hecho y ganan más de CAN\$ 16,510.00 en una

temporada, a ellos se les descuenta el 16.0% de lo ganado. Si es menor a la cantidad estipulada no pagan el impuesto Sobre la Renta siempre y cuando presente el formulario federal TD-1-2007 con declaración de impuestos al empleador. Si el trabajador es soltero puede ganar hasta CAN\$ 8,929.00 sin pagar Impuestos Sobre la Renta siempre y cuando presente a su empleador el formulario federal TD-1 2007 con la declaración de impuestos.

- *Declaración de impuesto sobre la renta*, para preparar la documentación de este impuesto y facilitar la gestión a los trabajadores, llenarles el formulario TD1-2007 a los trabajadores, al finalizar el contrato de trabajo se les descuenta del 4.0% de las vacaciones pagadas la cantidad de CAN\$ 40.00, para que una empresa privada especializada les prepare la presentación del formulario TD1-2007.

II.10 Compra de boleto aéreo para los trabajadores(as)

Los directivos de FERME informaron que por la nueva modalidad en la compra del boleto aéreo, a partir del año 2008 se comprara sólo el boleto de ida y el de regreso se comprará con la fecha definida por el empleador, la cual puede variar dependiendo de las cosechas, clima entre otros factores, que pueden afectar la fecha de terminación del contrato.

II.11 Apoyo del Consulado de Guatemala en Canadá

El personal del Consulado de Guatemala en Canadá brinda asistencia a los trabajadores al momento de llegar a Canadá y los entrega a los empleadores. Sin embargo, el personal del Consulado de Guatemala afronta el problema de que las autoridades de Canadá no les extienden un carné para que puedan ingresar al aeropuerto a prestar toda la asistencia que los guatemaltecos requieren al momento de su llegada.

Por otra parte, el Consulado de Guatemala brinda apoyo a los trabajadores en la gestión del beneficio de paternidad y cuando se enferman o tienen un tratamiento médico les acompañan a los hospitales.

La supervisión a las fincas requiere mucha dedicación del personal del Consulado de Guatemala, para realizarla con frecuencia y sin limitaciones. Esto requiere que el Consulado de Guatemala cambie horario al personal involucrado al programa, es decir que tengan un horario más flexible y que les permita prestar la atención a estas fincas después de las seis de la tarde, debido a que en las fincas no pueden parar la producción. Adicionalmente, para realizar esta supervisión con un mayor número de trabajadores se requiere que el Consulado de Guatemala incremente su personal para brindar la atención, es decir que tenga una persona más exclusiva para el Programa.

Otro aspecto en el cual participa activamente el Consulado de Guatemala es en la resolución de conflictos, ya que en algunas excepciones se requiere la intervención del personal del Consulado para resolver los conflictos entre los trabajadores y/o empleadores.

II.12 Componente cultural del Programa de Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá

La cultura y el esparcimiento también es un componente de un programa de esta naturaleza, en este sentido como el programa lleva cinco años de estar trasladando guatemaltecos a los campos agrícolas de Canadá, ahora se conoce más el programa en Canadá y como consecuencia de ello algunas universidades y guatemaltecos residentes en Canadá vienen realizando festivales, que promueven la cultura y promocionan lugares turísticos de Guatemala.

III. PRODUCTOS ADICIONALES QUE FORTALECEN EL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES A CANADÁ

La Oficina de la OIM en Guatemala, con el propósito de afianzar cada vez más la sostenibilidad del Programa y potenciar su alcance, en beneficio directo de los propios trabajadores y sus familiares, ha puesto en funcionamiento dos proyectos importantes, el primero que se refiere a la inclusión de los familiares directos del trabajador en un plan médico y el segundo relacionado con la bancarización de las remesas.

III.1 Plan Médico para los Familiares de los Trabajadores(as)

El plan es una respuesta directa y concreta para los familiares de emigrantes que se quedan en Guatemala, quienes no tienen acceso a los servicios de atención médica del Estado, porque la mayoría vive en lugares muy lejanos a la asistencia de salud pública. En el inicio el propósito principal del plan médico era brindar el acceso a los servicios de atención médica a los familiares residentes en Guatemala de los migrantes que viven en los Estados Unidos, luego se ha ampliado a los familiares de los trabajadores a Canadá, como se explica más adelante.

