

INVESTIGACIÓN

Flujos migratorios  
laborales intrarregionales:  
Situación actual, retos  
y oportunidades en  
Centroamérica y  
República Dominicana



# INFORME DE GUATEMALA



## INVESTIGACIÓN

Flujos migratorios laborales intrarregionales:  
situación actual, retos y oportunidades en  
Centroamérica y República Dominicana

# INFORME DE GUATEMALA



IOM • OIM



Organización  
Internacional  
del Trabajo



**CECC/SICA**  
Coordinación Educativa y  
Cultural Centroamericana

**RED** de Observatorios  
del Mercado Laboral  
CENTROAMÉRICA Y  
REPÚBLICA DOMINICANA



MINISTERIO DE  
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT y/o la OIM no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo y/o de la Organización Internacional para la Migraciones sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT y/o la OIM las sancione.

Organización Internacional para las Migraciones; OIT; Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana -SICA

Acuña González, Guillermo, ...[et. al]

Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe de Guatemala. San José, C.R.: OIM, OIT, MTSS, CECC SICA, OCLAD, Red de Observatorios del Mercado Laboral, AECID, 2011. 137p., illus., diagrs., gráfs., tbls.

Clasificación: OCDE: 14.07.01 // DEWEY: 331.544 // OIT: 14.09.2

INMIGRACIÓN; EMIGRACION; MIGRACION; MIGRACION REGIONAL; GESTION MIGRATORIA; MODELOS DE DESARROLLO; SECTOR EMPRESARIAL; MERCADO LABORAL; MIGRACION LABORAL; TRABAJADORES MIGRANTES; TRABAJO; MIGRANTES; FLUJO MIGRATORIO; FAMILIA; MARCO LEGAL; CONDICIONES SOCIOECONOMICAS; CARACTERISTICAS DEMOGRAFICAS; REMESAS; INSERCIÓN LABORAL; CONDICIONES LABORALES; NORMATIVA INTERNACIONAL; MARCO INSTITUCIONAL; TRATA DE PERSONAS; TRAFICO DE PERSONAS; LEGISLACION; POLITICAS PUBLICAS; AGRICULTURA; CONSTRUCCION; SECTOR CONSTRUCCION; SERVICIO DOMESTICO; EDUCACION; VIVIENDA; DISTRIBUCION GEOGRAFICA; ENCUESTAS; CALIDAD DE LA VIDA; DATOS ESTADISTICOS.



IOM • OIM



Organización  
Internacional  
del Trabajo



CECC/SICA  
Coordinación Educativa y  
Cultural Centroamericana



CON EL AUSPICIO DE:

Y EL APOYO DE:



Fondo de la OIM para  
el Desarrollo  
*Fomento de capacidades en  
gestión de la migración*



## Investigación Flujos migratorios intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana

### INFORME DE GUATEMALA

Equipo técnico coordinador del estudio:  
Belén López, Lilliana Rojas, Juan Carlos  
Obando y Mariana Pineda (OIT)  
Salvador Gutiérrez (OIM)  
Karla Vílchez (OIM)

Equipo nacional:  
Erick Morales, Coordinador (OML)  
Guillermo Flores, Ileana Avich (OML)  
Sonia Pellecer (OIM)

Trabajo de campo:  
Empresa CID-GALLUP

Investigador:  
Guillermo Acuña

Consultor:  
Koen Voorend

Edición de textos:  
Gabriela Hernández Herrera

Diseño:  
Infoterra Editores S.A.

Fotografías:  
OIM y Gabriela Hernández

San José, Costa Rica

Agosto 2011

# Siglas



AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
CECC/SICA	Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana
CELADE	Centro Latinoamericano de Demografía
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
COMCA	Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica
CONAMIGUA	Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
FOIL	Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (CECC)
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
INCEDES	Instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo
MENAMIG	Mesa Nacional para las Migraciones en Guatemala
MINTRAB	Ministerio de Trabajo de Guatemala
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OLACD	Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana
OML	Observatorio del Mercado Laboral
SICA	Sistema de la Integración Centroamericana
SIECA	Secretaría de Integración Económica Centroamericana
UNICEF	Fondo de Naciones Unidas para la Infancia



# Índice



6	1- Introducción
6	1.1 Justificación
9	1.2 Objetivos
10	1.3 Metodología
14	1.4 Estructura del informe
14	2- El estado de la cuestión
15	2.1 Emigración
18	2.2 Inmigración
22	3- Características generales del mercado laboral
29	4- Principales características de los procesos de inmigración de las personas trabajadoras migrantes intrarregionales
29	4.1 Características socioeconómicas de las personas inmigrantes
35	4.2 Núcleo familiar y condiciones socioeconómicas de la persona trabajadora migrante en el país de destino
48	4.3 Proceso migratorio
58	4.4 Remesas: tendencias y usos
63	5- Situación laboral de las personas trabajadoras migrantes
64	5.1 Características generales de la inserción laboral de las personas migrantes en Guatemala
70	5.2 Condiciones laborales
79	5.3 Tiempo libre y relaciones de convivencia
83	6- Marco legal e institucional
83	6.1 Marco nacional
88	6.2 Marco internacional
89	6.3 Mecanismos sobre migración laboral
96	7- Consideraciones finales y recomendaciones para la elaboración de políticas públicas
96	7.1 Consideraciones
99	7.2 Recomendaciones para la elaboración de políticas públicas
103	Bibliografía
106	Anexos

# 1 Introducción



Centroamérica y República Dominicana han experimentado dinámicos flujos migratorios impulsados por los procesos de articulación a las economías globales, las políticas de libre movilidad establecidas mediante diversos instrumentos entre varios países y territorios de la región (el acuerdo CA-4 es un claro ejemplo) y la conformación histórica de comunidades transnacionales entre sociedades de origen y destino. Estos procesos han sido fortalecidos por la conformación de mercados económicos caracterizados por dinámicas laborales en las que la participación de la fuerza de trabajo extranjera proveniente de otros países de la región es una característica fundamental.

Situaciones como el cambio en los requerimientos del mercado laboral nacional, la informalidad y la limitada capacidad de las normativas e instituciones migratorias y laborales de los países de la región para ordenar y regularizar estos flujos migratorios laborales, agudizan una dinámica a la que se le ha prestado poca atención desde el punto de vista académico y político: los impactos que una migración laboral intrarregional desordenada e irregular tiene para las estructuras socioeconómicas de los países de origen y de destino de la región y para las propias personas trabajadoras migrantes.

Con el afán de analizar los impactos, características y desafíos que representa la migración laboral en la región centroamericana, y particularmente para el caso de Guatemala, se ha elaborado la

investigación que da sustento al informe que se presenta a continuación.

Este estudio profundiza en las características sociales y laborales de las migraciones laborales de origen centroamericano en Guatemala, sus impactos en las sociedades de origen y los retos y desafíos para la articulación de políticas públicas de gestión y administración migratoria en el país. Busca generar información específica sobre la situación y condiciones particulares que presentan las personas migrantes centroamericanas en los sectores económicos de construcción, agricultura y servicio doméstico.

## 1.1 Justificación

El aumento de los flujos migratorios laborales entre los países del área ha sido objeto de interés por parte de los organismos internacionales especializados en el tema migratorio y laboral y por las instituciones de gobierno. En particular, en el año 2009 los Ministerios de Trabajo, a través del Consejo de Ministros de Trabajo de la región, evidenciaron la necesidad de contar con información actualizada que sirviese para aportar soluciones orientadas a un mejor conocimiento y al fortalecimiento de la gestión de las migraciones laborales.

Esa preocupación se tradujo en una solicitud de apoyo para la realización de la investigación “Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y Repú-

blica Dominicana”, para determinar las principales características y desafíos que presentan las migraciones laborales en la región. Así lo estableció el acuerdo tercero tomado durante la Reunión Extraordinaria del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, celebrada en San Pedro Sula (Honduras) los días 21 y 22 de mayo de 2009, que a la letra reza:

*“Aprobar el proyecto denominado flujos migratorios regionales laborales: situación actual, retos y oportunidades, presentado por el Licenciado Francisco Morales, Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica, ya que éste es una prioridad para la Sub región. En este sentido, reconocemos los aportes que pueda brindar la Red de Observatorios Laborales de Centroamérica y República Dominicana y el Foro de Directores regionales de Empleo, desde sus competencias como instrumento de gestión, de análisis y generación de información del mercado de trabajo de la subregión, para esta propuesta en particular u otras que surjan en el seno del Consejo de Ministros”.*

Tanto la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) como la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC/SICA), en el marco del Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL), respondieron a la solicitud de apoyo del Consejo de Ministros de Trabajo de la región y reconocieron la necesidad de articular esfuerzos para generar información oportuna y actualizada sobre los flujos migratorios laborales intrarregionales, así como potenciar políticas públicas tendientes a abordar procesos vinculados con la integración y la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras y sus familiares.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estudio representa una oportunidad para fortalecer el conocimiento sobre las migraciones laborales, objeto de la acción normativa de la Organización a través del Convenio sobre

Trabajadores Migrantes (revisado), 1949 (núm.97) y del Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm.143), así como para mejorar la protección de las personas trabajadoras migrantes sobre la base de una gestión laboral con enfoque de derechos y de género, tal como lo recoge la Resolución y Conclusiones sobre un Trato Justo para los y las trabajadoras migrantes (CIT 2004), el Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales (2006) y la Agenda Hemisférica para el Trabajo Decente 2006-2015. Por esta razón, una vez finalizado el proyecto FOIL, la OIT ha dado seguimiento y apoyo a este proceso a través del proyecto Fortalecimiento del Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD), ejecutado por el Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana y financiado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.

Por su parte, para la Organización Internacional para las Migraciones, en línea con su Constitución y con su Documento de Estrategia aprobado durante la nonagésima cuarta sesión del Consejo de Estados realizada en 2007, este estudio contribuye al cumplimiento de uno de los objetivos centrales de su misión como organización, cual es facilitar la administración ordenada y humana de la migración internacional. Para lograr este objetivo, la OIM a través de su participación en este estudio y de su trabajo en general, fortalece las capacidades de los gobiernos de la región, brindando soluciones prácticas en materia de gestión y abordaje, tanto en el ámbito migratorio como en el laboral, de los flujos migratorios laborales intrarregionales por medio de:

- 1) La generación de información vigente y pertinente, desde fuentes directas, sobre los flujos migratorios sur-sur presentes en los países en estudio.
- 2) El análisis interdisciplinario de dicha información, el cual será la base para la formulación de recomendaciones

concretas, pertinentes y con enfoque de género y de juventudes, que permitan mejorar la gestión migratoria y laboral de dichos flujos.

- 3) La difusión de los resultados de la investigación, entre autoridades y otros actores clave en cada uno de los países beneficiarios con miras a sensibilizar sobre la temática migratoria laboral.

De esta manera, la investigación pretende, entre otros objetivos, contribuir a solucionar los vacíos y problemáticas que se han intensificado como consecuencia de la escasez de políticas públicas integrales específicamente diseñadas e implementadas para el abordaje de las migraciones y, en particular, de las migraciones laborales. Para ello se ha establecido como tarea urgente la generación de información que caracterice, por un lado, el fenómeno migratorio laboral intrarregional y, por el otro, el tipo de respuesta que se ha dado desde los gobiernos para gestionarlo, en el ámbito de las políticas públicas y particularmente desde las normativas que se han establecido para ello. Los resultados del estudio que aquí se presenta contribuyen a definir lineamientos y recomendaciones para cubrir esta insuficiencia de políticas.

Las migraciones entre países de la región son una de las distintas formas en que los movimientos de población se presentan a nivel regional: las migraciones internas, que se producen entre regiones geográficas de un mismo país; las migraciones extrarregionales, que ganaron peso en Centroamérica durante los años ochenta y noventa como producto de los acontecimientos sociopolíticos que impactaron la región, y cuya orientación tenía a los Estados Unidos como destino final; y los desplazamientos laborales transfronterizos e intrarregionales que se produjeron a partir de la década de los noventa.

En el escenario guatemalteco interactúan varios procesos migratorios: la salida de población local hacia Estados Unidos y hacia otros países como México,

fundamentalmente con fines laborales, la transmigración de población proveniente desde otros países y que recorren el territorio guatemalteco en su camino hacia el norte del continente, y lugar de destino de población migrante proveniente de otros países, fundamentalmente de la región. Este último proceso es el que interesa evidenciar en este estudio.

Durante los últimos años, Guatemala ha observado la creciente llegada de población salvadoreña, hondureña y nicaragüense. Estos flujos migratorios centroamericanos, que han llegado en años recientes al país con fines laborales, han tenido el efecto de producir una redistribución de la fuerza laboral a nivel regional y generan una serie de impactos individuales, familiares y colectivos en las personas involucradas en tales dinámicas (Martínez, 2008).

El estudio profundiza en las características sociales y laborales de las migraciones regionales en Guatemala, sus impactos en las sociedades de origen y los retos y desafíos para la articulación de políticas públicas para su gestión y administración en el país. Por tanto, aspira a generar información específica sobre la situación y las condiciones particulares de las personas migrantes centroamericanas en los sectores económicos del servicio doméstico, construcción y agricultura.

Uno de los objetivos centrales del estudio es la generación de datos que sirvan como insumos importantes para la gestión de los flujos migratorios laborales en el país. La actual falta de información limita las capacidades de gestión migratoria y constituye un obstáculo para el ejercicio de los derechos de las personas migrantes laborales y la formulación de políticas públicas al respecto.

Este documento expone los principales resultados de la investigación sobre los flujos migratorios laborales intrarregionales realizada para el caso de Guatemala, y basa gran parte de sus análisis en la información recopilada en el trabajo de campo desarrollado entre los



meses de abril y agosto del año 2010 en este país. Específicamente, el trabajo consistió en la aplicación de una encuesta a personas trabajadoras inmigrantes, la implementación de grupos focales con personas trabajadoras inmigrantes, empresarios, representantes de instituciones y organizaciones involucradas en el tema de las migraciones, y la realización de entrevistas con personas vinculadas al tema en diferentes campos institucionales, organizativos y de gestión migratoria.

Este informe ha sido elaborado gracias al esfuerzo integrado de varios actores.

En primer término, el equipo técnico coordinador del estudio, formado por el personal del proyecto Fortalecimiento del Observatorio Laboral para Centroamérica y República Dominicana y parte integrante de la Red de Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana: Belén López -Coordinadora Técnica Principal del proyecto-, Lilliana Rojas, Juan Carlos Obando y Mariana Pineda; Salvador Gutiérrez de la Oficina Regional para Centroamérica y México de la OIM (Costa Rica), quienes en conjunto con Guillermo Acuña, consultor académico del estudio, estuvieron al frente de los procesos de organización del trabajo de campo, así como del diseño, revisión, aplicación y análisis de la información obtenida en el mismo, la coordinación con diversos actores institucionales y profesionales y las revisiones ulteriores de los insumos que constituyen este esfuerzo.

En segundo término, la labor del equipo nacional del Observatorio del Mercado Laboral (OML) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y miembro activo de la Red de Observatorios, conformado por Guillermo Flores, Ileana Avich y Erik Morales, quienes llevaron a cabo una ardua labor de sistematización y análisis de información secundaria sobre las características del mercado laboral en su país, así como la revisión y elaboración de sugerencias sobre los instrumentos de recolección de información para el trabajo de campo diseñados por el equipo

coordinador y el desarrollo de insumos importantes para la investigación.

En tercer lugar, el punto focal de la Organización Internacional para las Migraciones en Guatemala, Sonia Pellecer, quien tuvo a su cargo la coordinación y realizó una revisión técnica final del estudio para Guatemala junto con el equipo técnico integrado para estos efectos y quien fue apoyado en sus labores por Karla Vílchez, de la Oficina Nacional de OIM en San José.

La labor de trabajo de campo fue encomendada a la empresa CID-Gallup, con experiencia en el diseño e implementación de encuestas y grupos focales a nivel regional. Esta empresa aportó su experiencia en materia de ubicación de informantes y aplicación de instrumentos con una población no siempre fácil de ubicar y consultar en el marco de procesos de investigación.

Finalmente, hay que destacar la labor desarrollada por un equipo de profesionales en el campo de las ciencias sociales y con conocimientos en la temática de las migraciones, quienes estuvieron a cargo del análisis de las fuentes secundarias y la información generada en las encuestas, los grupos focales y las entrevistas a informantes clave desarrolladas en todos los países de la región. La información para Guatemala fue co-analizada por el investigador Koen Voorend.

## 1.2 Objetivos

Como se explicó anteriormente, este estudio caracteriza los principales elementos de conformación de los sistemas migratorios intrarregionales y analiza sus implicaciones sociales, económicas, institucionales, culturales, y laborales, tanto para los territorios de origen y destino como para los actores que conforman los distintos flujos migratorios. En ese sentido, se plantearon los siguientes objetivos a nivel nacional y regional:



## Objetivo general

Caracterizar y determinar las condiciones socioeconómicas y laborales de los flujos migratorios laborales intrarregionales de Centroamérica y República Dominicana, a fin de generar recomendaciones que incidan en la formulación de acciones o en la propuesta de políticas de abordaje y gestión de las migraciones laborales intrarregionales partiendo para ello de un análisis de las políticas vigentes en esta materia.

## Objetivos específicos

- Analizar los factores de atracción y expulsión de los flujos migratorios presentes en el marco de constitución de los sistemas migratorios laborales intrarregionales.
- Estudiar las relaciones laborales, la calidad de empleo y la calidad de vida en términos de acceso a los servicios públicos y sociales de las personas migrantes trabajadoras en los países de origen y destino.
- Examinar la información disponible en cada país sobre acceso a la seguridad social, educación y formación profesional.
- Caracterizar las condiciones laborales de los trabajadores migrantes en su inserción en los mercados de trabajo intrarregionales.
- Analizar la legislación, las normativas y acuerdos existentes en materia migratoria laboral, a nivel bilateral y multilateral.
- Analizar los procedimientos establecidos por las instancias gubernamentales de cada país para la gestión de flujos migratorios laborales ordenados y controlados.
- Generar recomendaciones que incidan en la formulación de acciones o propuestas de políticas tendientes a mejorar la gestión de flujos migratorios laborales y, por tanto, las condiciones de vida y trabajo de la población migrante de Centroamérica y República Dominicana.

## 1.3 Metodología

Para la elaboración de esta investigación, fue necesario desarrollar una metodología que permitiera acercarse al objeto de estudio y que además fuera congruente con los planteamientos teóricos desde los cuales se fundamenta. En este sentido, había que tener presente la relación entre la conformación de mercados de trabajo regionales y las características que adquieren los flujos migratorios dentro de ellos (factores de atracción y expulsión).

Para lograr la vinculación entre esas dos dimensiones, se implementó una metodología que combina distintas técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas, que permiten contar con información de primera mano, oportuna y actualizada, que oriente la toma de decisiones y el desarrollo de acciones y programas que procuren mejores condiciones de vida para las personas migrantes trabajadoras y sus familias.

El proceso de investigación se dividió en tres fases que se desglosan a continuación:

### ***I Fase. Recopilación y sistematización de información documental disponible sobre el tema y entrevistas a informantes clave***

El desarrollo del estudio implicó analizar a profundidad las dinámicas migratorias en Guatemala, para lo cual fue vital la participación e involucramiento del Observatorio del Mercado Laboral, que forma parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y la Oficina de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en el país en las tareas de investigación y en la sistematización de información primaria y secundaria.

La recopilación y sistematización de información secundaria permitió un acercamiento al tema de la migración en Guatemala, a las formas en las que se ha estudiado el mismo, los avances en el país y los problemas que persisten en su abordaje. Se revisaron investigaciones y proyectos, así como leyes, decretos,

convenios y marcos binacionales suscritos en materia migratoria.

Asimismo, la revisión de información primaria, como los Censos de Población y las Encuestas de Hogares, permitió establecer algunos elementos generales del mercado de trabajo guatemalteco y, en algunos casos, la participación de los migrantes en dicho mercado.

Finalmente, se hizo un taller con informantes clave quienes, por su experiencia y conocimiento en el tema, podían brindar mayores elementos acerca de los flujos migratorios laborales y sus principales características en Guatemala. Para la selección de los informantes clave se tomó en cuenta su vinculación directa o indirecta en el campo de la migración laboral, la producción de información sobre el tema, el conocimiento sobre procedimientos migratorios, la aplicación de políticas públicas y la asistencia a personas migrantes trabajadoras. Entre estos informantes estaban investigadores, coordinadores y directores de instituciones que trabajan el tema de las migraciones. Previa a la actividad, se envió una boleta para que brindaran su apreciación desde su experiencia y el que hacer de la institución en la cual colaboran. Durante el taller se planteó una guía a seguir en cuatro grandes grupos temáticos: proceso migratorio, conocimiento del tema, conocimiento del país de destino, y redes y acciones de acompañamiento a personas trabajadoras emigrantes.