Para hacer posible esta iniciativa de atención médica, la OIM firmó un convenio de cooperación interinstitucional con una Remesadora en los Estados Unidos y la Empresa Promotora de Servicios de Salud, S.A. (EPSS) de reconocida solvencia en Guatemala.

La promoción y venta de este plan médico en Estados Unidos, está a cargo de la empresa remesadora Microfinance International Corporation (MFI), la cual a través de sus sucursales ofrece este servicio a los guatemaltecos en el momento que éstos llegan a realizar sus gestiones de envíos de sus remesas.

EPSS se encargada de prestar los servicios de atención médica, a través de diferentes planes.

La OIM se encarga de la coordinación general del Plan y del monitoreo y evaluación del mismo.

Gracias a la experiencia obtenida y los resultados positivos del funcionamiento del plan, y con el fin de minimizar los problemas de salud de los familiares de los trabajadores(as) agrícolas temporales a Canadá y brindarles seguridad médica a estas familias mientras su cónyuge se encuentran trabajando en los campos agrícolas de Canadá, el plan de salud ahora es para los miembros del hogar de todos los trabajadores y trabajadoras.

Es importante mencionar que el Plan de Salud en Guatemala cuenta con una red médica única en toda la República, con atención en 251 clínicas de medicina general y 252 clínicas de medicina con especialidades, dispone de 69 centros de laboratorio y 24 centros de rayos "X" e imágenes de diagnóstico, así como 19 hospitales. El plan tiene más de tres años de experiencia, en el país y ha brindado más de 100,000 consultas médicas en las diversas ciudades, municipios y/o comunidades del país. A continuación se describe la forma como opera este plan.

Participación en el Plan de Salud. Para cada uno de los trabajadores que es seleccionado para trabajar en el programa de Canadá, es obligatorio participar en el Plan de Salud, el mismo que garantiza la cobertura médica de todos los miembros de su hogar y del mismo trabajador cuando se encuentran en Guatemala. Todos los beneficiarios tienen derecho a los servicios de salud que ofrece el plan de forma inmediata.

Inscripción y acceso al Plan de Salud. El proceso se inicia con el llenado de un formulario que contiene la información necesaria para la emisión del carné que los acredita para la obtención de servicios médicos. Los datos requeridos son: nombre y apellidos del remitente; nombre y apellidos de los beneficiarios en Guatemala; edades de los beneficiarios; género de los beneficiarios; número de cédula de vecindad del principal beneficiario (no es indispensable); estado civil de los beneficiarios; parentesco de los beneficiarios; dirección de residencia de los beneficiarios; número de teléfono de los beneficiarios;

El otorgamiento del carné es inmediatamente después de llenar el formulario antes indicado, con lo cual ya son miembros aptos del plan de salud.

Cobertura geográfica del Plan de Salud. El programa tiene cobertura en todas las regiones, departamentos y municipios del país.

Planes de Servicios Médicos. El plan de salud ofrece varias opciones a los trabajadores quienes escogen el de su preferencia y conveniencia:

TABLA No. 1
OPCIONES DEL PLAN DE SALUD A SU ALCANCE
Y TIPO DE FINANCIAMIENTO

TIPO DE PLAN	Cuota	Costo Total para el Emigrante en US\$	SERVICIOS
A) PLAN BÁSICO			
Individual	Anual	18.00	Médico general, ginecólogo y pediatra
Familiar	Anual	36.00	
B) PLAN PLATA			
Plata Individual	Anual	100.00	- Médico general, ginecólogo y pediatra - Traumatólogo - Laboratorio: Orina, heces, hematología - Imágenes Diagnósticas: Rayos X - Servicios de emergencia y traslados programados: 2 servicios al año - Dentista: Evaluación, limpieza, fluor, rellenos y extracciones simples.
Plata Familiar	Anual	260.00	
C) PLAN ORO			
Oro Individual	Anual	185.00	Médico general, ginecólogo y pediatra Médicos Especialistas (Endocrinólogo, Ginecólogo, Neumólogo, Cardiólogo, etc.) - Laboratorio: Orina, heces, hematología, etc. - Imágenes Diagnósticas: Rayos X - Servicios de emergencia y traslados programados - Dentista: Evaluación, limpieza, fluor, rellenos y extracciones simples. - Maternidad
Oro Familiar	Anual	450.00	

Forma de pago del Plan. El costo es cubierto totalmente por el trabajador, pero se les brinda facilidades de pago, ya que la primera cuota la realiza la esposa o esposo al recibir la primera remesa.

Uso de los Servicios Médicos. La empresa que presta los servicios de salud (EPSS) tiene una central de llamadas a donde los beneficiarios del programa llaman por teléfono para coordinar las citas con los médicos y lo único que tienen que indicar es su número de carné. La central de llamadas le indica a los beneficiarios con qué médico

tienen que asistir y la hora de la cita. Asimismo ellos coordinan con los médicos para que presten el servicio. En el caso que necesite alguna hospitalización, el servicio se tiene que coordinar de la misma forma. Adicionalmente el programa incluye una asesoría médica en horas inhábiles y días festivos por medio de un médico que presta la asistencia a través de una llamada telefónica, este servicio funciona las 24 horas.

II.2. Apoyo para la Bancarización de las Remesas

OIM Guatemala ha logrado grandes avances en el tema de la bancarización, ya que dentro del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales a Canadá ha promovido la bancarización tanto en dólares como en quetzales, actividad que en el país es incipiente en la banca guatemalteca. Esta iniciativa tiene como principal finalidad la de facilitar a los trabajadores un mecanismo justo, seguro y a bajo costo para la transferencia de sus remesas.

Es un sistema para transferencias colectivas, porque permite hacer transferencias de remesas a un grupo de trabajadores que laboran en una misma finca en Canadá, el requisito para que el sistema funcione es que tanto los trabajadores(as) como los cónyuges deben tener una cuenta bancaria en un banco local en Guatemala, para los trabajadores(as) debe ser en una cuenta de ahorro en dólares y para los cónyuges una cuenta de ahorro en quetzales.

El sistema funciona gracias al trabajo conjunto de los empleadores que se encargan del llenado de los documentos relacionados con la transferencia; los trabajadores que deciden el monto de la remesa y para quien es la remesa y la OIM que se encarga de las gestiones ante el banco local en Guatemala

Otro beneficio que el trabajador obtiene a través de este sistema, es que OIM gestiona ante el banco local, una tasa preferencial para el tipo de cambio de dólares a quetzales. La forma como opera el sistema se describe a continuación.

Apertura de cuentas a los trabajadores(as): al momento de ingresar al Programa de Trabajadores Agrícolas a Canadá, la OIM realiza todas las gestiones (llenado de formularios) para que los trabajadores(as) y sus cónyuges puedan aperturar voluntariamente en un banco local (BANRURAL) una cuenta tanto para los trabajadores(as) como para sus cónyuges. Para realizar esta gestión OIM cuenta con el sistema que utiliza BANRURAL para aperturar cuentas bancarias, que le permite habilitar los números de las cuentas de los trabajadores y trabajadoras. Para activar las cuentas OIM le indica a los trabajadores(as) que tienen que hacer esta gestión en la agencia más cercana del BANRURAL del municipio en el cual residen.

Activación de las cuentas bancarias: los trabajadores(as) se presentan a las agencias con su cédula de vecindad (documento de identificación) para realizar la gestión de activación inmediata de su cuenta.

Ingreso de la información bancaria al sistema informático del Programa en la OIM: después de aperturar las cuentas, OIM procede a ingresar al sistema informático de los trabajadores(as) agrícolas temporales a Canadá los números de cuentas, para que posteriormente cuando viajan se tengan en el sistema esta información, ya que esta información es necesaria para llenar una planilla que se envía a los empleadores en Canadá para hacer posible la transferencia de la remesa.

Gestión de OIM Guatemala para la transferencia de remesa: OIM en el momento que viajan los trabajadores envía a los empleadores la planilla en formato de hoja electrónica de Excel que tiene incorporado todos los cálculos y el listado de los trabajadores que viajan a cada finca, para que cuando ellos reciban su primer salario puedan ofrecerles este servicio a los trabajadores y realizar la transferencia de sus remesas.