## **II Fase. Implementación de encuestas y grupos focales con inmigrantes y empleadores**

Esta fase contempló dos partes: una cuantitativa con 310 encuestas personales estructuradas dirigidas a personas inmigrantes trabajadoras en Guatemala, y una cualitativa con la técnica de sesiones de grupo, dirigida a inmigrantes y empleadores<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> La ejecución en el terreno (tanto cuantitativo como cualitativo) estuvo a cargo de la empresa CID Gallup. La

## **Elaboración e implementación de encuestas**

Con el objetivo de obtener información sobre las condiciones de las personas trabajadoras migrantes en Guatemala, se realizaron encuestas que permitieran una caracterización de estas personas en su incorporación al país de destino y especialmente al mercado de trabajo. La investigación propuesta siguió el abordaje de estudio de caso, para lo cual se implementó la técnica de encuesta personal. La empresa CID-GALLUP Latinoamérica fue la responsable de su ejecución.

La encuesta que llevó a cabo la empresa CID-Gallup (2010) para el presente estudio tuvo como objetivo general obtener información cuantitativa sobre las opiniones, percepciones y condiciones de los trabajadores migrantes en los siguientes aspectos:

- a) La composición del núcleo familiar y las condiciones socioeconómicas del inmigrante tanto en su país de origen como de destino.
- b) El proceso migratorio que vivió el inmigrante desde el momento en que tomó la decisión de migrar hasta que llegó al país de destino.
- c) Los motivos de la migración.
- d) La situación laboral del inmigrante tanto en su país de origen como destino. Esto incluye aspectos relacionados con la ocupación, capacitación, formación y derechos laborales, entre otros.

Al ser el tema migratorio muy amplio y al tenerse una muestra limitada, fue necesario delimitar los sectores y áreas geográficas prioritarios para la aplicación de la encuesta. La identificación y selección de los sectores estuvo a cargo del Observatorio del Mercado Laboral y de

---

elaboración de los instrumentos de encuesta, así como las guías de grupos focales y entrevistas a informantes clave, fueron elaborados por el equipo coordinador de la investigación con el apoyo de CID Gallup, en consulta con los representantes de los Observatorios del Mercado Laboral y de la OIM de cada país.



la OIM en Guatemala, quienes orientaron y recomendaron tres sectores: la construcción, la agricultura y el servicio doméstico. Posteriormente se identificaron los lugares donde se podía ir a encuestar a los migrantes trabajadores.

Se realizaron un total de 310 encuestas a hombres y mujeres trabajadores inmigrantes entre 16 y 56 años, que laboraban en los campos de la construcción, la agricultura y el trabajo doméstico, y que llevaban, al menos, tres meses trabajando en el país como empleados de un patrono. Si bien no se trató de una muestra estadísticamente representativa, sí permitió brindar información relevante para perfilar tendencias y delinear posibles líneas de investigación que contribuyan al conocimiento de la problemática migratoria laboral en la región. El informe, por tanto, captó y analizó información sobre la población de la muestra, por lo que el análisis de la misma no puede necesariamente generalizarse para toda la población migrante en Guatemala.

En varias zonas del país identificadas como de alta concentración de población migrante (Ciudad de Guatemala, Guatemala Metro, Puerto Barrios, Zacapa -Gualán - Aldea el Triunfo, Limón I, y Limón II- y Estanzuela-, San Marcos, Tecun Umán) se llevaron a cabo las encuestas en los hogares de los informantes<sup>2</sup>, en su lugar de trabajo o en centros de reunión como pulperías, bares y parques en diferentes días y horas. En varios casos se optó por estos lugares y no por el lugar de trabajo, porque en este último era difícil tener acceso y el atender a los informantes les restaba tiempo y pago de su jornada laboral.

Durante la identificación de la muestra se encontraron varias dificultades. En primer lugar, el tamaño de las muestras y los

lugares de residencia indicados fueron incompatibles con el cronograma de trabajo propuesto, lo que obligó a identificar con el equipo técnico otros municipios donde fuera más probable la presencia de inmigrantes y la realización de las actividades de los sectores en estudio. En segundo lugar, la distancia que se tenía que recorrer de Zacapa hacia las aldeas donde las personas inmigrantes se encontraban era un promedio de dos horas. Esta situación es una muestra de la dispersión que existe de concentraciones de grupo de inmigrantes. En tercer lugar, la duración de la entrevista y los temas económicos fueron aspectos que intimidaron en parte a los informantes, por el temor latente en que viven por su condición migratoria. Esa situación hizo que en varias oportunidades no se concluyera la entrevista debido a que los entrevistados se retiraban.

### *Diseño e implementación de grupos focales*

La implementación de grupos focales se realizó después de las encuestas y tuvo como objetivo profundizar sobre las opiniones y percepciones que las personas inmigrantes trabajadoras y sus empleadores en los diversos sectores económicos seleccionados tenían sobre las condiciones laborales, las formas de contratación y el proceso migratorio experimentado por ellas. Como el fin principal de este método de investigación es la obtención de información cualitativa, la muestra no respondió a criterios de representatividad estadística.

La guía de la sesión a inmigrantes estuvo orientada a:

1. Profundizar sobre el proceso migratorio y las razones para migrar.
2. Indagar respecto a la documentación que traían y la que les solicitan para trabajar.
3. Ahondar en las condiciones de trabajo y su conocimiento sobre derechos laborales de los y las trabajadoras migrantes.

<sup>2</sup> La encuesta fue diseñada por ejecutivos de las entidades patrocinadoras con el apoyo de CID Gallup. Cada entrevista tuvo una duración de aproximadamente 55 minutos.



4. Profundizar sobre sus condiciones de vida tanto en el país de origen como de destino.

La guía de la sesión a empleadores de inmigrantes estuvo orientada a:

1. Conocer sobre las condiciones que presentan las empresas en el país.
2. Conocer la contratación de trabajadores inmigrantes (razones, edades, sexo, nacionalidad).
3. Discutir los impactos (positivos y negativos) de la migración.
4. Analizar las leyes o normativas vinculadas con la migración o su componente laboral.
5. Profundizar sobre las condiciones laborales de los inmigrantes.

Con base en esta guía de moderación, preparada por el equipo técnico coordinador y revisada conjuntamente con CID-Gallup, se hicieron dos grupos focales con hombres inmigrantes mayores de 18 años que laboran en construcción y agricultura, y dos con las personas contratistas y empleadores de estas personas inmigrantes. Finalmente, se hizo un grupo focal con mujeres inmigrantes mayores de 18 años, que laboran como servidoras domésticas y otro de mujeres inmigrantes que laboran en agricultura. Los grupos tuvieron lugar del 5 al 7 de mayo, y el 17 de mayo, con trabajadores inmigrantes y sus empleadores, en Ciudad de Guatemala y Zacapa.

**FIGURA 1.1**  
SELECCIÓN DE LOS GRUPOS FOCALES



Fuente: Elaboración propia con base en CID-Gallup PPT Guatemala (2010).



### III Fase. *Validación de resultados y definición de lineamientos y recomendaciones para la formulación de políticas públicas vinculadas con las migraciones laborales*

Esta fase comprende la socialización del estudio con un conjunto de informantes clave, expertos en el tema migratorio, representantes de instituciones y organizaciones vinculadas con el tema.

Dicha sesión se desarrolló en Ciudad Guatemala, el día 17 de febrero de 2011, y en ella se conocieron aspectos generales del estudio, se revisaron algunos presupuestos aplicados para su elaboración y se discutieron y realizaron recomendaciones específicas para el desarrollo de políticas públicas consecuentes con el abordaje de la inmigración laboral en la sociedad guatemalteca, generadas con base en los resultados de las encuestas y grupos focales.

## 1.4 Estructura del informe

Este informe se compone de seis apartados principales.

El primer apartado, relativo al *estado de la cuestión* hace un repaso sobre los principales estudios existentes en Guatemala, que abordan el tema de las migraciones a nivel general y con particular atención a la dinámica migratoria laboral que ha venido experimentando la sociedad guatemalteca en los últimos años.

En segundo término, el apartado sobre *el escenario guatemalteco* hace una revisión exhaustiva de algunos indicadores y características específicas de la población

guatemalteca, así como los procesos de conformación de la estructura del mercado de trabajo y las características de la inserción de la población local en esta estructura. Este apartado es importante en tanto brinda elementos que relacionan y explican el espacio socio-laboral en el que se inserta la población inmigrante centroamericana abordada en este estudio.

Seguidamente, se inicia con los apartados que relatan los resultados del trabajo de campo realizado.

En el apartado sobre *características de la población inmigrante* se elabora un perfil de sus principales aspectos sociales, demográficos, económicos y familiares, haciendo una constante referencia al contexto de origen, para hacer denotar cambios y transformaciones que pudieran haber sido producidas como consecuencia del proceso migratorio. En este apartado se repasan elementos causales de la migración, así como el rol que juegan las remesas en la articulación con sus familiares y los lugares de origen de la migración.

El apartado siguiente, el de *las condiciones laborales*, brinda elementos que caracterizan la inserción laboral de las personas inmigrantes centroamericanas, así como aspectos que relatan el ejercicio de los derechos laborales en este proceso.

Se incluye un apartado que revisa los principales *aspectos institucionales y jurídicos* que se relacionan con la gestión migratoria del fenómeno en Guatemala.

Un apartado final de *conclusiones y recomendaciones para políticas públicas* cierra la elaboración de este estudio.

# 2 El estado de la cuestión



En esta sección se analiza el estado de la cuestión sobre el proceso migratorio de Guatemala, con base en otros estudios hechos al respecto, y a partir de las entrevistas a informantes clave que se llevaron a cabo por parte de los equipos nacionales del Ministerio de Trabajo y la Organización Internacional para las Migraciones (MINTRAB - OIM).

## 2.1 Emigración

Durante el último siglo, Guatemala no ha sido un importante receptor de inmigrantes; por el contrario, el país ha compartido con los otros países centroamericanos (con excepción de Costa Rica) la característica de altas tasas netas de emigración, especialmente a partir de la década de los ochenta (García y Valdez, 2002; Smith, 2006; Martínez, 2008; Mahler y Ugrina, 2006; Morales y Castro, 2006). Como señala Acuña (2010), esta migración pasó por varias etapas durante la segunda mitad del siglo XX.

La primera etapa se caracterizó por una emigración relacionada con los conflictos armados en la región, específicamente con “el período de mayor represión entre 1978-1982” (Martínez, 2008: 3). Según Castro y Morales (2006), a finales de los setenta “la emigración asumió los rasgos de una huída en proporciones cada vez más masivas, en especial por la agudización de las crisis políticas internas y la intensificación de las guerras civiles que tuvieron repercusiones en toda la región, pero que se expresaron con mayor intensidad en Nicaragua, El Salvador y

Guatemala” (Morales y Castro, 2006: 18). En esta primera etapa la violencia social constituyó el principal factor causal de la emigración.

Con la firma de los Acuerdos de Paz, que Guatemala suscribió en 1996, se suscitó una migración de retorno y una reducción de las tasas de emigración (Smith, 2006). Efectivamente, Smith documenta que “miles de refugiados que habían estado viviendo en México, empezaron a regresar en 1995, cuando el proceso de paz todavía se estaba negociando y en 1999 43,000 guatemaltecos habían regresado al país”. Sin embargo, la economía en los noventa no generaba mucho empleo, y si bien la tasa de desempleo oficial era relativamente baja, el subempleo alcanzaba tasas de 40% (Smith, 2006). Especialmente la agricultura y la inversión extranjera directa, pilares de la economía guatemalteca, entraron en crisis.

Guatemala, como el resto de Centroamérica, vivió un proceso de cambios en la estructura económica después de la crisis de los ochenta, que se intensificó en la siguiente década (Robinson, 2003; Segovia, 2004). Si bien Guatemala continuaba siendo “un país eminentemente agrícola, por lo que depende de la exportación de productos tradicionales como el café, el azúcar y el banano” (García y Valdez, 2006:120), el país pasó por un proceso de cambios estructurales. En este período, la región experimenta un “quiebre estructural, que por una parte provocó el colapso definitivo del modelo agroexportador tradicional; y



por otra, coadyuvó al surgimiento de un Nuevo Modelo Económico” (Segovia, 2004:7) con mayor importancia del sector secundario, pero principalmente del sector terciario (Bulmer-Thomas, 1987; Segovia, 2004; Rosa, 2008). Este quiebre implicó reestructuraciones en los mercados laborales (Segovia, 2004).

Tanto en Guatemala como en Centroamérica se dio una “caída del nivel promedio de los salarios reales, un incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y una drástica pérdida de importancia del empleo en el sector público” (Morales y Castro, 2006: 21). Además, se dieron cambios en las fuentes de divisas de la agricultura a otras fuentes como las remesas, turismo y producción maquila (Rosa, 2008) sin que esto implicara que la agricultura dejara de ser un pilar para la economía. En general, como lo analiza Robinson (2003), Centroamérica en su conjunto se transformó en un espacio transnacional a través del cual la región se vincula al capitalismo global sin pasar por los sistemas estatales. Con esto, Centroamérica se integró en un sistema migratorio transnacional (Castles y Miller, 2009; Acuña, 2010).

Como resultado, en los años noventa, los procesos migratorios en Centroamérica se modificaron. En general, los mercados laborales de la región fueron incapaces de absorber el excedente de la fuerza laboral; es decir, muchas personas no encontraron empleo formal en sus países con una remuneración suficiente para asegurar su bienestar (Martínez Franzoni, 2008). Acuña (2010) muestra cómo en esta segunda fase de la migración contemporánea, la emigración dejó de vincularse con conflictos y violencia, y más bien se originó en “las fracturas sociales y los desequilibrios del tejido” que “no pudieron evitar la continua salida de población hacia el exterior, fundamentalmente hacia EEUU y algunos países de la región” (Acuña, 2010: 6). En el período 1996-2005, la emigración guatemalteca aumentó cada año, con la excepción de una pequeña disminución en

el 2001 después del 9-11, cuando se reforzaron las políticas migratorias estadounidenses (Smith, 2006).

Esta segunda etapa de migración se caracterizó por una emigración en búsqueda de mejores oportunidades económicas, principalmente hacia los Estados Unidos. Gran parte de esta inmigración se dio en forma irregular. Por ser la última frontera con el espacio económico del NAFTA, Guatemala sobrelleva una presión de cruce ilegal más que ningún otro país en la región, y recibe muchas personas migrantes en tránsito hacia México y con destino final hacia los Estados Unidos. En este contexto, se observa que el fenómeno inmigratorio en Guatemala está fuertemente condicionado a la migración hacia Estados Unidos de centroamericanos y guatemaltecos. La inmigración en el país, ya sea temporal o permanente, constituye una estrategia de subsistencia empleada crecientemente por centroamericanos para lograr condiciones de vida más dignas que las que se tienen en el lugar de origen. Más recientemente, el convenio migratorio CA-4 suscrito por Guatemala con Honduras, El Salvador y Nicaragua, facilita el que centroamericanos de cualquiera de esos tres países puedan transitar libremente por territorio guatemalteco sin restricciones y facilita, por lo tanto, su acceso a México.

Según datos oficiales del gobierno, en el 2005 la emigración guatemalteca neta era de 140,000 personas, de las cuales aproximadamente el 95% tenía como destino Estados Unidos. Para el mismo año, la OIM (2005) estimó que 1'136,175 guatemaltecos vivían afuera de su país, y de éstos un 97% vivía en los Estados Unidos, principalmente en California (33.8%), New York (12.0%), Florida (7.2%) y Texas (6.4%) (OIM, 2009). Las Naciones Unidas (2009) muestran una emigración neta de 40,000 personas por año para el período más reciente (2005-2010). En el 2009, según datos de la OIM (2009), había un total de 1'590,832 personas guatemaltecas en el exterior, un aumento considerable con respecto al año 2005 y



que representa aproximadamente un 11% de la población guatemalteca. La mayoría de estas personas emigrantes venía de los departamentos de Guatemala (20%), San Marcos (10.2%), Huehuetenango (8.6%) y Quetzaltenango (6.1%).

El perfil de estas personas que migran a otros países corresponde normalmente a personas en edades productivas, entre 20 y 45 años, en búsqueda de mejores condiciones económicas. Según un estudio de la OIM y la UNICEF (2011), casi el 90% de las personas guatemaltecas sale “en busca de mejorar sus condiciones económicas (52%) [o] en busca de empleo (37%)” (p. 62). Según la OIM (2009), nueve de cada diez personas que emigra del país lo hace en búsqueda de un empleo, ya que el país no le ofrecía esta oportunidad, o en búsqueda de mejorar sus condiciones salariales, ya que si bien es cierto contaba con un empleo en Guatemala, el salario no era suficiente para cubrir sus necesidades y/o no llenaba sus expectativas para mejorar su calidad de vida. Son relativamente pocas las personas que emigran por otras razones como la reunificación familiar, conflictos familiares, problemas de violencia u otras causas. Estos datos muestran que es una emigración laboral que se vincula directamente con estrategias familiares para diversificar las fuentes de ingreso a través de remesas y así asegurar el bienestar de la familia (Martínez Franzoni, 2008).

En cuanto a la edad, tanto los datos de la OIM (2009) como los datos de UNICEF/OIM (2011) muestran que es una población joven que está en el extranjero. Ocho de cada diez emigrantes guatemaltecos tiene menos de 34 años, y un 30% se encuentra entre los 20 y 24 años. Aunque hay una proporción considerable que emigró estando casado (31%) o unido (17%), una gran proporción (48%) viajaron solos. Muchas de estas personas establecen nuevos contactos familiares en los Estados Unidos, dado que el 45% señalaron que se encontraban casados en el país de destino.

En general, es una población diversa con respecto al acceso a educación formal (UNICEF/OIM, 2011). Por un lado, alrededor de cinco de cada diez personas guatemaltecas en el exterior tuvo acceso a primaria solamente, dos de estas cinco no la tienen completa. Otras dos tienen algún grado de secundaria. Esto evidencia una emigración de población poco calificada. Por otro lado, uno de cada cuatro guatemaltecos en el exterior tiene algún grado educativo más avanzado, con algún grado de nivel de educación formal (maestros, secretarías, etc.). Esto evidencia algún grado de pérdida de recursos humanos al exterior.

Finalmente, con base en los mismos datos de la OIM (2009), se puede establecer que la población guatemalteca que reside en el exterior se inserta principalmente en la rama de actividad de servicios comunales, sociales y personales (23.8%), comercio, restaurantes y hoteles (21.0%), construcción (17.2%), o en la industria de manufactura, textil y alimenticia (9.6%). UNICEF/OIM (2011) confirman estos datos con información del 2010, y muestran que estos sectores han ganado importancia en los últimos dos años. Además, una gran parte del total de migrantes envía remesas a Guatemala. La encuesta de la OIM (2009) estima una población guatemalteca residente en el exterior y que envía remesas de aproximadamente 1,365.404 personas. De esta población que envía remesas, el 70% son hombres y el 30% son mujeres.

Aunque la crisis financiera mundial que inició en 2007 ha tenido un efecto importante en la población migrante en el exterior, sobre todo en su capacidad de enviar remesas (UNICEF/OIM, 2011), ha tenido menor efecto sobre las dinámicas migratorias en sí. A pesar de la crisis económica mundial y de las medidas tan drásticas que están imponiendo los principales países de destino de la población de Guatemala, como lo es Estados Unidos principalmente, estos siguen atrayendo a las personas guatemaltecas. La principal estrategia de la población migrante en Estados Unidos



para lidiar con la crisis financiera ha sido la búsqueda de otras opciones de empleo e insertarse en actividades alternativas, debido a que mantienen su compromiso y la necesidad de apoyar a sus familias en Guatemala. El cambiar de ocupación les ha permitido seguir apoyando a sus familias con remesas, aunque muchas veces en menor monto.

Si bien los datos de la OIM (2009) sugieren una mayor presencia de hombres que mujeres en los flujos migratorios hacia el exterior que se originan desde Guatemala, hay una importante y creciente participación de mujeres en estos procesos migratorios. Este aumento de la participación femenina en los flujos migratorios y en su rol protagonista de los mismos ha dado lugar a una “feminización” de la emigración (entre otros: Smith, 2006; Castillo, 2000; Morales y Castro, 2006). Según Morales y Castro (2006), esa feminización de las migraciones “es una característica reciente de la emigración extrarregional, por lo que su manifestación en la dimensión transfronteriza es congruente con la constitución de los nuevos patrones migratorios” (39). La CEPAL (2006) ha caracterizado a buena parte de estas mujeres emigrantes de las Américas como madres solteras y jóvenes o jefas de hogar en búsqueda de ayudar a sus familias.

## 2.2 Inmigración

Guatemala también es escenario de recepción de trabajadores inmigrantes (Morales y Castro, 2006). Según Martínez (2008), dentro del proceso migratorio centroamericano, el país “ha sido lugar de destino de importantes segmentos de la población nacida en países del resto de Centroamérica” (p.3) La causa de esta inmigración responde, a grandes rasgos, a dos factores: el primero se relaciona con la migración hacia los Estados Unidos, y el segundo con las necesidades de la propia economía guatemalteca.