Monto de una remesa colectiva: el monto de remesa es la suma de todas las cantidades de dinero que transfieren los trabajadores de una finca en Canadá.

Costo de la transferencia de las remesas: el costo es más bajo de lo que ofrecen las empresas remesadoras, por tratarse de una remesa colectiva y a que el costo de la transferencia se proratea proporcionalmente entre los trabajadores que participan en la remesa colectiva.

Gestión de los empleadores en Canadá para transferir la remesa: el empleador de una finca se encarga de llenar los datos de una planilla diseñada por la OIM donde se registra los nombres de cada trabajador, la cantidad de la remesa; el destino de la misma y el monto que le corresponde pagar por la cantidad remesada; luego hace las gestiones ante un banco de Canadá para hacer la transferencia a una cuenta de OIM en Guatemala. Posteriormente envía la planilla a OIM Guatemala con los datos debidamente llenados con los montos que se deben asignar a las cuentas bancarias tanto de los trabajadores(as) como a la de sus cónyuges.

Recepción de remesa: cuando la remesa llega a Guatemala, OIM procede a llenar un formulario para el banco donde se indica las asignaciones correspondientes, es decir que cantidad de dinero la acreditan a la cuenta de ahorro en dólares del trabajador(a) y la otra cantidad de dinero a la cuenta de ahorro del cónyuge de acuerdo a las especificaciones emanadas del trabajador.

Adjudicación de remesa a los trabajadores y conyugues: en el momento en que OIM le indica al banco la distribución y montos que se debe asignar a cada cuenta, de inmediato el banco realiza estas transferencias acreditando los montos respectivos tanto en la cuenta de ahorro en dólares del trabajador(a) como en la cuenta de ahorro del cónyuge.

IV. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA SEGUNDA EVALUACIÓN

En términos generales los resultados de la segunda evaluación indican que el programa cada año se va consolidando más y más y haciéndose sostenible, a la luz de los logros alcanzados. En efecto:

1. Los propios trabajadores informan que están satisfechos con los logros alcanzados, desde el punto de vista salarial, las condiciones laborales favorables en las fincas, protección y beneficios de la seguridad social canadiense y talvez lo más importante los cambios positivos en su nivel de vida.
2. Los resultados de la evaluación tripartita a cargo del Gobierno de Guatemala, los representantes de los empleadores y la OIM, también son halagadores porque se reconoce el buen manejo del programa reflejado en el incremento sostenido del número de trabajadores que 215 en el año 2003 pasó 2,255 en el año 2007; del mismo modo el número de empleadores que en el año 2003 fue 21 en el año 2007 fue 170. Se reconoció así mismo el buen sistema de reclutamiento, el alto porcentaje de trabajadores que cumplieron con sus contratos; y finalmente se destacó el buen desempeño del consulado de Guatemala en Canadá, en su función de protección de los trabajadores.
3. Un aspecto sumamente importante es la evaluación del Programa desde la perspectiva de los compromisos adquiridos por los países, incluido Guatemala, en el ámbito de la migración laboral temporal. En efecto el Compromiso de Montevideo sobre Migración y Desarrollo, destaca dos aspectos principales; primero los programas de trabajadores deben coadyuvar a elevar las potencialidades de los trabajadores migrantes; segundo, proveer a los migrantes condiciones laborales justas que permitan mejorar sus condiciones de vida; e insta a los países a dar prioridad a la diversas formas de migración laboral a través de proyectos concretos; que beneficie tanto al país de origen como al de destino; en este contexto el Programa de Migración Laboral Temporal Circular de Guatemala, contribuye puntualmente al cumplimiento de cada uno de los compromisos de Montevideo antes indicados y amplía aún más el horizonte de los mismos, toda vez que también contiene elementos reconocidos y recomendados en el Primer Foro Global sobre Migración y Desarrollo de Bruselas; tal como se indica a continuación.
 - El Programa de Guatemala contribuye a elevar las potencialidades de los trabajadores porque aprenden y aplican modernas tecnologías agroindustriales; y de este modo elevan su nivel de capacitación y productividad, lo que redundo en mejores niveles de remuneración.
 - Los trabajadores tienen condiciones laborales justas, en primer lugar los salarios percibidos son superiores al salario mínimo de Canadá; tienen acceso a la seguridad social y un fondo de pensiones y otro tipo de beneficios personales y familiares; también tienen acceso a una vivienda adecuada; en la evaluación del año 2007, la mayoría de los trabajadores informaron que su trabajo lo realizaron

sin mayores problemas y están satisfechos con las ventajas económicas de participar en el Programa.