Con respecto al primero, para muchas personas de la región centroamericana Guatemala queda en la ruta al destino

final: los Estados Unidos. Para García y Valdez (2002) los datos “respaldan la presunción de que Guatemala, por su ubicación geográfica, constituye más bien un país de tránsito de las personas que intentan llegar a los Estados Unidos” (p.126). Según estos autores, la frontera sur de México “consolidó crecientemente su condición de zona de paso de las personas que se dirigen al norte de ese país con el propósito de cruzar la frontera entre México y los Estados Unidos” (p.124). Estas personas se clasifican como “transmigrantes”, aunque la mayor parte de esta migración se da sin documentos y existen pocos datos confiables que permitan cuantificar y caracterizar la situación (ídem). En relación a los flujos migratorios en tránsito originados en América Central, Martínez (2008) señala el hecho de que en el país se ha evidenciado “la presencia de personas indocumentadas que viajaban en busca de oportunidades laborales en Estados Unidos de América” (p.8).

El segundo factor corresponde a las necesidades de fuerza de trabajo de la economía guatemalteca, y principalmente a las del sector agrícola. Si bien la migración intrarregional relacionada con la producción agrícola no es un fenómeno nuevo, en las últimas décadas se registra un cambio importante. Morales y Castro (2006) explican que “lo nuevo de las zonas de producción agrícola está siendo su transformación de economías primarias de agroexportación y subsistencia, hacia la localización de *clusters* de producción agroindustrial” (p.50). Estas actividades tienen una demanda más constante de mano de obra barata y no calificada, “empleos de naturaleza estacional y que han funcionado bajo lógicas de desregulación laboral, a las que contribuye el arribo de trabajadores indocumentados” (ídem.). Castles y Miller (2009) explican este fenómeno con lo que llaman la segmentación de mercados laborales en mercados primarios (no accesibles para la mayoría de los y las inmigrantes) y secundarios (donde se necesita de un flujo de mano de obra barata constante y en donde los

migrantes sí tienen cabida). Los mercados laborales del sector agrícola, entonces, representan un mercado secundario donde hay una demanda considerable de mano de obra inmigrante.

Así pues, “sin que se conozca toda la magnitud del fenómeno, Guatemala se convirtió también en país receptor de trabajadores salvadoreños, hondureños y nicaragüenses en las agroindustrias ubicadas en la costa del Pacífico, pero también de cientos de indocumentados centroamericanos que eran rechazados desde México. En ese país se registra una importante incorporación de trabajadores agrícolas temporeros centroamericanos (principalmente hondureños, salvadoreños y nicaragüenses) en los cultivos de banano, melón, caña y café ubicados en los departamentos de Izabal, Zacapa, Escuintla y Santa Rosa, respectivamente. La presencia de inmigrantes centroamericanos es perceptible también en algunas ciudades, donde se confunden con los miles de trabajadores locales dedicados al comercio informal” (Morales y Castro, 2006: 33).

Es importante anotar que este tipo de migración se combina con la migración de guatemaltecos hacia la frontera norte (Morales y Castro, 2006). Como anota Smith (2006), la emigración hacia el sur de México continúa. “Según datos oficiales del Ministerio del Exterior, aproximadamente 50.000 guatemaltecos viajan al estado mexicano de Chiapas todos los años para trabajar temporalmente. Los hombres -que constituyen el 90% de estos trabajadores temporales - trabajan principalmente en la cosecha de café (70%), papaya (15%), plátano y banana (6%), caña (6%), mango y otros cultivos (3%), mientras que las mujeres trabajan en el comercio y el trabajo doméstico o en la prostitución. A menudo, tanto los hombres como las mujeres esperan una oportunidad de seguir viajando hacia el norte” (Smith, 2006).

Pese a que existe una oferta de mano de obra guatemalteca temporal, especial-

mente el sector agrícola presenta una demanda mayor y atrae inmigrantes de otros países de la región. A principios de los años ochenta, unos 26,000 inmigrantes se ubicaban en Guatemala, principalmente salvadoreños y hondureños (64% y 20% respectivamente), “en ambos casos con tendencia a una mayor afluencia femenina” (García y Valdez, 2002: 125), complementados por un componente menor de población nicaragüense, que se insertaron principalmente en el sector servicios, agricultura y comercio.

La mayor parte de esta inmigración intrarregional estaba conformada por personas que se encontraban en edades productivas, más de la mitad tenía entre los 20 y los 49 años (Morales y Castro, 2006). A mediados de los noventa, se apreciaron cambios en su composición. En el análisis por rama de actividad, se observó que de las tres ramas principales de inserción, dos disminuyeron su participación (agricultura y servicios) y la tercera (comercio) se mantuvo. Por otra parte, los inmigrantes que trabajaban en la rama de las industrias aumentaron en siete puntos porcentuales. Más importante aún, la rama finanzas aumentó en nueve puntos, principalmente explicado por el aumento de la participación de costarricenses y panameños en ésta” (García y Valdez, 2002: 140).

Es notable que una gran parte de la inmigración en Guatemala es femenina, “pues allí las mujeres superaban el 60% de los individuos nacidos en otro país centroamericano” (Morales y Castro, 2006: 39). Durante los años noventa, “se detecta una tendencia hacia el aumento de la migración femenina, que casi dobla a la masculina, la mayoría en edad potencialmente activa (64%)” (García y Valdez, 2002: 126). Al mismo tiempo, hubo un aumento en la participación económica de estas mujeres, aunque los hombres mantuvieron tasas de participación laboral más altas.

La migración intrarregional que tiene como destino Guatemala, en general, se caracterizó por bajos niveles de



educación. El Salvador y Honduras aportaron la mayor cantidad de inmigrantes con baja calificación escolar. Durante los ochenta y noventa, Nicaragua, Costa Rica y Panamá se caracterizaron por aportar una mayor cantidad de inmigrantes con alta preparación académica que se insertaban en el país para ocupar puestos de trabajo de mediana y alta calificación que no podían ser satisfechos por fuerza de trabajo nacional. El estudio más reciente que se ha podido ubicar sobre la población inmigrante en Guatemala es de Martínez (2008), realizado con base en datos de los Censos Nacionales de Población y en una encuesta propia entre trabajadores centroamericanos residentes en el departamento de Guatemala. Martínez analiza la situación de esta población inmigrante centroamericana y sus condiciones laborales. El estudio muestra los inmigrantes salvadoreños todavía son la mayoría, pero su importancia ha bajado desde principios de los ochenta, mientras que los flujos de Nicaragua han venido creciendo en las últimas dos décadas. El estudio de Martínez señala que en general, es una migración relativamente reciente, con tres de cada cuatro inmigrantes que llegaron al país después de 1990. Esto parece confirmar la hipótesis de Acuña (2010) que señaló que la mayoría de la población inmigrante centroamericana que vive actualmente en Guatemala no pertenece a la etapa de migración que tuvo lugar en los años ochenta, cuando estaba vinculada con los conflictos armados en la región. La migración actual tiene sus raíces en el llamado nuevo modelo económico (Bulmer-Thomas, 1987; Segovia, 2004), y se origina mayoritariamente como causa de la búsqueda de mejores trabajos.

En este sentido, las y los expertos entrevistados en el marco de esta investigación (OML Guatemala, 2010) señalaron que Guatemala se presenta como un territorio de atracción, gracias a la relativa estabilidad económica de los últimos años y los mejores salarios en algunas actividades en comparación con los países de origen. Mencionaron

específicamente las mayores inversiones en ciertos sectores de la economía (maquila, cultivos extensos, palma africana, construcción, servicios de banca, etc.) que han generado una mayor demanda de fuerza de trabajo, los mayores grados de desregulación de estos mercados, las relaciones laborales en donde se minimizó la influencia de los sindicatos y las representaciones colectivas, y la extensión de la informalidad en las formas de trabajo (OML Guatemala, 2010). Estos factores, así como la ubicación del país en el camino hacia los Estados Unidos, parecen haber generado un aumento en la migración intrarregional hacia Guatemala.

Según los expertos entrevistados, la inmigración al país en el actual sistema migratorio se da en función del modelo económico. La mayoría de las personas migrantes se inserta en puestos de baja calificación y poca regulación, por lo que presenta una oportunidad para los empresarios para abaratar los costos de producción, no pagando los salarios que demanda la ley y estableciendo jornadas extras de trabajo, no pagando horas extraordinarias y reduciendo las condiciones laborales. Asimismo, consideran que hay una saturación de la oferta de mano de obra, particularmente en los mercados laborales de baja calificación, lo cual permite mantener bajos los montos salariales (OML Guatemala, 2010).

En línea con estas apreciaciones, algunas investigaciones han señalado que alrededor de 8 de cada 10 de las personas inmigrantes en Guatemala, provenientes de Honduras, El Salvador y Nicaragua, pertenece a los estratos laborales inferior y medio bajo, según la clasificación de Martínez (2008).

Lo anterior podría indicar una reconfiguración del sistema migratorio, donde Guatemala, tradicionalmente país expulsor de migrantes, al mismo tiempo se está perfilando en forma creciente como país receptor de inmigrantes de la región que están en búsqueda de mejores



condiciones económicas para todo el núcleo familiar (OML Guatemala, 2010).

Martínez (2008) confirma que la población inmigrante es mayoritariamente femenina, joven, con bajos niveles de escolaridad y se inserta en sectores con necesidades de mano de obra barata y no calificada. Si bien “existe una economía basada en la agricultura” (Martínez, 2008: 12), los datos de la inserción laboral de la población migrante por sectores confirman un “quiebre”, congruente con el cambio estructural experimentado en la economía guatemalteca, la cual pasó de representar casi el 70% del empleo en 1950 al 40% en el 2002, con una mayor participación de los sectores de industria (que pasó de 14% a 20%), comercio (que se incrementó de 5% a 17%) y servicios (de 12% a 21%).

En cuanto a las condiciones laborales generales de las personas inmigrantes centroamericanas, Martínez ha señalado que, por ejemplo, en el departamento de Guatemala estas personas se insertan típicamente en el sector informal o son contratadas por una empresa privada sin contrato escrito. Trabajan ocho horas o más, no están aseguradas y no reciben beneficios laborales como la bonificación anual, aguinaldo y vacaciones. Por lo general, no cuentan con los documentos necesarios para laborar formalmente,

aunque la mayoría sí cuenta con algún documento de identificación, y la mayoría se inserta en el sector informal (Álvaro Caballeros, Mesa Nacional para las Migraciones en Guatemala -MENAMIG-, 2010, Entrevista). En promedio, ganan menos de lo necesario para adquirir la Canasta Básica Ampliada, pero un 40% envía remesas a su país de origen. Sin embargo, la mayoría establece una nueva familia en Guatemala, donde viven casi siempre en una casa alquilada y muy pocas personas tienen casa propia (Martínez, 2008).

A pesar de que existen estudios valiosos sobre la población inmigrante en Guatemala, aún se sabe relativamente poco sobre esta población, y los sistemas y procesos migratorios en este país. Además, existe una gran desconfianza en proporcionar información de parte de los inmigrantes (Martínez, 2010, Entrevista). Asimismo, es difícil identificar la población centroamericana en el país (Irene Palma, INCEDES, 2010, Entrevista), dado que no existe una concentración de centroamericanos en algún sector o zona del país, y la mayoría se inserta en el sector informal (Álvaro Caballeros, Menamig, 2010, Entrevista). El presente estudio espera llenar parcialmente este vacío de información sobre una parte de la población inmigrante en Guatemala.

## 3

# Características generales del mercado laboral



En esta sección se analizan una serie de indicadores de la población guatemalteca que explican su inserción en el mercado de trabajo nacional, así como algunas condiciones de empleo que son importantes, en el reconocimiento de las diferencias y semejanzas, con respecto a las condiciones experimentadas por las personas trabajadoras migrantes centroamericanas que arriban al país.

Guatemala tiene una alta tasa de natalidad, con una tasa global de fecundidad<sup>3</sup> de 3.6 hijos por mujer (ENSMI, 2008/2009), pero con una tasa de mortalidad infantil moderada de 34 por 1000 nacidos vivos<sup>4</sup>. El país, por ende, presenta una transición demográfica moderada, lo cual ha incidido para que aún persista un amplio número de personas de edades jóvenes en la estructura de la población, reduciéndose fuertemente en el caso de los grupos de mayor edad (ver gráfico 3.1). Esto condiciona las relaciones económicas que se establecen en estos grupos, como resultante el país tiene una elevada razón de dependencia (76.9%, la más alta de América Latina según CELADE<sup>5</sup>).

Para el año 2010, la población del país estaba creciendo a una tasa promedio anual de 2.4 % y el 51.2% de la población son mujeres. Había 14,361 millones de habitantes, número que aumentó a 14.713 millones en el 2011. Al analizar el comportamiento por grupos quinquenales de edad, se observa una menor tasa de crecimiento para el grupo de 0-4 años (de 1.01%) que para el grupo de 80 y más años de edad (a 5.35%). Esto indica que, a pesar de las tasas de natalidad y mortalidad, existe un proceso de reducción en el crecimiento de la población (véase el cuadro 3.2). Sin embargo, como lo muestra el cuadro 3.1, la población guatemalteca sigue siendo fundamentalmente joven.

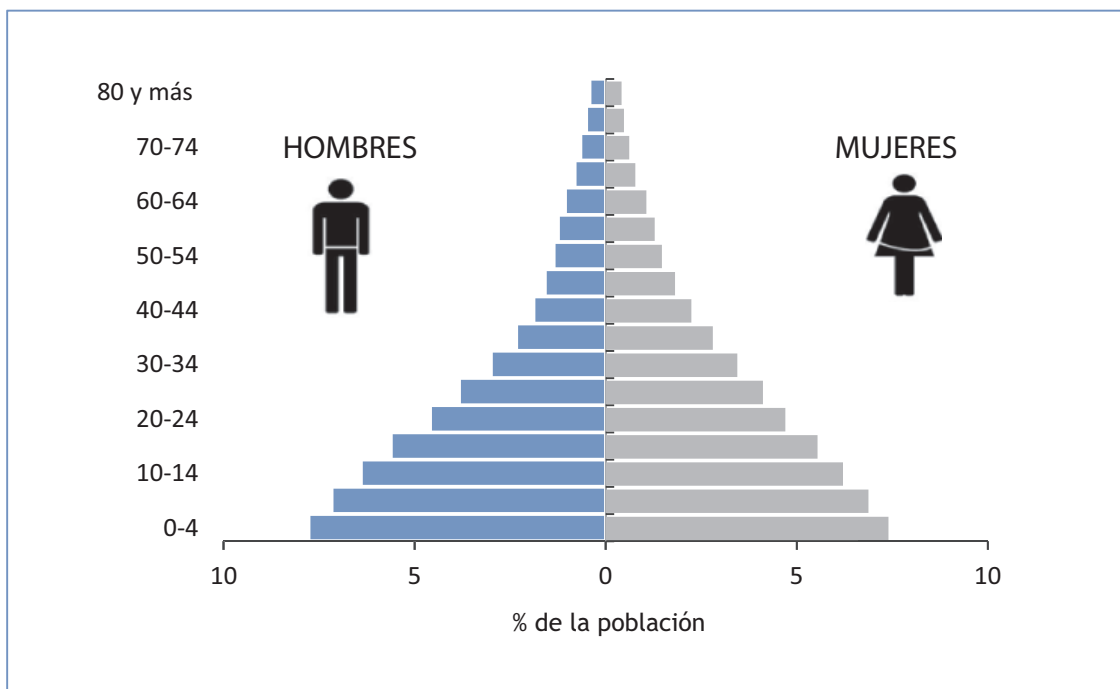
La esperanza de vida al nacer es de 70 años (CEPAL, 2010) pero, como en casi todos los países del mundo, es mayor entre las mujeres (73.8 años) que entre los hombres (66.7 años). Con el crecimiento actual, la población de Guatemala se estaría duplicando en 28 años.

<sup>3</sup> La tasa global de fecundidad es el número promedio de hijos que tendría una mujer al final de sus años reproductivos.

<sup>4</sup> Op. Cit.

<sup>5</sup> Centro Latinoamericano de Demografía.

**GRÁFICO 3.1**  
**GUATEMALA: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TOTAL POR SEXO**  
**(SEGÚN GRUPOS QUINQUENALES DE EDAD - 2010)**



Fuente: INE, Proyecciones de población 2000-2050.

**CUADRO 3.1**  
**GUATEMALA: TASAS DE CRECIMIENTO ANUAL POR GRUPOS DE EDAD SEGÚN SEXO 2009-2011**

Grupos de Edad	Ambos Sexos		Hombres		Mujeres	
	Δ 2009-2010	Δ 2010-2011	Δ 2009-2010	Δ 2010-2011	Δ 2009-2010	Δ 2010-2011
<b>Total</b>	<b>2.5</b>	<b>2.4</b>	<b>2.4</b>	<b>2.4</b>	<b>2.5</b>	<b>2.4</b>
0-4	1.1	1.0	1.1	1.0	1.1	1.0
5-9	1.7	1.5	1.7	1.5	1.7	1.5
10-14	2.0	2.1	2.1	2.1	2.0	2.0
15-19	2.7	2.4	2.8	2.5	2.6	2.3
20-24	2.6	3.0	2.9	3.3	2.4	2.8
25-29	3.1	2.7	3.5	3.0	2.8	2.4
30-34	3.9	3.8	4.3	4.3	3.5	3.4
35-39	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1	3.8
40-44	3.6	3.7	3.2	3.3	4.0	4.0
45-49	3.3	3.2	2.6	2.6	3.9	3.7
50-54	2.0	2.6	1.3	1.9	2.6	3.1
55-59	2.0	1.6	1.5	1.1	2.4	2.0
60-64	3.9	3.0	3.5	2.7	4.3	3.4
65-69	3.2	4.1	2.7	3.7	3.5	4.5
70-74	1.8	1.8	1.8	1.6	1.8	2.0
75-79	2.9	2.2	2.9	2.3	2.9	2.2
80 y más	5.9	5.4	5.6	5.1	6.1	5.6

Fuente: OML con base en datos del INE, Proyecciones de Población 2000-2050.

### Población económicamente activa (PEA)

En el año 2011, la población económicamente activa de Guatemala es de aproximadamente 5 millones y medio de personas, de las cuales el 66% son hombres y el 34% mujeres. Como en toda la región, en las últimas tres décadas se dio una inserción espectacular de mujeres en el mercado laboral (Banco Mundial, 2010). Como consecuencia de la crisis financiera del 2009, esta tendencia se fortaleció.

Hay una población relativamente pequeña en los rangos de edad de 60 años y más, que representa un 3.7% del total de la población al 2011. La gran proporción de jóvenes en el mercado laboral guatemalteco permite, en principio, el sostenimiento de las personas que se acogen a programas de retiro. Sin embargo, hay una gran proporción de la PEA que trabaja en actividades del sector informal y que, por lo tanto, no cotizan al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

### CUADRO 3.2

GUATEMALA: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR GRUPOS DE EDAD, SEGÚN SEXO (2010-2011)

Grupos de Edad	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
<b>Total</b>	<b>5,275,938</b>	<b>5,577,471</b>	<b>3,280,303</b>	<b>3,691,736</b>	<b>1,995,636</b>	<b>1,885,735</b>
15 - 19	13.9	12.8	14.5	12.9	13.1	12.5
20 - 24	16.8	16.9	17.1	16.9	16.4	16.7
25 - 29	15.3	12.8	15.3	12.5	15.5	13.5
30 - 34	12.5	12.3	12.0	11.9	13.4	13.2
35 - 39	9.9	10.5	9.3	10.3	10.7	10.7
40 - 44	7.9	9.1	7.4	8.8	8.6	9.8
45 - 49	6.4	6.6	6.1	6.3	6.7	7.2
50 - 54	5.1	6.6	5.1	6.4	5.1	7.0
55 - 59	4.3	4.1	4.5	4.3	4.0	3.8
60 - 64	3.3	3.7	3.5	4.0	2.9	3.0
65 - 69	2.1	2.3	2.3	2.9	1.7	1.2
70 - 74	1.4	1.2	1.6	1.5	1.1	0.7
75 - 79	0.8	0.6	0.9	0.6	0.6	0.4
80 y más	0.4	0.4	0.5	0.7	0.3	0.3

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, ENEI 2011.



**CUADRO 3.3****GUATEMALA: POBLACIÓN OCUPADA Y DESOCUPADA SEGÚN CONTEXTO GEOGRÁFICO Y SEXO, POR SECTOR FORMAL E INFORMAL (2011)**

Población Ocupada	DOMINIO						Total General	%
	Urbano Metropolitano	%	Resto Urbano	%	Rural Nacional	%		
Informales	581,237	55.1	807,806	50.0	1,983,559	67.0	3,372,602	59.8
Formales	474,345	45.0	799,475	50.0	993,008	33.0	2,266,828	40.2
Total General	1,055,582	100.0	1,607,280	100.0	2,976,567	100.0	5,639,429	100.0

Población Ocupada	SEXO				Total General	%
	Hombres	%	Femenino	%		
Informales	2,058,943	54.1	1,313,659	71.6	3,372,602	59.8
Formales	1,746,769	45.9	520,058	28.4	2,266,828	40.2
Total general	3,805,712	100.0	1,833,717	100.0	5,639,429	100.0

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, ENEI 2011

**Principales sectores de empleo**

El sector informal es el que más personas emplea en Guatemala. Del total de la PEA, el 60% se encuentra laborando en el sector informal y sólo una tercera parte (40%) dentro del sector formal. Esto ocurre independientemente del contexto geográfico (urbano metropolitano, resto urbano, rural nacional), ya que en estas zonas predomina el sector informal, pero éste se acentúa aún más en la zona rural, aproximadamente siete de cada diez personas trabajan en actividades informales<sup>6</sup>. Según ENEI, si bien entre hombres la mitad de la población labora en el sector informal, esto es aún más pronunciado entre las mujeres: el 71%.