- El Programa contribuye a mejorar los niveles de vida de los trabajadores, visto a la luz de dos enfoques primero por el lugar de origen de los trabajadores, en el documento se puntualiza que el 93.0% proviene de municipios por encima del 30.0% de niveles de pobreza; segundo la evaluación del año 2007 demuestra que las ganancias obtenidas las han destinado principalmente en la compra de activos, ahorros, gastos en salud y educación (inversión social) y muy poco para el consumo; estos son ejemplos concretos que demuestran el cambio del nivel de vida de los trabajadores.
 - Una de las principales perspectivas del Programa es avanzar cada vez más en la sostenibilidad del mismo y potenciar su alcance, en beneficio directo de los propios trabajadores y de sus familiares; en ese sentido se han desarrollado y se han puesto en marcha dos proyectos, uno que se refiere a la inclusión de los familiares directos del trabajador en un plan médico y el otro relacionado con la bancarización de las remesas con el propósito de abaratar el costo de las transferencias e incentivar el ahorro bancario.
 - El Primer Foro Global sobre Migración y Desarrollo, en una de sus mesas de trabajo abordó nuevos enfoques políticos sobre la relación directa entre migración y desarrollo reconociendo por un lado la importancia y los beneficios de las formas circulares de migración laboral temporal y retorno sostenible y por otro lado la incorporación de socios no gubernamentales, como fuerzas impulsoras de la migración laboral; nuevamente en este contexto, el Programa de Guatemala, tiene este enfoque y los resultados positivos que se que se explican a lo largo de este documento, demuestran las ventajas de manejar programas de migración laboral temporal circular a través de alianzas estratégicas entre un Organismo Internacional Especializado, Gobierno y el Sector Privado.
4. Finalmente, aspiramos a que los resultados de la evaluación explicados en este documento puedan servir de referencia para los países de la región que tienen planes de impulsar y/o potenciar programas de Migración Laboral Temporal.

V. BIBLIOGRAFIA

CEPAL

2001 Comunidades transnacionales y migración en la era de la globalización. Alejandro I. Canales; Zlolniski, Cristián. Notas de Población, año 28, n. 73, septiembre. pág. 221-252

Comisión Mundial Sobre las Migraciones Internacionales

2005 Informe de la Comisión Mundial Sobre las Migraciones Internacionales. Las migraciones en un mundo interdependiente: nuevas orientaciones para actuar. Octubre. <http://www.gcim.org/mm/File/Spanish.pdf>

Comisión para la Cooperación Laboral.

2002 La protección de los trabajadores agrícolas migratorios en Canadá, Estados Unidos y México. http://www.naalc.org/spanish/pdf/migrant_workers_spanish.pdf

GFMD

2007 Foro Global Sobre Migración y Desarrollo (GFMD). 9-11 de julio de 2007. Bruselas, Bélgica. Documento preparatorio. http://www.gfmd-fmmd.org/fr/system/files/Background+paper+-+session+1.1_ES_0.pdf

OIM

2006 La Migración Internacional y el Desarrollo. Perspectivas y experiencias de la Organización Internacional para las Migraciones. Abril.
2007 Evaluación Proyecto Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá. Guatemala. Febrero 2006.