En cuanto al sector formal, datos más recientes proporcionados por las

estadísticas de afiliación del Instituto Guatemalteco del Seguro Social (IGSS), permiten un análisis más detallado. En el cuadro 3.4 se presenta la población cotizante por actividad económica.

Destaca que el 48% de los trabajadores afiliados trabaja en el sector servicios y un 19% en el sector comercio. El sector que mayor número de hombres posee es el agrícola (91.57%), mientras que las mujeres tienen más presencia en el sector construcción (94.70%), esto no quiere decir que las mujeres se dediquen a labores de fuerza, lo que indica es que están en un sector que vincula el servicio social, donde mayormente se dedican a labores de oficina y administrativas. Regularmente, los hombres que se dedican a labores de construcción no son cubiertos por el seguro social (albañiles). El sector que mayor cobertura social tiene es el de servicios, con casi la mitad de los inscritos al seguro social.

<sup>6</sup> Este informe aborda la situación y características de inserción y condiciones laborales de las personas migrantes centroamericanas en los sectores formales. Es importante indicar la necesidad de que futuros estudios se ocupen de la vinculación de las personas migrantes centroamericanas en distintas áreas de la economía informal guatemalteca.



**CUADRO 3.4**  
ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES AFILIADOS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA,  
SEGÚN SEXO (2011)

Sector Económico	Ambos Sexos		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
<i>Total</i>	<i>1,154,378</i>	<i>100.0</i>	<i>509,494</i>	<i>100.0</i>	<i>644,884</i>	<i>100.0</i>
Agricultura, Silvicultura Caza y Pesca	150,193	13.0	137,536	91.6	12,657	8.4
Explotación de Minas y Canteras	4,093	0.4	591	14.4	3,502	85.6
Industria Manufacturera	153,461	13.3	45,821	29.9	107,640	70.1
Construcción	17,506	1.5	927	5.3	16,579	94.7
Electricidad, Gas, Agua y Servicios Sanitarios	9,531	0.8	1,391	14.6	8,140	85.4
Comercio	222,231	19.3	70,127	31.6	152,104	68.4
Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	37,566	3.3	7,590	20.2	29,976	79.8
Servicios	559,797	48.5	245,511	43.9	314,286	56.1

Fuente: OML en base a muestra de trabajadores afiliados de patronos particulares 2011.

1/ Incluye agroindustria.

2/ Incluye IGSS y Estado, Presupuesto, Planilla y Supernumerario.

En el cuadro 3.5 se destaca que los sectores que predominan entre los jóvenes menores de 25 años son la industria de servicios (39%) y comercio (26%). En contraste, hay sectores donde hay muy poca participación de esta población joven, como construcción, electricidad y transporte. Los adultos mayores tienen más presencia en el sector de servicios,

agricultura y pesca, sectores que presentan mayor número de cotizantes, posiblemente por la demanda de servicios con un nivel de experiencia, que los adultos poseen. La explotación de minas y canteras son el sector que menor cantidad de asegurados mayores de edad posee, puede deberse al riesgo y potencia física que demanda este tipo de trabajo.

**CUADRO 3. 5****ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES AFILIADOS COTIZANTES, AMBOS SEXOS POR GRUPOS DE EDAD, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, CIFRAS RELATIVAS - 2011**

Grupo de Edad	Total	Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	Explotación de Minas y Canteras	Industria Manufacturera	Construcción	Electricidad, Gas, Agua y Servicios Sanitarios	Comercio	Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	Servicios
<b>Total</b>	<b>1146419</b>	<b>148877</b>	<b>4066</b>	<b>152783</b>	<b>17329</b>	<b>9394</b>	<b>221015</b>	<b>37295</b>	<b>555660</b>
< de 15	188	67	9	32	4	--	--	6	70
15-19	6,232	1,651	68	869	88	8	1,744	135	1,669
20-24	119,383	17,360	483	17,713	1,398	363	30,489	3,756	47,821
25-59	982,117	122,473	3,369	131,017	15,010	8,579	182,662	31,776	487,231
60 y +	38,499	7,326	137	3,152	829	444	6,120	1,622	18,869

Base: Muestra de trabajadores afiliados de patronos particulares, enero 2008.

1/ Incluye agroindustria.

2/ Incluye IGSS y Estado; Presupuesto, Planilla y Supernumerario.

### Informalidad y desempleo

En Guatemala no existen seguros de desempleo, por lo tanto las personas normalmente no pueden pasar largos períodos de tiempo sin trabajar. Cuando no encuentran trabajo en el sector formal, las personas emprenden actividades principalmente en el sector informal. Dado que una persona activa en el sector informal no cuenta como desempleada, esto explica la baja tasa de desempleo de 4%, pero al mismo tiempo señala la alta tasa de subempleo de 21%, sobre la población total.

Estos indicadores reflejan que existe subutilización de la mano de obra, que incide en los niveles de vida y pobreza de una gran parte de la población. Más de la mitad de la población guatemalteca (53.71%) vive en condiciones de pobreza, mientras que un 13.33% está en condiciones de extrema pobreza<sup>7</sup>. Esta situación es especialmente inquietante en el interior del país donde las cifras

promedio son mucho mayores, como Sololá que tiene un porcentaje de pobreza respecto a la población total de 77.4%, y Alta Verapaz de 78.2%, posiblemente producto de la carencia de técnicas de mejoramiento de cultivos, pocas fuentes de trabajo, falta de protección social, infraestructura deficitaria.

La desocupación de la mano de obra afecta, en un pequeño porcentaje, más a las mujeres, en especial en el área rural nacional, donde las personas desocupadas llegan a ser el 51.94% de la PEA. Cuando se observa la desocupación, por rangos de edad, se observa una mayor presencia de parte del grupo juvenil y una mayor presencia en el área rural nacional.

Un 47.53% de la población desocupada tiene un nivel de escolaridad de primaria completa, mientras que para el área rural los niveles educativos de las personas desocupadas son generalmente más bajos, un 4.23% de la población desocupada no terminó siquiera la educación primaria.

<sup>7</sup> Encovi 2011.



**CUADRO 3.6**  
**GUATEMALA: CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA DESOCUPACIÓN**

Descripción	Total nacional		Urbano metropolitano		Resto urbano		Rural nacional	
		%		%		%		%
<b>Sexo</b>								
Hombre	105,419	45.8	21,436	53.7	23,754	53.7	60,230	41.2
Mujer	124,717	54.2	18,471	46.3	20,462	46.3	85,784	58.8
<b>Rangos de edad</b>								
De 15 a 19 años	55,053	23.9	7,303	18.3	7,288	16.5	40,462	27.7
Jóvenes entre 20-29 años	113,323	49.2	21,225	53.2	24,879	56.3	67,219	46.0
Adultos de 30 a 59 años	56,982	24.8	10,517	26.4	12,049	27.3	34,416	23.6
Adultos de 60 años y más	4,778	2.1	862	2.2	0	0.0	3,917	2.7
<b>Último grado cursado</b>								
Ninguno	9,351	4.1	1,565	3.9	1,900	4.3	5,886	4.0
Preprimaria	396	0.2	396	1.0	0	0.0	0	0.0
Primaria	109,383	47.5	13,117	32.9	12,586	28.5	83,681	57.3
Básicos	41,359	18	4,910	12.3	4,623	10.5	31,826	21.8
Diversificado	54,555	23.7	14,020	35.1	20,692	46.8	19,843	13.6
Superior	15,093	6.6	5,900	14.8	4,415	10.0	4,778	3.3
<b>Total general</b>	<b>230,137</b>	<b>100.0</b>	<b>39,907</b>	<b>100.0</b>	<b>44,216</b>	<b>100.0</b>	<b>146,014</b>	<b>100.0</b>

Fuente INE. Encuesta Nacional de Empleo de Ingresos ENEI-2011.

## 4

## Principales características de los procesos de inmigración de las personas trabajadoras migrantes intrarregionales



En este apartado se analizan las principales características de los flujos migratorios laborales intrarregionales en Guatemala, así como su proceso migratorio, a partir de la información obtenida en el trabajo de campo realizado en el marco de este estudio y complementado con información de fuentes secundarias.

La primera sección analiza las características socioeconómicas de las personas inmigrantes en Guatemala, mientras que la segunda discute las características del núcleo familiar, las condiciones habitacionales y la situación socioeconómica.

La tercera sección se centra en el proceso migratorio, analizando los motivos por los que migraron las personas y el rol de las redes de apoyo en dicho proceso migratorio, para comprender mejor cómo se integran y consolidan los sistemas migratorios en la región.

La última sección analiza otro factor clave en el proceso migratorio: el de las remesas, que para muchas familias en la región constituyen una fuente de ingreso muy importante y, en ocasiones, la más importante de todas.

### 4.1 Características socioeconómicas de las personas inmigrantes

Es importante anotar que este país constituye un territorio de tránsito para buena parte de la migración centroamericana. Muchas personas inmigrantes llegan a Guatemala como parte de un proceso migratorio que finalmente les

lleva a los Estados Unidos (García y Valdéz, 2002), algo que también ratificaron varios informantes claves (OML Guatemala, 2010). Así pues, la cercanía geográfica a la frontera norte, a México y Estados Unidos constituye un factor importante para explicar una buena parte de los flujos migratorios centroamericanos en Guatemala (ibíd.). Este elemento, y las características de los mercados de trabajo del país, determinan en muchas ocasiones la incorporación de las personas trabajadoras inmigrantes en las actividades económicas. Sin embargo, también existen números importantes de migrantes que tienen a Guatemala como destino principal y no pretenden migrar a otro país. De hecho, una gran parte de las personas entrevistadas en el marco de este estudio, como parte la encuesta de CID-Gallup Guatemala (2010) señalaron que la estancia en el país es permanente<sup>8</sup>.

El gráfico 4.1 muestra algunos datos generales sobre las características de las personas inmigrantes entrevistadas como parte de este estudio. Como se mencionó anteriormente, los datos de la encuesta no son representativos para toda la población inmigrante en Guatemala, y por tanto es arriesgado comparar los resultados de este estudio con los de otros estudios de alcance general y que tienen como base a la totalidad de los migrantes en Guatemala. Sin embargo, los hallazgos de este estudio sí corroboran, en buena medida, los de otros estudios más focali-

<sup>8</sup> Los datos acá presentados hacen referencia a la población inmigrante sin hacer distinción entre los que ven Estados Unidos como su destino final y los que se quedan en Guatemala.





zados, como los de los estudios realizados por Martínez (2008) y por García y Valdez (2002), aún y cuando las bases empleadas hayan tenido importantes diferencias.

Los datos recabados en esta investigación confirman la presencia de personas trabajadoras inmigrantes de Honduras (56%), Nicaragua (24%) y El Salvador (18%) en el país, laborando en los sectores en estudio. Investigaciones previas, como la de Martínez (2008), también habían evidenciado que la población inmigrante en Guatemala está compuesta principalmente por personas que provienen de estos países, sobre todo de El Salvador. La población encuestada laboraba en Guatemala en los siguientes sectores: agricultura (52% del total), construcción (24%) y servicio doméstico (24%). A pesar de que las encuestas se aplicaron aleatoriamente en cuanto al sexo del entrevistado/a, sin que para su aplicación dependiera de si eran hombres o mujeres, las personas entrevistadas en el sector doméstico fueron todas mujeres, mientras que en el de construcción fueron todos hombres. En agricultura, donde se entrevistaron 160 personas, ocho de cada diez eran hombres y dos mujeres. La selección de los sectores y la presencia de los sexos en ambos explica por qué en esta muestra hay más hombres (66%) que mujeres (33%)<sup>9</sup>. Estos datos corroboran que, al igual que como sucede con la población nacional, en el caso de la población migrante, los sectores de ocupación están fuertemente segmentados en cuanto al sexo.

Por otro lado, es importante indicar que Nicaragua muestra una representación más amplia de mujeres que de hombres. Esto se explica principalmente por la alta presencia de mujeres nicaragüenses (47%)

<sup>9</sup> Esto no refleja, según algunos estudios previos, la verdadera proporción por sexo de la población migrante, la cual más bien se caracteriza por una mayoría de mujeres (Martínez, 2008; García y Valdez, 2002). Sin embargo, los datos indican la importancia de la atracción de fuerza de trabajo migrante masculina centroamericana inserta en actividades como construcción y agricultura.

en el sector de servicio doméstico, lo cual podría indicar que hay una conformación de redes migratorias femeninas entre Nicaragua y Guatemala que se vinculan con el trabajo doméstico. Esta red, sin embargo, ha sido poco evidenciada y estudiada hasta el momento, por lo que la confirmación de su existencia, tendrá que ser ratificada por estudios posteriores.

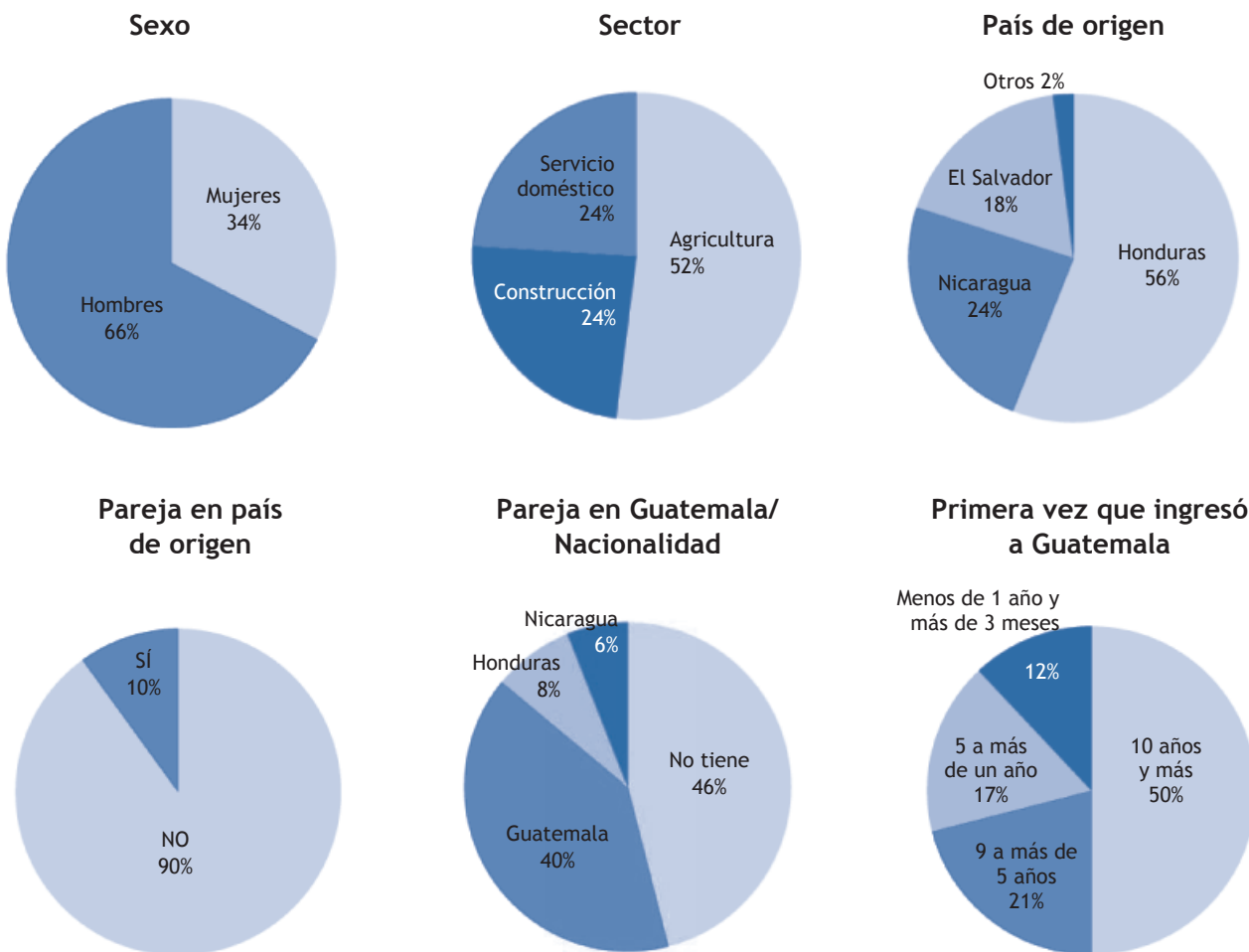
En el sector de construcción, la distribución por país de origen de los inmigrantes muestra que la participación de las distintas nacionalidades es similar: alrededor de un tercio viene de Honduras, un poco más de un tercio de Nicaragua y un poco menos de un tercio de El Salvador. Es en la agricultura donde vemos una mayor representación de personas hondureñas (75%), en su mayoría hombres.

La mayoría de las personas inmigrantes entrevistadas entró al país por última vez hace por lo menos 5 años, y la mitad entró por primera vez a Guatemala hace 10 años o más; es decir, desde el año 2000.

El hecho de que sólo una de cada diez personas entrevistadas haya señalado que tiene pareja en el país de origen parece confirmar que “en su mayor parte, la emigración transfronteriza está constituida por adultos que se desplazan individualmente; el peso de la migración de grupos constituidos por familias nucleares (reviste) menos importancia” (Morales y Castro, 2006: 36). Más bien, una gran parte forma una nueva familia en Guatemala, un (40%) de los encuestados refirió haberlo hecho, aunque casi la mitad dijo no tener pareja del todo (45%). En el sector de la construcción, la proporción de personas sin pareja resultó mayor (51%), lo cual tiene una correlación directa con una mayor proporción que tiene pareja en su país de origen (13.3%) en comparación con los otros dos sectores, servicio doméstico (10.7%) y agricultura (7.5%).

**GRÁFICO 4.1**

**GUATEMALA: ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE (PORCENTAJES/ MUESTRA = 310/)**



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.

En cuanto a las diferencias por sexo, hay una mayor proporción de mujeres que dijo tener una pareja guatemalteca (45%) que los hombres (38%). Es interesante el hecho que uno de cada diez hombres encuestados dijo tener pareja hondureña con la que vive en Guatemala, pero sólo una de cada veinte mujeres dijo tener pareja hondureña. Muy probablemente, esto se debe a la conformación de las poblaciones inmigrantes en los diferentes sectores donde se llevó a cabo la encuesta.

En la sección 4.2 sobre el núcleo familiar se ofrece más detalle sobre la composición de familias y los hogares de las personas trabajadoras inmigrantes.

El gráfico 4.2 muestra la edad de las personas entrevistadas por sector y por sexo. Como también muestran los estudios de Martínez (2008) y de García y Valdez (2002), los flujos de migración hacia Guatemala están compuestos primordialmente por gente joven. Esto se debe, en gran parte, a que se trata de flujos de migración laboral conformados por



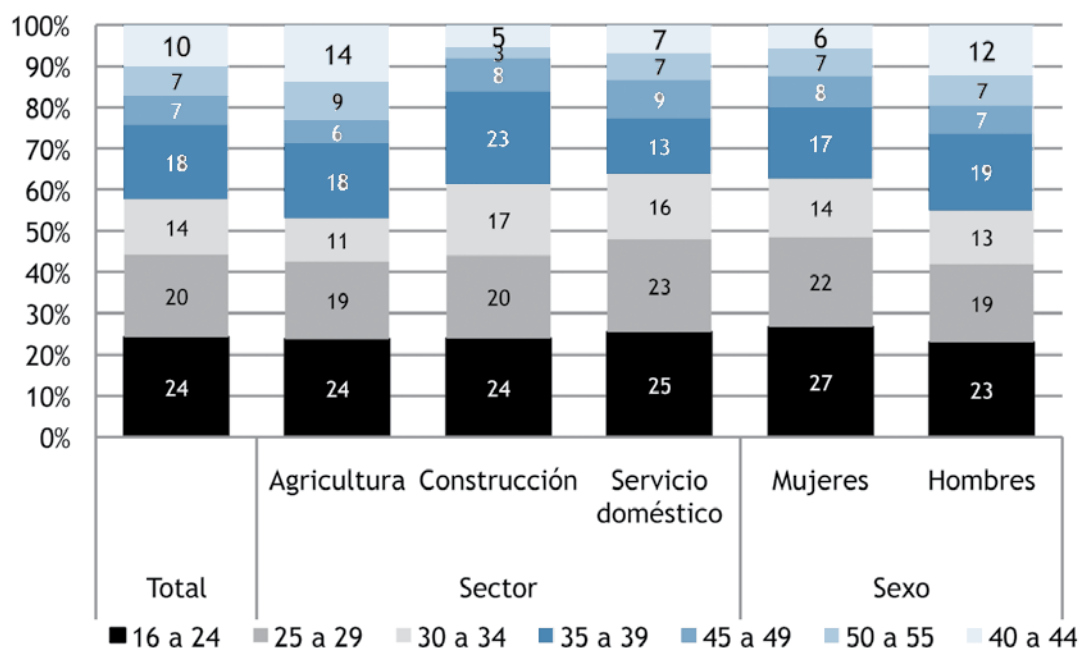
personas en búsqueda de mejores empleos. Casi la mitad de trabajadores inmigrantes entrevistados se ubican entre los 16 y los 29 años, pero tiene un peso importante el rango de 16 a 24 años, lo que podría estar indicando migración joven-adolescente en los circuitos laborales hacia Guatemala.

En comparación con los hombres, es notable que una gran parte de las mujeres se encuentre en los intervalos de edad más jóvenes. Mientras que cinco de cada diez mujeres entrevistadas tenían menos de 30 años, cuatro de cada diez hombres tenían esa edad. Este hecho, aunado al alto porcentaje de mujeres que migraron sin sus parejas, podría corroborar la tesis de que estamos ante la presencia de un proceso de feminización de las migraciones laborales hacia Guatemala. Al respecto, Morales y Castro (2006) argumentan que la feminización de las migraciones es una característica relativa-

mente reciente, en donde “la participación femenina en el desplazamiento migratorio se coloca en promedio por encima de la presencia de los varones” (Morales y Castro, 2006: 39).

A este respecto, autores como Ballara (2004) ya habían señalado con anterioridad que “la migración rural de jóvenes ha aumentado en un 16.5%, con una disminución de un tercio de la población juvenil rural en el mismo período, y se observa un sesgo femenino relacionado con las oportunidades de empleo, entre ellas las de empleo doméstico y trabajo en el comercio informal” (Ballara, 2004: 2). Los datos recabados en este estudio, parecen confirmar estos análisis para el caso de la migración intrarregional hacia Guatemala, especialmente la femenina, que desde el sector agrícola de su país de origen, se desplaza hacia el sector doméstico y al comercio informal del país.

**GRÁFICO 4.2**  
**GUATEMALA: EDAD DE LOS INMIGRANTES SEGÚN SECTOR Y SEXO**  
 (2010 - PORCENTAJES)



Casos: Total: 310, Agricultura: 160, Construcción: 75, Servicio doméstico, 75; Mujeres: 105, Hombres 205.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.

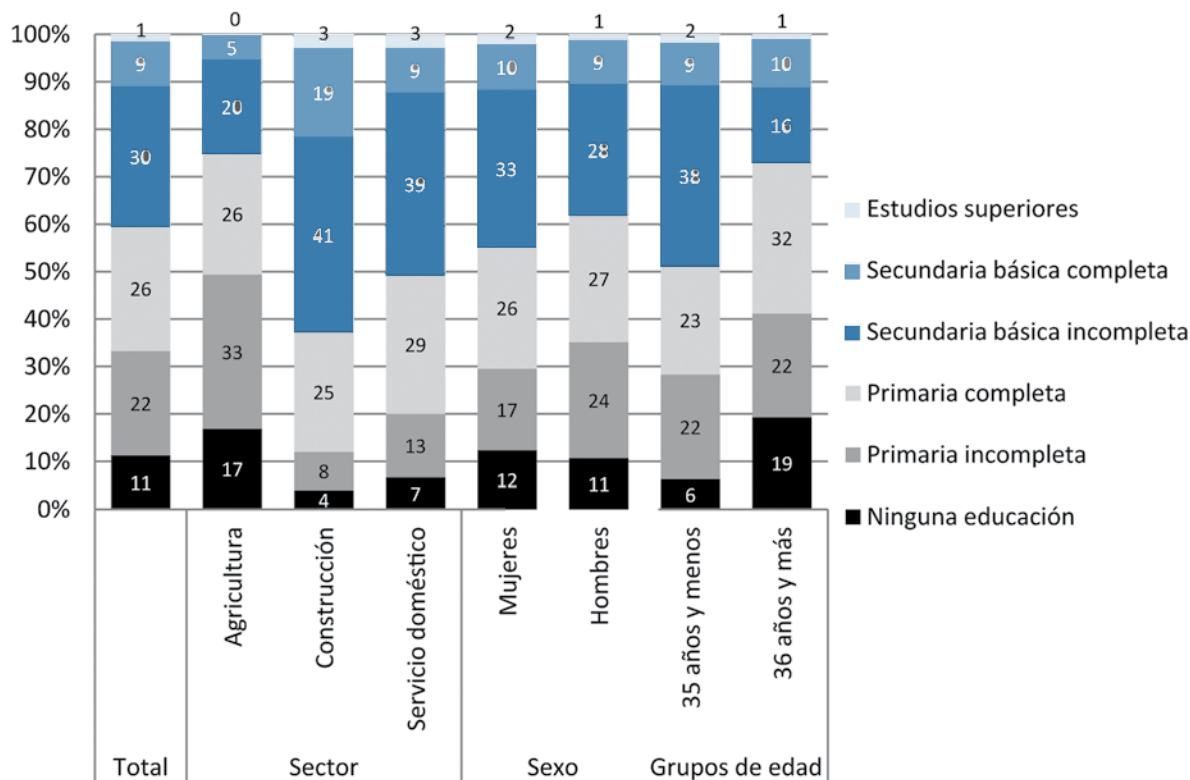
Los mercados laborales centroamericanos generalmente son intensivos en mano de obra barata y no calificada, y la mayoría de las personas inmigrantes en la región se caracterizan por sus bajos niveles de educación. Si bien esto era así en el modelo agro-exportador de antes de la crisis de los ochenta (Segovia, 2004), la situación se ha venido intensificando a partir de los años noventa debido a los cambios estructurales en las economías centroamericanas, con la instalación del nuevo modelo económico.

El gráfico 4.3 muestra que la gran mayoría (89%) no terminó la educación secundaria básica y seis de cada diez inmigrantes nunca hicieron estudios secundarios.

Esta situación se presenta sin importar el sector, sexo y edad de los entrevistados.

Es decir, los bajos niveles de escolaridad representan un problema generalizado para la población de inmigrantes en Guatemala, como es el caso en los otros países de la región. Sin embargo, hay variaciones entre los sectores. En agricultura, la falta de educación formal de cualquier nivel es mayor (17%) que en construcción (4%) y servicio doméstico (7%), y hay un mayor porcentaje con primaria o menos (76%). En construcción, el nivel educativo es levemente más alto, con una mayor proporción de hombres con acceso a secundaria, y un 20% que ha terminado secundaria básica. En el servicio doméstico, hay una mayor proporción de mujeres que ha terminado primaria (29%) y también un 40% que ha iniciado, pero no terminado, estudios secundarios.

**GRÁFICO 4.3**  
 GUATEMALA: NIVEL DE EDUCACIÓN DE LOS INMIGRANTES SEGÚN SECTOR, SEXO Y GRUPO DE EDAD (2010 - PORCENTAJES)



Casos: Total: 310, Agricultura: 160, Construcción: 75, Servicio doméstico, 75; Mujeres: 105, Hombres 205; 35 y menores: 191, 36 y más: 119

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.



La situación es un poco diferente entre los grupos de edad. El grupo más joven (de 35 años o menos) tiene mayor acceso a educación que la población más madura. Siete de cada diez personas trabajadoras inmigrantes jóvenes ha terminado primaria, y un poco menos de cinco de estas siete personas empezó secundaria, aunque sólo una de ellas terminó. En el grupo de personas inmigrantes de mayor edad, la proporción de personas que empezó secundaria (pero no terminó) es menos de la mitad (16%), y un poco menos de seis de cada diez tiene por lo menos primaria como nivel educativo.

En el cuadro 4.1 se compara la ocupación de hombres y mujeres en sus países de origen con sus situaciones actuales en Guatemala. Destaca que los hombres en sus países de origen trabajaban principalmente como agricultor (24%), peón agrícola (11%), albañil (13%), todavía estaban estudiando (14%) o no tenían empleo (16%). En Guatemala, los hombres encontraron trabajo en agricultura como agricultor (27%). Se incrementó en forma importante el porcentaje de personas que se ocuparon como peón agrícola (37%) y es mucho más significativo el crecimiento del porcentaje de quienes encontraron empleo en construcción (36%), ya sea como albañil (29%) o peón de construcción (7%). Estos datos evidencian que muchas personas, aún sin experiencia previa, encontraron trabajo en Guatemala en la construcción, lo que reafirmaría que hay una necesidad de fuerza de trabajo en este sector que no puede ser satisfecha con fuerza de trabajo nacional y ello es tan patente que el sector incluso recluta a personas extranjeras sin experiencia. Otro hecho revelador es el relativo a que las y los encuestados abandonaron del todo la educación, lo que evidencia el hecho de que muchas de estas personas obtuvieron y probablemente buscaron su primera opción laboral precisamente en el extranjero en lugar de en su país de origen.

Las mujeres mostraban bastante diversidad en cuanto a sus ocupaciones en el país de origen, una gran parte de ellas eran estudiantes (24%), desempleada

(21%), amas de casa (14%), o empleadas domésticas (10%). En Guatemala, la mayoría de estas mujeres se insertó en el mercado laboral como empleada doméstica (71%), mientras que hay una pequeña proporción que encontró trabajo en la agricultura, sea como agricultora (11%) o peón agrícola (17%).

En síntesis, la migración hacia Guatemala desde otros países de América Central es una migración con fines de empleo, la cual probablemente se origina en función del modelo económico dominante en el país, que se basa en mano de obra barata y no calificada (Robinson, 2003; Segovia, 2004). La mayoría de las personas entrevistadas para este estudio son jóvenes (con edades de 16 a 29 años) y como ya se vio, un alto porcentaje con baja escolaridad. Este dato se relaciona directamente con la falta de acceso a educación de la persona inmigrante, tanto en su país de origen como sobre todo en Guatemala. Si bien el tipo de actividades donde se insertan las personas inmigrantes no requieren alta calificación formal, este dato interesa desde el punto de vista de políticas públicas de educación, formación y capacitación, para mejorar su inserción en el mercado laboral y sus oportunidades de vida. En este momento, los expertos afirman que hay muy pocas iniciativas en este campo por parte del gobierno específicamente dirigidas a la población inmigrante (OML Guatemala, 2010).

Una gran parte de las personas entrevistadas entró al país recientemente, en los últimos cinco años, y viene sin tener pareja en su país de origen, pero muchos encuentran pareja y forman una familia en el país. Estos datos concuerdan con la tesis de que el país se encuentra en una nueva etapa de migración en el país (Acuña, 2010), que ubica a Guatemala no sólo como país expulsor sino también como receptor en el sistema migratorio de la región. Si bien es cierto que Guatemala es un país de tránsito hacia el norte para muchas personas migrantes, hay una gran parte de las personas entrevistadas que establece nuevas relaciones en Guatemala y decide quedarse.



CUADRO 4.1

GUATEMALA: OCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENCUESTADA EN EL PAÍS DE ORIGEN Y DESTINO POR SEXO (2010 - PORCENTAJES)

Ocupación	Mujeres	Hombres	Total
<b>País de origen</b>			
Agricultor	4	24	17
Albañil	1	13	9
Ama de casa	14	1	5
Servicios de belleza	1		1
Actividades informales	5	2	3
Comerciante	2		1
Vendedor	3	5	5
Empleada doméstica	10		4
Oficinista	1	1	1
Estudiante	24	14	17
Mesero	2		1
Operario especializado	10	8	9
Peón agrícola	3	11	8
Peón de construcción		3	2
Desempleado	21	16	17
<b>País de destino</b>			
Agricultor	11	27	22
Albañil	0	29	19
Empleada doméstica	71	0	24
Peón agrícola	17	37	30
Peón de construcción	0	7	5

Casos: Total: 310; Mujeres: 105, Hombres 205.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.

#### 4.2 Núcleo familiar y condiciones socioeconómicas de la persona trabajadora migrante en el país de destino

Las familias en América Latina siempre han cumplido funciones de apoyo social y de protección frente a dificultades económicas. Con los cambios estructurales en las economías de la región, y especialmente con el aumento exponencial de la inserción laboral de las mujeres en los últimos 30 años (Martínez, 2008; Arriagada, 2004, CEPAL, 2004) y con otros cambios que se han dado, la familia

centroamericana ha cambiado y su papel en las estrategias de sobrevivencia se ha intensificado (Arriagada, 2002; Arriagada, 2004; Martínez Franzoni, 2008). Actualmente, América Latina presenta mucha heterogeneidad en lo que respecta al tipo de hogares y familias existentes. Si bien la familia nuclear ha sido el paradigma social predominante, y en la actualidad todavía es la estructura más frecuente, la región ha visto cambios importantes en la composición familiar y han surgido otras formas en su organización. Las tendencias más notables se dan en los cambios de la composición en las familias nucleares (más familias monoparentales) y un aumento en el

número de hogares monoparentales femeninos, especialmente en Centroamérica (Arriagada, 2002; Arriagada, 2004; CEPAL, 1995, 2004)<sup>10</sup>.

Para comprender el proceso migratorio, es importante considerar estos cambios en la familia y su relación con el bienestar. La decisión de migrar se vincula directamente con el ciclo de vida familiar, el número de cuidado-dependientes y el acceso a recursos que tiene la familia<sup>11</sup>. Arriagada (2002 y 2004) muestra que en América Latina la mayoría de las familias se encuentran en las fases de expansión y consolidación; es decir, están en la etapa del ciclo de vida familiar que pone más “presión sobre los recursos familiares, ya que el tamaño de la familia es mayor y la edad de los hijos tanto mayores como menores los hace económicamente dependientes” (Arriagada, 2004: 50). Las familias que se encuentran en las etapas de inicio, expansión y consolidación presentan mayores incidencias de pobreza e indigencia (Arriagada, 2004: 53). En síntesis, las composiciones familiares pueden poner presión sobre sus recursos y, en combinación con la falta de oportunidades de empleo en el país de origen y la baja cobertura de la protección social, pueden convertirse en razones que llevan a la decisión de migrar.

<sup>10</sup> Es importante anotar que este informe suscribe un enfoque más dinámico sobre las transformaciones y cambios experimentados por las estructuras familiares en la región y cómo la migración ha participado en estos procesos. Por lo tanto, se aleja de las visiones tradicionales sobre la desintegración familiar producto de las dinámicas económicas y sociales experimentadas en las sociedades latinoamericanas.

<sup>11</sup> El ciclo de vida familiar se refiere a las diferentes fases por las que puede pasar una familia. Estas fases son, según Arriagada (2004): la etapa de inicio de las familias, cuando empiezan a nacer los hijos; la de expansión, donde aumenta el número de hijos; de consolidación, cuando dejan de nacer los hijos; y la de salida de los hijos, cuando pasan a constituir hogares distintos.

Así las cosas, en el período 1990-2002, Honduras y Nicaragua tenían un perfil similar a los otros países centroamericanos, con excepción de Costa Rica. Alrededor del 38% de las familias en estos países eran nucleares biparentales con hijos, 11% nucleares monoparentales con jefas de hogar, y un 38% y 34% en Nicaragua y Honduras, respectivamente, eran familias extendidas o compuestas. Además, el 64% de estas familias en ambos países estaban en la etapa del ciclo de vida familiar de expansión (23%) y consolidación (41%), lo cual implica una alta presión sobre sus recursos (Arriagada, 2004). Esta conformación de las familias en Honduras y Nicaragua, en combinación con la dificultad de encontrar trabajos bien remunerados en el sector formal, pueden convertirse en factores explicativos para la migración como estrategia de bienestar familiar. La familia se convierte así en un agente transnacional de bienestar, dentro de una red social de gran valor para los inmigrantes y para la gente que se queda atrás (Castles y Miller, 2009).

Trabajos como los de INCEDES muestran la “centralidad que ocupa la familia en la vida cotidiana de los inmigrantes” (Palma, Girón y Steigenga, 2007). Específicamente, la familia “se asocia con la esperanza en la realización de un sueño estructurado integralmente por los siguientes elementos: bienestar básico, mejora en el nivel de vida, fortalecimiento de las capacidades de sus miembros y obtención de un patrimonio heredable para la generación siguiente” (ibid: 175).

En esta sección presentamos los datos de las encuestas y las sesiones de grupo sobre la composición familiar de las personas inmigrantes en Guatemala.

### Núcleo familiar: características

En el cuadro 4.2 se resumen algunas características generales sobre el núcleo familiar de las personas entrevistadas. Destaca claramente que muchas personas dejaron el núcleo familiar en su país de origen en la etapa de consolidación; es

decir, casi ocho de cada diez personas vivía con sus padres y al migrar también dieron un paso fuera del hogar, es decir entraron a la fase conocida como de salida (dejaron sus familias donde crecieron para empezar nuevas familias en Guatemala). En Guatemala, la mitad de las personas entrevistadas vive con una pareja, y 35% con hijos.

En el país de origen, en seis de cada diez casos los padres de las personas migrantes entrevistadas eran los principales contribuyentes al ingreso del hogar. No obstante, esto cambia en Guatemala, en donde las personas entrevistadas se convierten en los principales contribuyentes; específicamente, siete de cada diez de las personas entrevistadas mencionan que son la principal fuente de ingreso del hogar. Cuatro de estas siete personas jefas de hogar no lo eran en su país de origen. De manera que se observa que además de que la migración implica un cambio de espacio geográfico, como hemos visto, en los casos de muchas personas representa la primera experiencia laboral y la primera experiencia familiar. En síntesis, representa un nuevo comienzo.

Es notable la diferencia por sexo que se da en cuanto al rol de la persona migrante entrevistada como principal contribuyente al gasto familiar. En el país de origen había una mayor parte de los hombres que era el principal contribuyente al ingreso del hogar (37%) en comparación a las mujeres (23%). Asimismo, había una mayor diversificación de las fuentes de ingreso en las familias de donde salieron las mujeres entrevistadas. Esto refleja un cambio relativo en las divisiones sexuales del trabajo “tradicionales”, específicamente de un modelo de hombre proveedor y mujer cuidadora. En esta línea, diversos autores han señalado que, en países como El Salvador, Guatemala y Nicaragua la idea de un salario “familiar” (el salario del hombre que provee para toda la familia) está en proceso de desaparecer (Molyneux, 2007). Algunos autores han ligado este cambio a la baja de los salarios reales en los ochenta (Morales y Castro,

2006), debido a la crisis y los posteriores programas de ajuste, momento en el cual las mujeres se vieron obligadas a insertarse cada vez más en el mercado de trabajo (informal) (Martínez Franzoni y Voorend, 2009). Sin embargo, esto no implicó que las mujeres se insertaran bajo las mismas condiciones laborales en los mercados de trabajo y tampoco implicó una reorganización en las responsabilidades del cuidado y los quehaceres domésticos, que siguen siendo principalmente femeninas. Si bien cambió la situación laboral para las mujeres en la práctica, el paradigma de la familia “tradicional” (Martínez Franzoni y Voorend, 2009) y el maternalismo patriarcal (Martínez Franzoni y Voorend, 2010) siguen siendo dominantes en la región.

Los datos recabados en el presente estudio, señalan que en Honduras, al salir los padres de la familia y con la formación de nuevas familias, esta desigualdad también varía. Entre las mujeres encuestadas cinco de cada diez dijeron ser las principales contribuyentes al ingreso familiar y un 30% dijeron que era su pareja, mientras que la proporción entre los hombres era de ocho de cada diez.

Si comparamos la situación por sector, destaca que la situación familiar era relativamente similar para todos los migrantes en los países de origen, pero al migrar a Guatemala se presentan variaciones importantes. Por ejemplo, para los migrantes entrevistados que laboran en la agricultura es mucho más común que la persona viva con su pareja (60%), a diferencia de lo que pasa entre los trabajadores del servicio doméstico (48%) o de la construcción (36%). También se observa una mayor proporción de personas que viven con hijos en el país de destino (35%), en relación a lo que se observaba en el país de origen, donde 15% de los encuestados vivían con sus hijos. Esta información ratifica el hecho de que muchos de los migrantes intrarregionales se vuelven padres por primera vez precisamente durante su proceso migratorio.



**CUADRO 4.2**  
**GUATEMALA: NÚCLEO FAMILIAR DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN EL PAÍS**  
**DE ORIGEN Y DE DESTINO - 2010**  
**(PORCENTAJES / MUESTRA = 310a/)**

Variable	País de origen	País de destino
<b>Personas con las que vivía/vive</b>		
Padre/Madre	78	14
Esposa/Compañera	20	51
Hijos	15	35
<b>Persona que aportaba/aporta más dinero</b>		
Padre/Madre	60	11
Entrevistado	32	68
Otros; hermanos, abuelos	8	6
<b>Hijos que dependen económicamente</b>		
Ninguno	77	55
Uno o dos	19	33
Más de dos	5	13
<b>Edades de los hijos</b>	<b>Casos: 73</b>	<b>Casos: 134</b>
0 - 6 años	44	66
7 - 14 años	58	46
15 -17 años	37	25
18 y más	4	5

Fuente: Elaboración propia con base en a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.