OIT

2004 Acuerdos Bilaterales de Mano de Obra: Modo de Empleo. Eduardo Geronimi 2004. Estudios Sobre Migraciones Internacionales No. 65. Sector de la Protección Social, Programa de Migraciones Internacionales. <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp65s.pdf>

Secretaría General Iberoamericana

2007 XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. Noviembre
2006 Encuentro Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo. Unidos por las Migraciones. Madrid. Julio.
2006 Compromiso de Montevideo sobre Migraciones y Desarrollo de los Jefes de Estado y de Gobierno de la Comunidad Iberoamericana. Noviembre.
2005 Declaración de Salamanca

ANEXO ESTADÍSTICO

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Migrantes al Canadá
Periodo del: 01/01/2007 al: 31/12/2007

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

GRUPOS DE EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	2,255	2,114	141
18 - 24	121	110	11
25 - 29	602	575	27
30 - 34	707	663	44
35 - 39	527	491	36
40 - 44	274	253	21
45 - 49	24	22	2

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Migrantes al Canadá
Periodo del: 01/01/2007 al: 31/12/2007

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

DEPARTAMENTO Y MUNICIPIO DE RESIDENCIA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL GENERAL	2,255	2,114	141
GUATEMALA	167	156	11
Guatemala	14	13	1
Santa Catarina Pinula	1	1	0
Palencia	1	1	0
Chinautla	1	1	0
Mixco	2	1	1
San Pedro Sacatepéquez	8	8	0
San Juan Sacatepéquez	122	113	9
Amatitlán	6	6	0
Villa Nueva	2	2	0
Villa Canales	7	7	0
Petapa	1	1	0
EL PROGRESO	130	129	1
Guastatoya	51	51	0
Morazan	57	56	1
San Agustín Acasaguastlán	7	7	0
San Cristóbal Acasaguastlán	13	13	0
El Júcaro	1	1	0
Sanarate	1	1	0
SACATEPEQUEZ	316	256	60
Pastores	2	0	2
Sumpango	116	92	24
Santiago Sacatepequez	126	100	26
Sta. Lucía Milpas Altas	3	3	0
Magdalena Milpas Altas	2	2	0
Santa María De Jesús	4	4	0
Ciudad Vieja	2	2	0
San Miguel Dueñas	3	3	0
Alotenango	3	3	0
San Antonio Aguas Calientes	19	14	5
Santa Catarina Barahona	8	8	0
CHIMALTENANGO	1,244	1,183	61
Chimaltenango	25	19	6
San José Poaquil	4	2	2
San Martín Jilotepeque	1	1	0
Comalapa	13	13	0
Santa Apolonia	12	12	0

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Migrantes al Canadá
Periodo del: 01/01/2007 al: 31/12/2007

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

DEPARTAMENTO Y MUNICIPIO DE RESIDENCIA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Tecpán Guatemala	424	398	26
Patzún	534	521	13
Patzicía	152	144	8
Santa Cruz Balanya	10	9	1
Acatenango	2	1	1
Yepocapa	1	1	0
San Andrés Itzapa	6	6	0
Parramos	4	4	0
Zaragoza	52	48	4
ESCUINTLA	14	14	0
Escuintla	5	5	0
La Democracia	2	2	0
Masagua	2	2	0
Tiquisate	1	1	0
Palín	1	1	0
San Vicente Pacaya	3	3	0
SANTA ROSA	18	18	0
Cuilapa	11	11	0
Barberena	2	2	0
Santa Rosa De Lima	1	1	0
Oratorio	2	2	0
San Juan Tecuaco	1	1	0
Nueva Santa Rosa	1	1	0
SOLOLÁ	12	12	0
Sololá	7	7	0
San Antonio Palopó	3	3	0
San Lucas Tolimán	2	2	0
TOTONICAPÁN	2	2	0
Momostenango	2	2	0
QUETZALTENANGO	10	9	1
Cabrican	1	1	0
Almolonga	7	6	1
El Palmar	1	1	0
Coatepeque	1	1	0

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Migrantes al Canadá
Periodo del: 01/01/2007 al: 31/12/2007