La formación de nuevas familias en Guatemala también se ve en el aumento del número de hijos dependientes de la persona entrevistada al pasar de su país de origen al de destino. En sus países de origen, el 84%, 76% y 60% de las personas entrevistadas que hoy laboran en los sectores de agricultura, construcción y servicio doméstico, respectivamente, no tenían hijos dependientes. Entre las mujeres, había una mayor proporción de personas con por lo menos un hijo dependiente en su país de origen (32%) a diferencia de los hombres (20%). De estas personas que tenían hijos (ambos hombres y mujeres) en su país de origen, muchas tenían hijos pequeños, de menos de 7 años (44%) o entre 7 y 14 años (58%). El análisis por sexo no muestra grandes variaciones en este respecto.

En Guatemala, la proporción de personas encuestadas que no tiene ningún hijo dependiente baja considerablemente a 52%, 65% y 48% en la agricultura, la construcción y el servicio doméstico, respectivamente. Esto subraya la idea de que las personas inmigrantes forman nuevas familias o las extienden en el país de destino. En este mismo sentido, la proporción de las personas entrevistadas que tienen más de un hijo en comparación a los que tenían antes de migrar en su país de origen (por ejemplo, un 66% tiene por lo menos un hijo en la edad de 0 a 6 años). De tal forma, son familias con mucha presión en los recursos familiares, no sólo en términos económicos sino también en términos de cuidado, dado que los dependientes de edades más jóvenes implican más cuidados y por tanto, más trabajo de cuido no remunerado. Por otra parte, en términos de políticas públicas de

inclusión de los hijos e hijas de personas migrantes, estos hallazgos indican la necesidad de abordar la atención de este sector de población en las políticas públicas.

En general, estos datos muestran que, al migrar a Guatemala, una alta proporción de las personas inmigrantes pasan de la etapa familiar de consolidación en los hogares de sus padres a formar nuevas familias en Guatemala que se encuentran en la etapa inicial y de expansión. Más adelante en este documento se analizarán en detalle las condiciones socioeconómicas de estas familias. Aunque se debe señalar que los hallazgos sugieren que estas condiciones mejoraron en Guatemala, siendo, al parecer, suficientemente buenas para poder empezar y expandir una familia. El hecho de que una parte importante de las familias de los migrantes encuestados tengan un número significativo de dependientes de edades jóvenes refuerza esta hipótesis.

### **Las condiciones habitacionales de las personas migrantes: antes y ahora**

En esta sección se analizan algunos indicadores que miden las condiciones habitacionales de las personas inmigrantes en su país de origen y en Guatemala. Al respecto, Morales y Castro (2006) mencionan que entre los obstáculos que enfrenta la población migrante en la región “están el empleo y la calidad del empleo, la calidad de la vivienda y el acceso a servicios sociales y a prestaciones de servicios de salud” (Morales y Castro, 2006: 59). Para la población inmigrante en Guatemala, Martínez (2008) muestra que solamente el 36% de la población tiene acceso a una casa formal, mientras que el 27% vive en apartamentos en arrendamiento, y un 35% utiliza casa de vecindad o casas improvisadas. En cuanto a la propiedad del lugar donde se vive, menos de un 25% tiene casa propia, y la gran mayoría alquila.

El cuadro 4.3 recoge alguna información sobre el acceso a vivienda que tenían las personas inmigrantes entrevistadas en su

país de origen, y que ahora tienen en Guatemala. Destaca que, en sus países de origen, seis de cada diez personas tenían una casa propia, tres de cada diez alquilaba y el resto vivía en una casa cedida por un familiar o por el empleador. Tener casa propia era mucho más común entre las personas que ahora trabajan en construcción y servicio doméstico, y mucho menos para quienes trabajan en agricultura. Esto podría tener que ver con el hecho que muchos trabajadores en agricultura viven en las viviendas dispuestas por los mismos empleadores.

Es algo sorprendente que en sus países de origen las mujeres contaban con un mayor acceso a casa propia (67%) que los hombres (56%), pero dado que una gran parte de estas personas vivían con sus padres en sus países de origen, esto podría indicar que una mayor proporción de mujeres vivía con sus padres, por lo que consideraba este hogar como propio.

Una gran mayoría (68%) de las personas entrevistadas compartía la vivienda en sus países de origen con por lo menos cinco personas más y otro 30% vivía con tres o cuatro personas más; es decir, casi 7 de cada 10 personas inmigrantes encuestadas provienen de hogares conformados por muchos integrantes. Esto, por un lado, parece ratificar el hecho de que estas familias de los migrantes se encontraban en las etapas de expansión y conciliación de la familia, que son las etapas que implican más presión en los recursos familiares. Por otro lado, podría señalar que son las familias más numerosas las que generan más migrantes, no por su número en sí sino, como ya se resaltó, por la presión que ejercen en los recursos familiares, que suele redundar también en las condiciones de vida de las familias. Efectivamente, hay una asociación entre hogares pobres y familias extensas, principalmente durante su expansión, por la cantidad de dependientes y un menor número de aportantes económicos (Arriagada, 2004; Villasmil, 1998). En la literatura académica, se establece que la fecundidad en familias pobres sigue relativamente alta a pesar de una





disminución general de la fecundidad en casi todos los países latinoamericanos (Villasmil, 1998).

La combinación de familias grandes, y las etapas familiares en que se encuentran, parece indicar que las personas entrevistadas tuvieron que migrar por el bajo ingreso familiar, el alto número de dependientes en sus familias, que redundarían en una dificultad para acceder a oportunidades en sus países de origen. Con la falta de oportunidades de acceso a trabajos de buena calidad (véase sección 5) y la falta de apoyo de un sistema de protección social en estos países (Martínez Franzoni, 2008), la migración podría representar una estrategia familiar para asegurar la sobrevivencia familiar, mediante un mejoramiento en los ingresos familiares que se da en dos vías: primero, a través de la incorporación del migrante al mercado laboral y por tanto como contribuyente al ingreso familiar y, segundo, mediante la liberación de presión sobre los limitados recursos familiares. Es decir, la salida del ámbito familiar de la persona migrante, tendencialmente implicaría que el gasto familiar se repartiese entre un menor número de personas, con lo que aumenta el monto que se puede ampliar para atender las necesidades de cada una de ellas.

En cuanto al acceso a vivienda de las personas migrantes en Guatemala, el acceso a casa propia disminuye con respecto a la situación de las personas migrantes en los países de origen. Sólo cuatro de cada diez personas dijeron tener casa propia en Guatemala, mientras que la mitad alquilaba (49%). Haciendo una comparación entre los datos recabados en el marco de este estudio sobre la situación de los migrantes laborales intrarregionales en varios países centroamericanos, es notable, por ejemplo, que la situación con respecto al acceso a la vivienda para los migrantes es mejor en Guatemala que en El Salvador, donde menos de 2 de cada 10 personas tiene casa propia (véase el informe de El Salvador de este mismo estudio; OIT/OIM/SICA, 2011).

La situación en cuanto al acceso a la vivienda por sector de ocupación varía mucho. Las personas que trabajan en agricultura es la población que tenía menos acceso a casa propia en el país de origen, y tienen Guatemala es la que tiene mayor acceso: casi seis de cada diez personas tiene casa propia, mientras que en los otros dos sectores son apenas dos de cada 10. Esto, a primera vista, parece algo contradictorio a los hallazgos recabados respecto a la situación de acceso a la vivienda en los países de origen de las personas migrantes encuestadas, ya que muchos trabajadores en agricultura viven en las viviendas dispuestas por los mismos empleadores. Sin embargo, ello se puede deber a que una mayor proporción de las personas migrantes en agricultura tiene más tiempo en el país del que tienen los migrantes de otros sectores, en combinación con el hecho de que presumiblemente hay mayor facilidad en las zonas rurales de conseguir un pedazo de tierra para construir una casa que en las zonas urbanas, donde trabajan los migrantes que laboran en el sector de construcción y sobre todo del servicio doméstico.

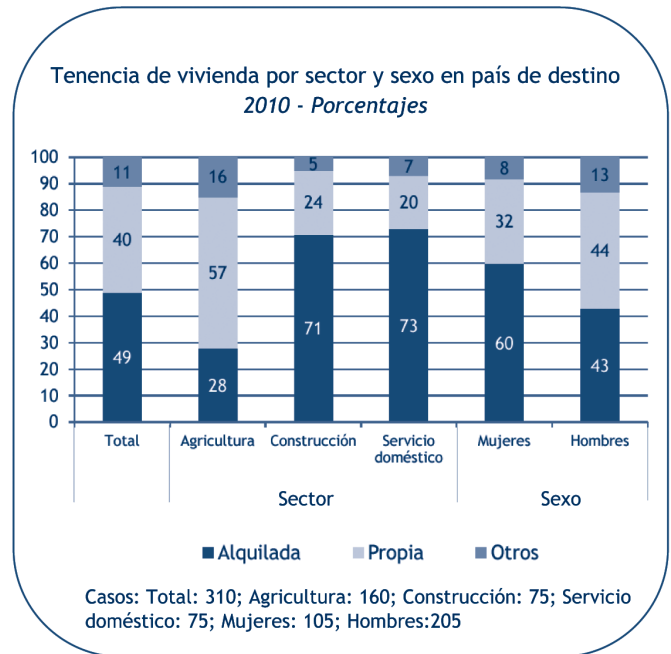
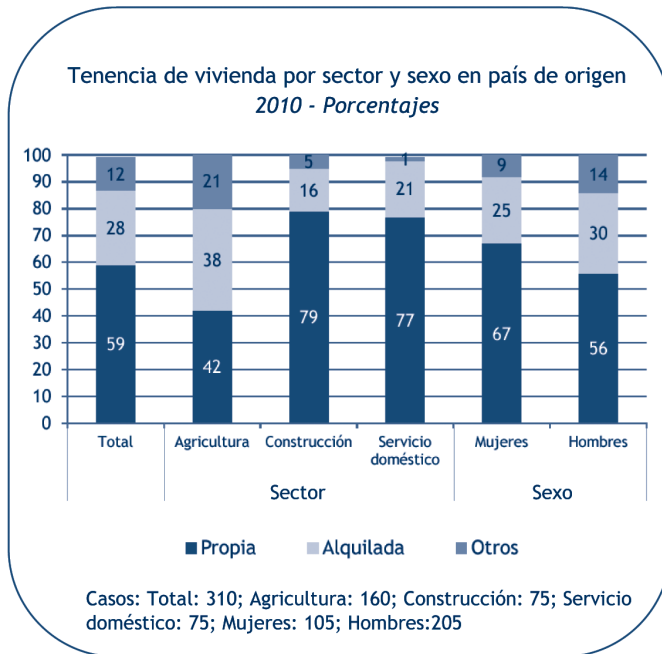
En cuanto al acceso a la vivienda de las personas migrantes encuestadas, por sexo, se observa que en Guatemala se genera una desigualdad entre hombres y mujeres en este aspecto, ya que las mujeres tienen menos posibilidades de tenencia propia de vivienda (32%) que los hombres (44%), y una mayor proporción alquila (60% frente al 43%).

Si bien, en general, es un hallazgo esperado que la mayoría de las personas inmigrantes no tengan casa propia, dado que muchas de estas personas tienen la idea de retornar a su país de origen o deben mandar la mayoría de sus recursos a sus familias en sus países de origen, por lo que la compra de vivienda no es su prioridad, no deja de ser preocupante la existencia de tan bajos niveles de vivienda propia de estas personas.

**GRÁFICO 4.4**

**GUATEMALA: DATOS SOBRE LA VIVIENDA EN EL PAÍS DE ORIGEN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENCUESTADA (PORCENTAJES / MUESTRA = 310a/)**

**INMIGRANTE ENCUESTADA (PORCENTAJES / MUESTRA = 310a/)**



Variable	País de origen	País de destino
Personas que vivían/viven en su hogar (Promedio)	6,34	4,18
Dormitorios que había/hay para dormir (Promedio)	3,04	2,33
Compartía/comparte vivienda con personas no familiares		
Sí	9	24
No	91	76
Satisfacción que tenía/tiene con condiciones de vivienda		
Mucha satisfacción	35	54
Índice <sup>2/</sup>	3,97	4,36

1/ Incluye: casa cedida, asentamiento o precario.

2/ 5 es mucha satisfacción y 1 es ninguna satisfacción.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.

En términos de la cantidad de dormitorios, las viviendas donde habitan las personas entrevistadas son relativamente más pequeñas en Guatemala que en sus países de origen. En sus países de origen un 60% de las viviendas de los migrantes encuestados tenían como mínimo tres

dormitorios. En Guatemala, el 62% vive en viviendas con uno o dos dormitorios.

En promedio, las personas inmigrantes entrevistadas comparten la vivienda en Guatemala con 4.2 personas, en comparación con 6.3 en sus países de origen, lo cual indica que las viviendas de los



migrantes encuestados son más pequeñas en el país, pero tienen menos habitantes. La mitad comparte con tres o menos personas, un 37% con cuatro hasta seis personas, y 16% con más de seis (véase el gráfico 4.4). Esta situación es relativamente homogénea sin importar el sector de empleo o sector de ocupación del encuestado.

En cuanto a la relación de los ocupantes de la vivienda con la población migrante encuestada, destaca que en sus países de origen la gran mayoría de las personas vivían solamente con familiares (91%), mientras que en Guatemala es mucho más común compartir la vivienda con otras personas que no son familia, aunque una mayoría sigue viviendo con su familia exclusivamente (76%). De toda la población entrevistada, un 11% vive con amigos, 9% con otras familias y 4% con compañeros de trabajo.

Esta situación varía considerablemente entre los sectores (y consecuentemente por género). Entre los hombres que se dedican a la construcción es mucho más común compartir la vivienda con amigos (23%) que aquellos que están en la agricultura (6%) y el servicio doméstico (8%). Esto podría asociarse al hecho de que la vivienda en el sector urbano, en donde viven normalmente quienes laboran en los sectores de construcción y servicio doméstico, es normalmente más cara, por lo que es más difícil de pagar por una sola familia o persona, por lo que se requiere compartir con otras personas o familias para dividir gastos.

Estos datos son importantes para entender cómo tiene lugar en la práctica la integración social de las personas trabajadoras inmigrantes en el país, y para el diseño de políticas de apoyo a estas personas.

A pesar de que las personas viven en viviendas más pequeñas que en las que vivían en sus países de origen, y que las comparten frecuentemente con personas no familiares, en Guatemala hay una mayor satisfacción de las personas migrantes encuestadas con las condiciones

generales del hogar en comparación con su vivienda en sus países de origen. Un 54% dice estar muy satisfecho con las condiciones de la vivienda en la que habita, mientras que sólo un 35% decía lo mismo de las condiciones de la vivienda en su país de origen. Esta situación es relativamente similar entre hombres y mujeres, pero entre sectores hay alguna variación. Una proporción mayor de las personas que trabajan en construcción apreciaban menos las condiciones de la vivienda que tienen en Guatemala, en comparación con las personas que laboran en los otros sectores. Específicamente, una gran parte de estas personas (47%) clasifica las condiciones de vivienda con un cuatro de un máximo de cinco puntos; mientras que en agricultura (62%) y servicio doméstico (53%) la mayoría está muy satisfecha (con un máximo de 5 puntos).

Así las cosas, es sumamente importante destacar el hecho de que las personas migrantes encuestadas están, en una altísima proporción, muy satisfechos con su vivienda, lo que aunado a otros elementos resultantes de este estudio, contribuye a explicar la satisfacción generalizada que una buena parte de los migrantes dicen tener en Guatemala.

En relación al acceso a servicios que presenta la vivienda de las personas migrantes encuestadas en Guatemala en comparación con el que tenían en las viviendas de sus países de origen, el cuadro 4.3 muestra datos con respecto al acceso a servicios y artículos de las personas inmigrantes entrevistadas.

Es notable que el acceso a electricidad, agua y servicios sanitarios en Guatemala no cambia mucho en comparación con el de sus países de origen. Las condiciones de acceso a artículos tampoco varían mucho con el cambio de país. Esto es así para ambos sexos, e independientemente del sector de que se trata.

En cuanto al acceso a servicios y artículos en Guatemala, en general, las personas que trabajan en agricultura tienen menos

acceso a electricidad y agua dentro del hogar (60% y 46%, respectivamente) que las personas que trabajan en los otros sectores (91% y 86%, respectivamente). El acceso a artículos en la vivienda (como radio, cocina, televisor, plancha y refrigeradora) también es menor en el sector agricultura que en los otros dos sectores. Lo que tendría una explicación en los menores salarios que se perciben generalmente en la agricultura y a la menor cobertura que algunos servicios públicos tienen en las zonas agrícolas.

En resumen, es interesante notar la mayor satisfacción que tienen las personas inmigrantes con respecto a las condiciones de su vivienda en Guatemala, pese a que los indicadores de acceso a servicios no muestran un cambio significativo respecto a la situación en Guatemala y la que tenían en su país de origen.

En cuanto al acceso a servicios de educación de las personas migrantes

encuestadas, éste disminuyó en el país de destino: si bien el acceso a escuelas no era muy alto en el país de origen (59%), en Guatemala este acceso es inferior (47%). Esto es preocupante, porque el acceso a la educación es una condición necesaria, aunque no suficiente, para la movilidad social (Castro et al., 2005). Según el PNUD (2009), en el 2007 sólo un 11% de la población guatemalteca tenía acceso a niveles “intermedios” de educación (niveles superiores de secundaria) y sólo un 4% tenía acceso a educación terciaria. Otro indicador que muestra la baja cobertura de educación en Guatemala es la tasa de alfabetismo, que es de 73% para el período 1999-2007 (muy baja en comparación con el 96% en Costa Rica, por ejemplo). Estos datos señalan que la población inmigrante también padece junto con la población nacional los impactos de la penosa situación de la educación en el país.

### CUADRO 4.3

GUATEMALA: SERVICIOS EN LA VIVIENDA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE - 2010  
(PORCENTAJES / MUESTRA = 310a/)

Variable	País de origen	País de destino
Servicios con que contaba/cuenta la vivienda		
Electricidad	76	75
Inodoro	58	58
Agua potable (pública fuera de la casa)	38	38
Agua potable (para tomar y uso en el hogar)	66	65
Artículos con que contaba/cuenta la vivienda		
Televisor	73	67
Radio	98	90
Plancha	68	57
Cocina	66	71
Refrigerador	37	29
Acceso a servicios		
Escuela/Colegio	59	47
Servicio salud	60	64
Lugares de recreación	54	45

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.

En cuanto al acceso a la educación de las mujeres migrantes encuestadas, éstas señalaron que tenían mayor acceso que los hombres en sus países de origen (62% contra un 58%, respectivamente). Esto cambia en Guatemala, aunque la diferencia es mínima (45% contra un 47%, respectivamente).

El acceso a servicios de salud para la población migrante encuestada, en general mejora levemente en Guatemala. Una proporción menor de los entrevistados señaló que no tiene acceso a centros de salud en Guatemala, en comparación a quienes dijeron lo mismo en relación a lo que sucedía en sus países de origen (27% en Guatemala, frente al 33% en sus países de origen). Existe una diferencia importante por sexo en cuanto al acceso a servicios de salud y educación, esencial

para la mejoría del capital humano. En general, las mujeres entrevistadas dijeron tener mayor acceso a los centros de salud, tanto en el país de origen como en Guatemala. En cuanto al uso de los servicios de salud por los familiares de las personas migrantes encuestadas, un 56% de las personas migrantes encuestadas afirma que toda la familia hacía uso del centro de salud en su país de origen, mientras que en Guatemala sólo un 36% señala tal cosa.

Por otro lado, al cambiar de país las personas migrantes encuestadas, la disponibilidad de lugares para su recreación (como parques y plazas) empeoró para ambos sexos y en todos los sectores. Este cambio es más pronunciado entre los hombres, sobre todo aquellos que trabajan en agricultura.

#### CUADRO 4.4

GUATEMALA: ACCESO A SERVICIOS DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENCUESTADA POR SECTOR Y SEXO (PORCENTAJES 1/)

Variable	Sector			Sexo	
	Agricultura	Construcción	Servicio doméstico	Mujeres	Hombres
En el país de origen					
Servicios de salud	57	57	71	71	55
Escuela y colegio para el estudio suyo o de sus hijos	58	60	63	62	58
Lugares para recreación	39	68	73	62	50
Sistema de recolección de basura en el hogar	29	69	75	60	45
Acceso a guarderías	5	7	16	12	6
Ninguno de los anteriores	14	5	7	6	12
En Guatemala					
Servicios de salud	65	60	67	71	60
Escuela, colegio para el estudio suyo o de sus hijos	56	32	40	45	47
Lugares para recreación	26	64	68	57	39
Sistema de recolección de basura en el hogar	19	75	77	61	40
Acceso a guarderías	8	11	19	15	9
Ninguno de los anteriores	12	4	7	6	10

1/ Respuesta de selección múltiple.

Casos: Total: 310, Agricultura: 160, Construcción: 75, Servicio doméstico, 75; Mujeres: 105, Hombres 205.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.



Otro dato importante es que el acceso a guarderías aumenta levemente en Guatemala con respecto a la situación en el país de origen, lo cual es especialmente importante para las mujeres. Dado que el trabajo de cuidado de personas cuidado-dependientes tradicionalmente es considerado responsabilidad femenina (Chaney y García, 1993; Flórez-Estrada, 2007), el no contar con servicios de guarderías podría implicar tensiones entre el trabajo remunerado y no remunerado (Martínez Franzoni y Voorend, 2009). En este sentido, es problemático el bajo nivel de acceso a guarderías en general, algo que debería ser un punto importante en la agenda política dado la alta y creciente inserción laboral de las mujeres en el modelo económico en la región.