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

DEPARTAMENTO Y MUNICIPIO DE RESIDENCIA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
SUCHITEPEQUEZ	14	14	0
Mazatenango	3	3	0
Cuyotenango	6	6	0
San Francisco Zapotitlán	2	2	0
Patulul	1	1	0
Río Bravo	2	2	0
RETALHULEU	1	1	0
Retalhuleu	1	1	0
SAN MARCOS	94	88	6
San Marcos	2	2	0
San Pedro Sacatepequez	1	1	0
Comitancillo	7	7	0
Tacana	16	16	0
Tejutla	1	1	0
Esquipulas Palo Gordo	64	58	6
Ayutla	2	2	0
QUICHE	89	88	1
Santa Cruz Del Quiche	1	0	1
Chichicastenango	86	86	0
Uspantan	1	1	0
BAJA VERAPAZ	7	7	0
Salama	3	3	0
Rabinal	4	4	0
ALTA VERAPAZ	16	16	0
Coban	4	4	0
Santa Cruz Verapaz	2	2	0
Tactic	4	4	0
San Pedro Carcha	4	4	0
San Juan Chamelco	1	1	0
Fray Bartolome De Las Casas	1	1	0
PETEN	4	4	0
La Libertad	1	1	0
San Luis	2	2	0
Santa Elena	1	1	0

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Migrantes al Canadá
Periodo del: 01/01/2007 al: 31/12/2007

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

DEPARTAMENTO Y MUNICIPIO DE RESIDENCIA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
IZABAL	6	6	0
Puerto Barrios	1	1	0
Livingston	3	3	0
Morales	1	1	0
ZACAPA	1	1	0
San Diego	1	1	0
CHIQUIMULA	3	3	0
Ipala	3	3	0
JALAPA	2	2	0
Jalapa	1	1	0
San Carlos Alzatate	1	1	0
JUTIAPA	104	104	0
Jutiapa	30	30	0
El Progreso	2	2	0
Asuncion Mita	2	2	0
Atescatempa	56	56	0
Zapotitlan	1	1	0
Jalpatagua	4	4	0
Moyuta	2	2	0
San Jose Acatempa	2	2	0
Quezada	5	5	0
NO ESPECIFICA	1	1	0
No Especifica	1	1	0

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Migrantes al Canadá
 Periodo del: 01/01/2007 al: 31/12/2007

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
TOTAL	2255	168	927	866	197	97
Casado	1687	116	756	636	118	61
Unido	386	40	122	161	41	22
Divorciado	11	3	1	7	0	0
Viudo	6	4	0	0	2	0
Soltero	150	5	42	54	36	14
Otro	15	0	7	8	0	0
HOMBRES	2114	153	869	819	183	91
Casado	1616	106	726	612	114	58
Unido	355	39	112	146	39	19
Divorciado	10	3	0	7	0	0
Viudo	2	0	0	0	2	0
Soltero	123	5	30	46	28	14
Otro	8	0	0	8	0	0
MUJERES	141	15	59	47	15	6
Casado	71	10	30	24	4	3
Unido	31	1	9	15	3	3
Divorciado	1	0	1	0	0	0
Viudo	4	4	0	0	0	0
Soltero	27	0	12	8	8	0
Otro	7	0	7	0	0	0

Organización Internacional para las Migraciones
Evaluación de Trabajadores Migrantes al Canadá
Periodo del: 01/01/2007 al: 31/12/2007

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

GÉNERO Y CONDICIÓN DE OCUPACIÓN	TOTAL	AÑOS DE EXPERIENCIA				
		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 y Más
TOTAL	2,255	1,881	118	121	90	45
Desempleado	136	131	2	3	0	0
Activo(a)	205	165	18	9	8	5
Cuenta Propia	749	598	47	54	34	16
Estudiante	6	6	0	0	0	0
Pensionado	1	1	0	0	0	0
Otro	1,158	980	51	55	48	24
HOMBRES	2,114	1,745	116	119	89	45
Desempleado	116	113	1	2	0	0
Activo(a)	190	153	17	8	7	5
Cuenta Propia	703	552	47	54	34	16
Estudiante	6	6	0	0	0	0
Pensionado	1	1	0	0	0	0
Otro	1,098	920	51	55	48	24
MUJERES	141	136	2	2	1	0
Desempleado	20	18	1	1	0	0
Activo(a)	15	12	1	1	1	0
Cuenta Propia	46	46	0	0	0	0
Estudiante	0	0	0	0	0	0
Pensionado	0	0	0	0	0	0
Otro	60	60	0	0	0	0