Finalmente, se debe señalar el alto porcentaje de la población encuestada que señaló no tener acceso ni a servicios de salud, ni educativos, ni de recolección de basura en el hogar, ni a guarderías. Un 12% de los hombres y un 6% de las mujeres señalaron que sufrían de esta situación en sus países de origen, mientras que esta proporción disminuyó un poco en Guatemala, con un 10% de los hombres, mientras que en las mujeres la proporción se mantuvo en 6%. Estos datos reflejan el alto grado de exclusión en las que una proporción considerable de la población migrante se encontraba antes y después de migrar.

### **Situación socioeconómica del hogar de la persona migrante**

En esta sección se discute la situación socioeconómica del hogar de la persona inmigrante, tanto en su país de origen como en Guatemala. Las principales razones del aumento de los flujos migratorios en las últimas décadas están relacionados con factores socioeconómicos y políticos (Martínez, 2008). La etapa más reciente en la migración en la región se da además por falta de oportunidades en su país de origen y la búsqueda de una mejoría en la situación socioeconómica (Acuña, 2010; Martínez, 2008; Morales y Castro, 2006). El cuadro 4.5 contiene

datos sobre la situación económica de la población inmigrante entrevistada.

Los migrantes entonces buscan mejorar sus condiciones de vida y en muchos casos, lo logran, en uno u otro aspecto de sus vidas. Los datos recabados en este estudio señalan que los ingresos de las personas inmigrantes entrevistadas aumentaron al migrar a Guatemala. En su país de origen, sólo un 17% ganaba el equivalente de US\$200 mensuales o más, mientras que esta proporción aumenta considerablemente al 37% en Guatemala. Es importante anotar que el porcentaje de personas que gana menos de US\$200 no varía mucho, y que hay una tercera parte de los informantes que no conocía cuánto ganaba en el país de origen.

Sin embargo, la mejoría económica es notable, lo que confirma que el proceso migratorio está asociado a la dinámica económica y laboral en la región. Además, si se comparan las fuentes del ingreso del hogar, se aprecia que también se logra una mayor autonomía económica de las personas entrevistadas. Mientras en el país de origen sólo un 35% de las personas entrevistadas era el principal contribuyente al ingreso familiar, ese porcentaje alcanza un 75% en Guatemala.

Esta situación cambia mucho entre los sexos. Si bien los ingresos aumentan de manera similar para ambos sexos, hay una diferencia en el aumento en la autonomía económica. El porcentaje de mujeres que son el principal aporte al ingreso del hogar aumenta de un 29% en sus países de origen a 58% en Guatemala, pero entre los hombres esa participación pasa del 29% a 83%. De tal manera, entre las mujeres es mucho más común que su salario represente un ingreso complementario del ingreso de la persona que aporta más al gasto familiar (en el 35% de los casos) mientras que entre los hombres es muy poco usual (sólo un 4%).

En cuanto a las fuentes del ingreso del hogar, en casi todos los casos se componen del salario de la persona inmigrante o de su pareja, o ambos. En el país de destino,



había un 8% de los hogares que tenía otras fuentes de ingreso, principalmente las remesas, lo cual señala que ya había en la familia del migrante antecedentes de parientes que habían emigrado y que enviaban remesas. En Guatemala, sólo un 6% de los encuestados señalaron que sus hogares contaban con otras fuentes de ingreso distintas al salario.

En general, no hay cambios significativos con respecto a cómo se gastaba el dinero en el país de origen y cómo se gasta en Guatemala. La proporción del ingreso que se gasta en servicios básicos, agua y luz, baja levemente en Guatemala. También bajan moderadamente los gastos de

servicios médicos, aunque no para las mujeres. Por otro lado, más personas gastan en transporte en Guatemala, aunque sea muy pequeña la diferencia con el país de origen. Los gastos para educación, alimentación y vestido no cambian mucho.

El cambio más importante se presenta en el gasto de alquiler de vivienda. En el país de origen, sólo un 21% dice gastar dinero en alquiler, pero esta proporción casi se duplica en Guatemala (41%). Esto no es sorprendente porque, como ya se señaló, muchas personas que tenían casa propia en su país de origen, o vivían con sus padres, ahora tienen que alquilar casa.

#### CUADRO 4.5

GUATEMALA: SITUACIÓN ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENCUESTADA - 2010  
(PORCENTAJES / MUESTRA = 310a/)

Variable	País de origen	País de destino
Ingreso total del hogar durante últimos tres meses		
Menos \$200	53	46
\$200 o más	17	37
Ns/Nr	30	17
Persona que aportaba/aporta mayor parte del dinero		
Entrevistado/a	35	75
Solo su esposa/pareja y sus hijos	4	15
Otros	2	4
Solo sus hijos	50	4
Ninguno	9	3
Forma en que se obtenían/obtienen los ingresos		
Salario	95	100
En lo que gastaba/gasta el dinero		
Vestido	89	90
Electricidad	62	55
Alquiler de vivienda	21	41
Alimentación	41	40
Transportes	67	72
Gastos escolares (no incluye transporte)	30	31
Considera que el dinero le alcanzaba/alcanza		
Menos	56	9
Igual	27	37
Más	7	53

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.

También destaca que hay un mayor porcentaje que gasta en recreación (aumenta de 2.3% a 5.3%). Esto parece evidenciar que las condiciones económicas para estas personas han mejorado con la migración, dado que la situación económica permite la inversión en actividades no productivas y no remuneradas como la recreación.

Analizando estos datos, no sorprende que más de la mitad de las personas dijera que el ingreso en Guatemala le alcanza más que en su país de origen. En general, la situación económica mejora para la mayoría de las personas en los tres sectores y para ambos sexos, aunque hay variaciones importantes entre ellos.

Una proporción más grande de mujeres dicen que su ingreso les alcanza más que en su país de origen (56%), que en el caso de los hombres (52%). Al mismo tiempo hay un porcentaje mayor que dice que les alcanza menos (12% para mujeres y 8% para hombres, respectivamente). En el caso particular de las mujeres, aquéllas que no ven mejoría en su situación económica se encuentran principalmente en el sector del servicio doméstico. Como lo han señalado diversos autores, éste es un sector normalmente poco regulado donde muchas de ellas se encuentran ante situaciones de explotación (Martínez, Mora y Voorend, 2009). La información anterior, resulta relevante para los hacedores de políticas públicas, tanto de aquéllas que promueven la igualdad de género como para las políticas de migración laboral.

A manera de síntesis de este apartado del presente informe, se puede señalar de la información recabada en este estudio, que como afirman Morales y Castro (2006), “la emigración transfronteriza está constituida por adultos que se desplazan individualmente” (Morales y Castro, 2006: 36). Los hallazgos muestran que efectivamente la mayoría de los inmigrantes se fue de su país siendo dependiente de sus padres o de otro proveedor, pero en Guatemala forman nuevas familias y se convierten en proveedores principales de su hogar. Estas nuevas familias se encuentran actual-

mente en la etapa de inicio y la mayoría tiene cuidado-dependientes jóvenes. Para las mujeres inmigrantes, esto puede presentar tensiones en la división entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado así como en los quehaceres y el cuidado, tareas principalmente “femeninas”.

La mayoría de estas familias no tiene acceso a casa propia, lo que las obliga a alquilar. A pesar de esto, y a que muchas de estas personas vivan en casas más pequeñas que en las que vivían en sus países de origen y a que en muchos casos deban compartir la vivienda con otras personas, la satisfacción sobre sus condiciones habitacionales con respecto al país de origen mejora.

En materia de acceso a servicios básicos, sin embargo, la situación no siempre mejora. Aunque el acceso a salud mejora levemente, es preocupante que el acceso a servicios de educación para la persona migrante y sus hijos es peor en Guatemala que en sus países de origen.

Respecto a los servicios de cuidado, si bien hay una mejoría en el acceso comparado con el que se tiene en sus países de origen, el mismo sigue siendo muy reducido. Es por ello que la posibilidad de mejorar la disponibilidad y el acceso a guarderías de las personas migrantes, debe ser un punto importante en la agenda política, especialmente por el gran número de mujeres migrantes con cuidado de dependientes.

En cuanto a la situación socioeconómica de las personas migrantes encuestadas, la mejoría es notable, lo que confirma que el proceso migratorio en la región está asociado a la dinámica económica y laboral. También se observa un notable incremento en cuanto a la independencia económica de la población que emigra. Aún así, hay una diferencia en el aumento en la autonomía económica entre sexos, y entre sectores. Las mujeres se encuentran en desventaja y a menudo su salario constituye un ingreso secundario para el hogar. Raramente son el sostén económico



principal de sus familias, muy probablemente debido a que el sector en que laboran es peor pagado.

### 4.3 Proceso migratorio

En la literatura sobre los sistemas migratorios, un tema central son los factores económicos, sociales y demográficos que llevan a una persona a tomar la decisión de migrar (Castles y Miller, 2009). En esta sección se analiza el cómo y el por qué deciden las personas de la región migrar hacia Guatemala, y qué factores toman en cuenta para la decisión de migrar específicamente a este país.

A pesar de que se conoce a Guatemala sobre todo como país de tránsito en la ruta a Estados Unidos, muchas personas también deciden migrar al país.

Recientes aproximaciones de investigación indican que cerca de un 10% de la población centroamericana está fuera de sus países de origen, y una gran parte lo hace por motivos económicos, fundamentalmente (PER, 2008). En países donde los mercados laborales son principalmente informales, con remuneraciones bajas, y los Estados tienen poca capacidad para la desmercantilización del bienestar, la migración ha ocupado un papel central en las estrategias familiares de sobrevivencia (Martínez Franzoni, 2008).

Los flujos migratorios en la región en las décadas anteriores (principalmente los ochenta y los noventa) se vincularon más con variables políticas y fueron de carácter fundamentalmente extrarregional (Acuña, 2010). Ahora, la región entró en una nueva etapa caracterizada por la transformación de los mercados de trabajo, como consecuencia de los procesos estructurales de cambio de modelo económico, que implican la globalización económica, la transnacionalización de los mercados, y la precarización y feminización de los mercados laborales (Segovia, 2004). Los mercados laborales, en casi todos los

países centroamericanos, no tienen la capacidad de absorber la fuerza laboral (Martínez Franzoni, 2008), pero hay variaciones nacionales en los modelos económicos y sus capacidades de generar empleo (Segovia, 2004). Es por ello que, en muchos casos, existen desigualdades importantes entre países de la región, que si bien no son tan grandes como las que existen entre los países del norte y del sur del continente, no dejan de ser relevantes.

Si bien la migración extrarregional tiene un papel principal en los sistemas de migración, la migración intrarregional se ha vuelto más importante en los últimos años (Morales y Castro, 2006; Acuña, 2010). Una gran parte de esta migración es temporal y está asociada a los períodos estacionales de actividad agrícola o proyectos específicos de construcción. Estas actividades y la demanda de fuerza de trabajo que generan, así como las variaciones en modelos y desempeño económico entre países centroamericanos durante las últimas décadas, explican en parte las motivaciones de la gente para migrar a países dentro de la región, en vez de o antes de migrar a otros países fuera de la región.

En esta sección se busca entender mejor los motivos que llevó a las personas inmigrantes a irse de su país, y por qué optaron por Guatemala como país de destino, con qué tipo de información contaron al tomar esta decisión y otros aspectos del proceso migratorio. El cuadro 4.6 ejemplariza esta situación.

Casi nueve de cada diez personas encuestadas salieron de su país de origen en búsqueda de mejores condiciones de trabajo o de vida. La falta de trabajo, la mala calidad del trabajo y específicamente el bajo monto de los salarios percibidos en el país de origen fueron las principales razones para la migración. Otras motivaciones importantes fueron la búsqueda de una mejor calidad de vida o “por dinero”.

**CUADRO 4.6**

GUATEMALA: MOTIVACIONES PARA MIGRAR DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE - 2010  
(PORCENTAJES / MUESTRA = 310a/)

Motivo por el que salió del país	Principal
Búsqueda de trabajo	63
Malos salarios	13
Calidad de vida	5
Visitar a familiar	5
Por dinero	4
Otros	10
Motivo por el que decidió venir a este país	Principal
Mejores oportunidades de empleo	42
Es un sitio más seguro para mí y mi familia	12
Los salarios son mejores	9
Familiares: ver a familia, cerca de madre	6
El empleo se consigue rápido	6
Otro	6
NS/NR	12

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.

La falta de trabajo en el país de origen es un motivo para migrar mencionado más por los hombres (68%) que por las mujeres (51%), mientras que las mujeres señalan más frecuentemente los malos salarios (20%) que los hombres (10%). Además, hay una mayor proporción de mujeres que migra por razones familiares (8%) que los hombres (3%), lo cual puede indicar una migración para reunirse con la pareja que ya se había ido del país de origen o bien la existencia de problemas intrafamiliares que impulsan a la mujer a emigrar.

La decisión de migrar a Guatemala tiene que ver con las expectativas de mejores oportunidades de trabajo y mejores salarios. Seis de cada diez personas escogió Guatemala porque esperaba mejores oportunidades de empleo, mejores salarios y mejores condiciones de trabajo, o porque consideraba que se consigue un empleo rápido.

Es sumamente importante resaltar el hecho de que un 12% de las personas encuestadas mencionó que Guatemala

presentaba una situación más segura para su familia. En muchos casos se habló de la persecución o el acoso de maras o pandillas. Este factor impulsor de la migración intrarregional es sumamente relevante, pues además de tratarse de un factor novedoso, refleja el deterioro en la seguridad experimentado en la región y sus efectos sobre la movilidad de las personas, factor que amerita un estudio y un reconocimiento más profundo por parte de todos los sectores sociales de los países de origen y destino.

Otros factores que pesan en la decisión de migrar, aunque con menos importancia que los factores económicos, son la cercanía de su país de origen, o tener familiares o amistades en Guatemala.

La figura 4.1 muestra el proceso que siguieron algunas de las personas participantes en los grupos focales de este estudio cuando tomaron la decisión de migrar hacia Guatemala, siendo los principales motivadores de la migración la búsqueda de mejores condiciones de vida,





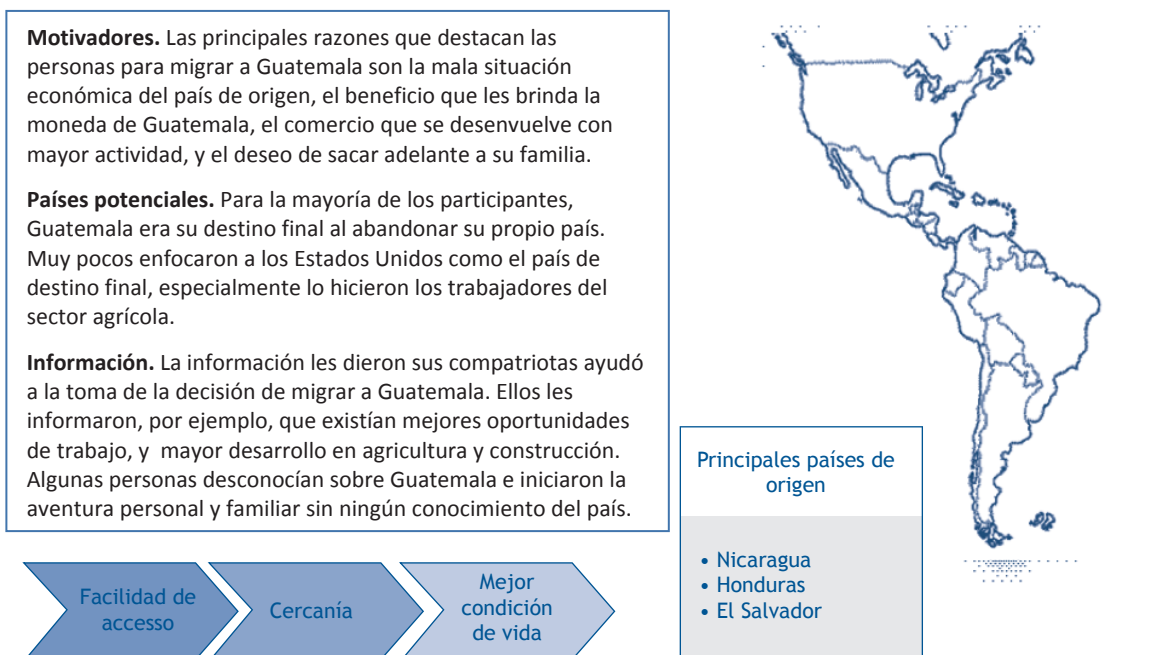
la facilidad del acceso y la cercanía de su país de origen.

En la sesiones de los grupos focales con las personas trabajadoras inmigrantes en Guatemala (CID-Gallup Guatemala, 2010) se discutieron los motivos para migrar. En general, los grupos focales confirmaron los datos de las encuestas: los principales motivos que mencionaron los y las participantes fueron la crisis económica de los países de origen, la carencia de empleo, el anhelo de un mañana mejor para su familia y la situación política y de seguridad en sus países de origen, refiriendo en específico el deterioro causado en la seguridad, a causa de la presencia de las maras y pandillas.

La información que les brindaron sus compatriotas, por conocimiento o experiencia, les ayudó a la toma de la decisión de migrar a Guatemala. Entre esta infor-

mación destacan mejores oportunidades de trabajo en Guatemala, el mayor desarrollo de la agricultura y la construcción. Otros inmigrantes centroamericanos consideraron a Guatemala, inicialmente, como un trampolín para viajar a Estados Unidos, pero al encontrar trabajo, decidieron establecerse en este país. La elección de Guatemala como país de destino para otras personas inmigrantes fue al azar, sin tener ningún tipo de información del país, aventurando el futuro propio y el de su familia. Para muchos, la decisión de migrar a Guatemala fue tomada individualmente, aunque hubo casos en que la decisión fue impulsada por sus padres, recibiendo el apoyo de toda la familia para el proceso migratorio. La figura 4.2 resume este proceso con base en los datos recabados en las sesiones de grupo.

**FIGURA 4.1**  
¿CÓMO SE ELIGE EL PAÍS HACIA DONDE MIGRAR?



Fuente: CID Gallup, Resumen grupos focales, 2010.

**FIGURA 4.2**  
¿QUÉ MOTIVA LA MIGRACIÓN?

Razones económicas	Razones políticas	Razones sociales	Razones psicológicas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Economía familiar.</li> <li>• Falta de empleos.</li> <li>• Empleos con bajo salario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inestabilidad política.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtención de vivienda.</li> <li>• Busca de apoyo de familiares residentes en Guatemala.</li> <li>• Delincuencia.</li> <li>• Asesinato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deprimido.</li> <li>• Problemas familiares con padres, pareja.</li> </ul>

**TESTIMONIOS**

*“Prosperar y salir adelante” “Por los hijos, salir adelante para el futuro”*  
*“Buscando mejoría económica” “Vivir una vida mejor”*  
*“Mis padres me sacaron pequeño para trabajar” “Buscando la mejoría”*  
*“Falta de empleo” “Salir del país a buscar aventuras y sobrevivir”*  
*“Por necesidad” “También por la delincuencia que había”*

Fuente: CID-GALLUP Guatemala, 2010.

Por otra parte, los datos de la encuesta también permiten un análisis del historial migratorio de las personas inmigrantes entrevistadas. La mitad de la muestra tiene ya 10 años o más desde su primer ingreso en Guatemala, un 21% tiene entre 5 y 10 años, un 17% entre 1 y 5 años, y un 12% menos de 1 año. Es decir, en total la mitad migró en la última década, lo cual corresponde a la tercera etapa histórica experimentada por la migración centroamericana contemporánea, la cual está más relacionada a factores socioeconómicos y menos a factores políticos, y con una mayor prominencia de la migración intrarregional en los sistemas de migración (Acuña, 2010). Entre las mujeres, el grupo que ya tiene más de 10 años en el país es levemente más grande (54%) que entre los hombres (48%).

Dos tercios de las personas entrevistadas han podido regresar al país de origen por lo menos una vez. Casi siempre es para visitar a la familia que quedó atrás (81%), y en algunos casos por días festivos como Navidad y Semana Santa (11%). Para viajar, el autobús es el medio de

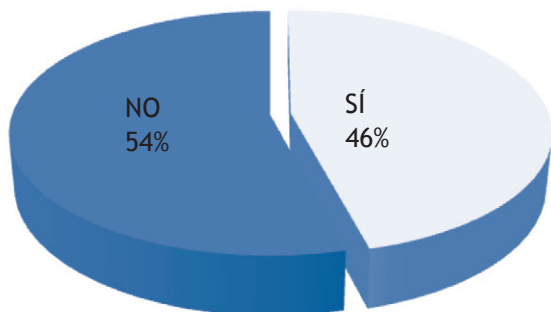
transporte más usado (83%), aunque hay una pequeña minoría que ha podido viajar en automóvil (6%) o en camión (6%).

Finalmente, la gran mayoría (78%) señaló que su estancia en Guatemala es de forma permanente. Este porcentaje es mayor entre las personas que trabajan en agricultura (83%) y servicio doméstico (77%) que entre aquellas que trabajan en construcción (68%). La situación por género, sin embargo, no varía mucho.

El gráfico 4.5 resume los datos más importantes en cuanto al tipo de información con que contaba la persona inmigrante antes de migrar a Guatemala. Un poco más de la mitad no contaba con ninguna información al momento de venir al país. Esto es especialmente común entre las personas que ahora trabajan en agricultura o servicio doméstico (57% y 55% no contaban con información, respectivamente), mientras que más personas que se dedican a la construcción contaban con alguna información (52% sí contaba con información).

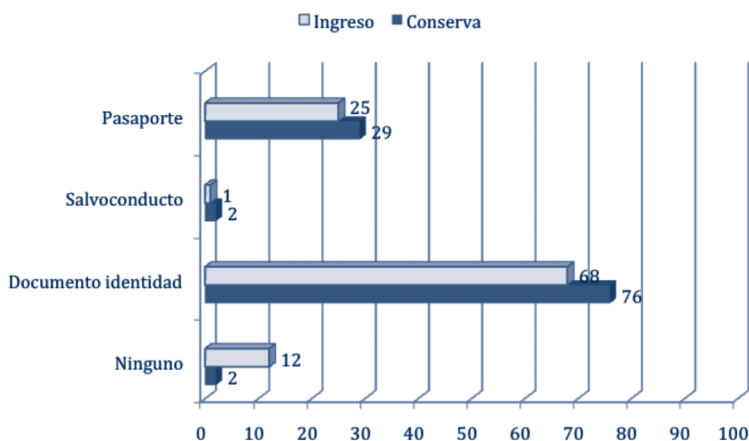
**GRÁFICO 4.5**  
PROCESO MIGRATORIO

**Contaba con información al momento de venir al país**  
(Porcentajes/Casos: 310)



Tipo de información con la que contaba y cuál fue más útil (Porcentajes /Casos: 141)		
	Contaba	Más útil
Sobre posibles trabajos	77	60
Información general sobre el país	29	9
Sobre estadía/hospedaje	31	16
Medio por el que consiguió la información (Porcentajes /Casos: 141)		
Familiares	61	
Amigos	39	

**Documento con el que ingresó al país/ Documento que conserva**  
(Porcentajes/Casos: 275)



Estado en el país (Porcentajes /Casos: 310)	
Temporal (menos de seis meses)	7
Permanente	78
Período de trabajo	12
Sólo por cosecha	1
NS/NR	2

De las personas que tenían alguna información sobre Guatemala antes de migrar, ocho de cada diez manejaban información sobre posibles trabajos, siendo esto más común entre los hombres (86%) que las mujeres (62%). Un tercio contaba con información sobre posibles hospedajes, otro tercio tenía alguna información general sobre el país, y el 20% sobre alguna amistad o sobre alguna persona o institución que pudiera brindar ayuda en Guatemala. La información sobre

Guatemala provino casi siempre de un familiar (61%) y/o de algún amigo que conoce el país (60%).

En general, la información sobre posibles trabajos se consideró como la más útil, especialmente entre los hombres; aunque también fue altamente apreciada la relacionada con el hospedaje y los costos del viaje, en cuyo caso son más las mujeres que consideran esta información útil que los hombres.

Al entrar en el país, la mayoría de las personas entrevistadas contaba con algún documento de identidad. Dado que Guatemala forma parte del Sistema de Integración Centroamericana (SICA-CA4), el tránsito de personas es libre y condicionado sólo a la presentación del viejo boleto “de embarque”, conocido como Tarjeta de Ingreso y Egreso (TIE), y una identificación personal.

Sólo una de cada diez personas entrevistadas entró al país sin ningún documento, siete de cada diez tenían una cédula o documento de identidad, y un poco menos de tres tenían un pasaporte. La gran mayoría de personas que entraron con algún documento de identificación todavía lo conserva en este momento. Según uno de los expertos consultados (Martínez, 2010, Entrevista), una vez dentro del país, muchas personas inmigrantes consiguen documentos falsos (muchos poseen cédula guatemalteca) y se identifican como guatemaltecos. Es notable que una mayor cantidad relativa de hombres entró a Guatemala sin documentación alguna (15% frente a 5% de las mujeres). El ingreso sin documentos es más común para los trabajadores del sector de la construcción.

El gráfico 4.6 resume más información sobre el ingreso al país y la documentación con la que ingresaron a Guatemala. El ingreso a Guatemala no representa mayores problemas, aunque ninguno de los encuestados señaló que contara con los documentos requeridos legalmente para poder trabajar en el país (véase la figura 4.3 más adelante), pues nadie indicó que contara con el permiso de trabajo o de residencia requerido a su entrada al país.

Sin embargo, es algo sorprendente que, al cruzar la frontera, los y las inmigrantes entrevistados dicen que no cuentan con los documentos de identidad necesarios para viajar, dado que bajo el CA-4 y con la cédula no hay ninguna restricción para su tránsito a Guatemala. Es muy probable que, más que a documentos para pasar la frontera, se refieren a documentos para la permanencia o bien para el trabajo. Sobre

todo si se considera que según la información proporcionada por ellos mismos, un 68% contaba con cédula de identidad y un 25% con pasaporte a su ingreso.

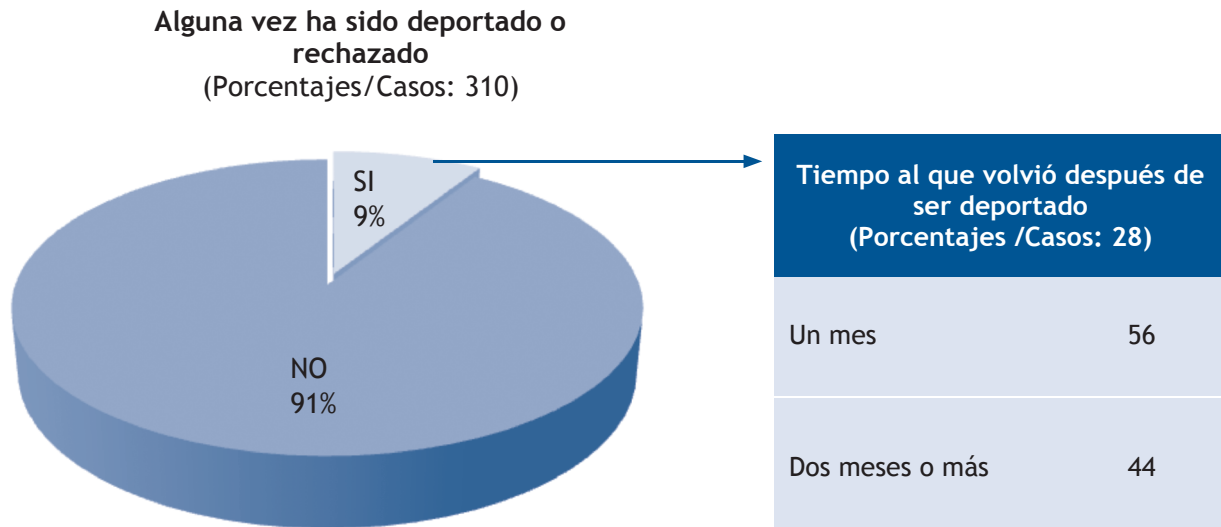
Muy pocos manifestaron que han sido deportados o rechazados (9%), y de las pocas personas que tuvieron que enfrentar este tipo de problemas, más de la mitad volvió al país en menos de un mes después de la deportación. El resto esperó dos meses o más para volver, pero siempre volvieron.

Sólo uno de cada diez entrevistados cuenta con un permiso de residencia o un carnet de residencia, y muy pocas personas tienen un permiso de trabajo (10%). Los informantes clave aseguraron que para los y las inmigrantes laborales existen ciertas limitantes en el reglamento de permisos de trabajo a extranjeros, ya que el marco es algo “restrictivo” (OML Guatemala, 2010). La persona que necesite solicitar permiso debe tener una constancia de ingresos y estados de cuentas y debe existir un garante guatemalteco. Además, no existen procedimientos claros para tramitar los permisos de trabajo (ibid.). Esto se complica aún más dado que el patrono debe pagar cierta cantidad para acceder al permiso laboral y definitivamente el empresario no está en la disposición de asumir los costos del permiso de trabajo (ibid.).

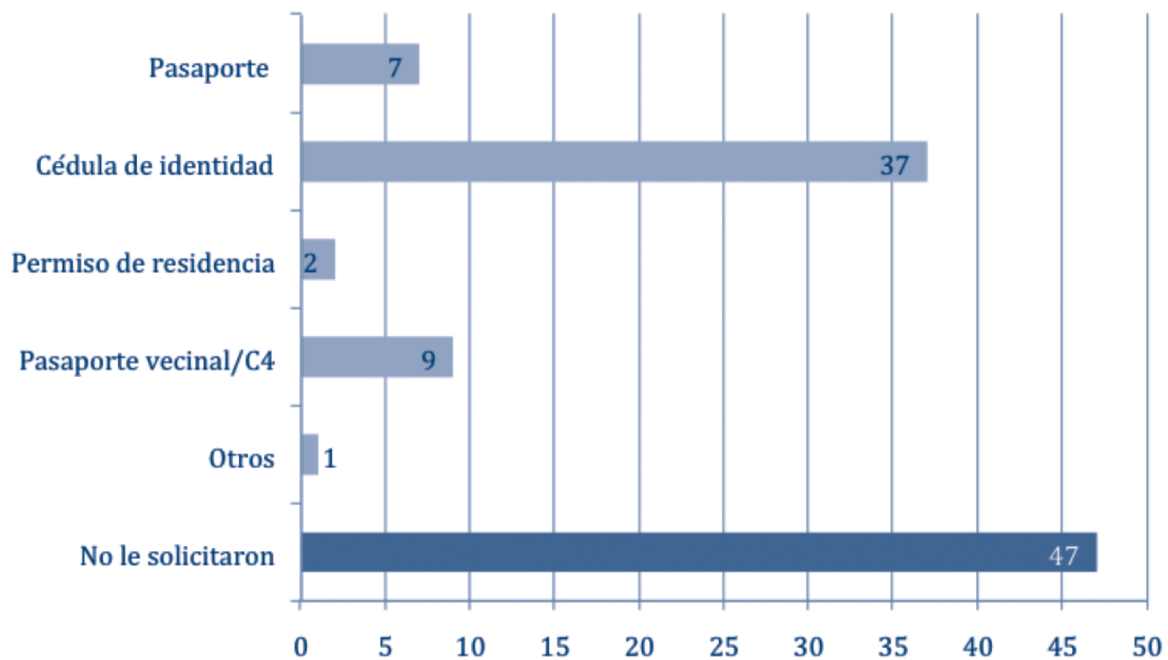
A pesar de que, como se ha visto, la totalidad de las personas migrantes no contaba con permiso laboral o de residencia a su ingreso a Guatemala y a que sólo un 10% dijo tener permiso de residencia y un 10% dijo tener permiso de trabajo, los encuestados señalaron que, para encontrar un trabajo, la falta de documentación no representa un problema, ya que en la mitad de los casos no se solicita ningún documento oficial, y si se solicita alguna documentación, es casi siempre la cédula de identidad (37%) o un pasaporte (16%).



**GRÁFICO 4.6**  
**PROCESO MIGRATORIO: APLICACIÓN DE LA NORMATIVA MIGRATORIA Y LABORAL EN GUATEMALA**



**Le solicitaron algún documento de migración para otorgarle trabajo en el país**  
 (Porcentajes/Casos: 310)



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.



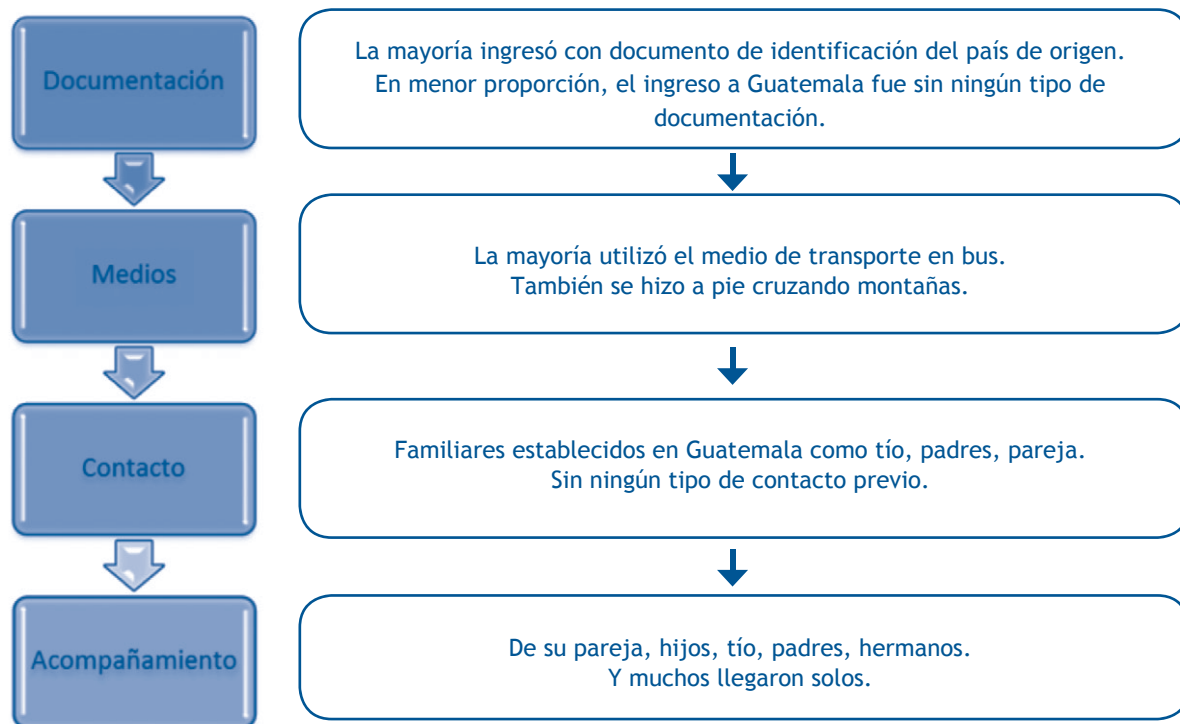
Los empleadores del sector de la construcción parecen levemente más estrictos en cuanto a los requisitos de documentación; un 36% de los trabajadores encuestados en este sector dijo haber obtenido el empleo sin que le solicitaran documentos oficiales, mientras que en la agricultura esa respuesta se repitió en un 55%, y en el servicio doméstico en un 40%. Aún así, en este sector la mayoría de las personas inmigrantes dijeron que les otorgaron el trabajo cuando presentaron la cédula o un pasaporte, y no pidieron un permiso de trabajo formal.

En las sesiones de los grupos focales (CID-Gallup Guatemala, 2010), se discutió también el proceso de ingreso a Guatemala, incluyendo los documentos que llevaba la persona y los principales problemas que enfrentaron las personas migrantes una vez que entraron al país. Estas sesiones de grupo muestran un lado

del proceso migratorio que los datos de la encuesta no logran capturar, y que tiene que ver con las preocupaciones y los riesgos que corren las personas inmigrantes al migrar.

Entre estos riesgos, las mujeres dijeron tener miedo de ser violadas, y ambos (hombres y mujeres) mencionaron la hambruna, el peligro de exponerse a la vida silvestre (por picaduras de culebra, por ejemplo) y, en especial, la captura y deportación hacia el país de origen. Si bien la mayoría de las personas en las sesiones grupales dijo que ingresó con el documento de identificación de su país de origen, aprovechando el libre tránsito entre los países centroamericanos del CA-4, algunas personas señalaron que emplearon un traficante de migrantes. En la figura 4.3 se resume alguna información sobre el proceso de preparación antes de migrar.

**FIGURA 4.3**  
**¿CÓMO SE PREPARAN PARA MIGRAR?**  
 (INFORMACIÓN PRODUCTO DE LOS GRUPOS FOCALES)



*“Vinimos en bus en una excursión”, “veníamos con la tarjeta de identidad de Honduras”, “Mi esposo me trajo para acá”.*

Fuente: CID-GALLUP Guatemala, 2010.

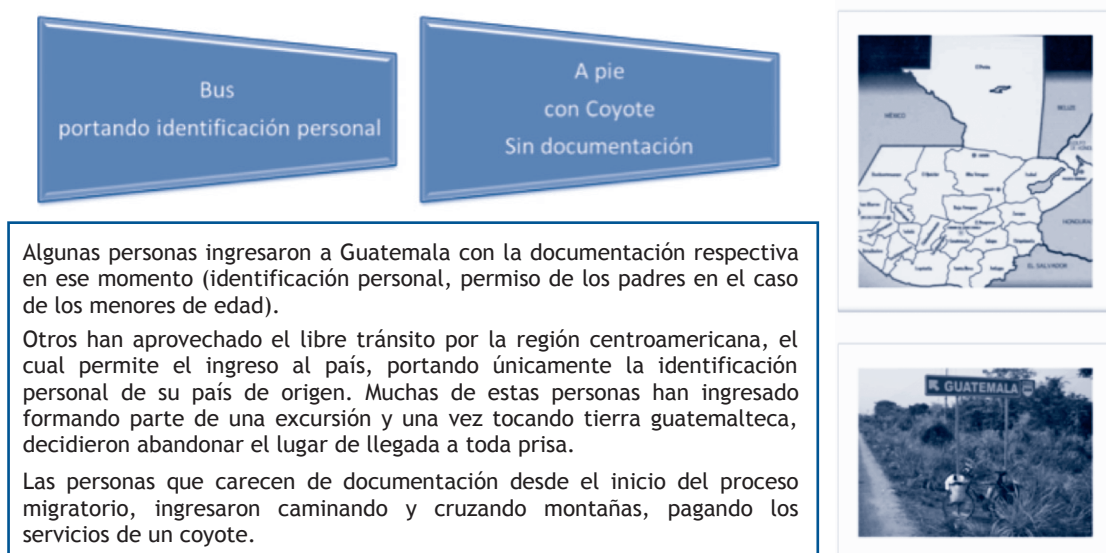
Existen varias razones por las cuáles las personas expresan no tener documentación. Una de ellas, y para los inmigrantes con mayor tiempo de radicar en Guatemala, fue la complejidad de obtener los documentos solicitados tiempo atrás para el ingreso, los cuales no tenían en su poder. Otros expresan que han perdido algunos de los documentos necesarios para tramitarlos, debido a que han sido víctimas de asaltos en ciudad Guatemala, mientras que otras personas dicen que los extraviaron en el transcurso de su viaje. También hubo varias personas, aunque en menor escala, que viajaron sin documento alguno desde que iniciaron el proceso migratorio. Particularmente éstas últimas señalaron haber contratado “coyotes”, quienes se encargan de trasladarlos indocumentados a cambio de un pago monetario. El mayor riesgo que señalaron se tenía al hacer uso de un coyote es la pérdida de dinero, si no se proveía el servicio contratado. La figura 4.4 resume esta información.

Una vez en Guatemala, los principales problemas que enfrentaron los y las inmigrantes participantes en los grupos focales fueron la carencia de vivienda, la falta de fuentes de empleo y de estabilidad de las mismas, la discriminación por parte de la población guatemalteca, el hambre y la sed. Otros problemas que perciben los y

las inmigrantes se vinculan con la falta de documentación y la amenaza de ser deportados por la “migra”. Según los participantes de los grupos focales, los devuelven a sus países en calidad de deportados, sin sus bienes y en ocasiones deben sufrir maltratos. Es interesante este hallazgo, porque según especialistas en el tema, no existe en Guatemala una institución especializada para los procesos de deportación, sino más bien es un departamento dentro de la policía nacional, que los realiza en forma relativamente improvisada. Según los mismos expertos, la policía no cuenta con los recursos para realizar los procesos de deportación en forma adecuada.

Muchos de los participantes en los grupos focales dijeron que, en general, no les pidieron documentos para poder trabajar, y que lo que más se solicita es la cédula o algún documento de identidad. Indicaron que los “contratistas” buscan personas inmigrantes calificadas o sin experiencia para la realización de un trabajo específico, quienes lo aceptan obligados por la necesidad económica. En general, los inmigrantes consideran que los contratistas se aprovechan de su condición de necesidad. Esto, en combinación con la falta de documentación, les hace vulnerables para la explotación laboral.

**FIGURA 4.4**  
¿CÓMO SE CRUZA LA FRONTERA?



Fuente: CID-GALLUP Guatemala, 2010.

Los datos de la encuesta confirman estos y algunos otros riesgos de la migración, entre los que destacan que hay un grupo importante (12%) que ha vivido situaciones de delincuencia, especialmente en el sector de la construcción (20%). Además, un 6% dice que ha sido discriminado y el 3% ha vivido alguna experiencia negativa con las leyes o la policía por su estatus de inmigrante. Finalmente, entre otras dificultades que los encuestados señalaron como riesgos de la migración, un 4% dijo que no lograba encontrar trabajo y otro 3% señaló que le hacía mucha falta la familia.

A pesar de estos riesgos, un poco más de la mitad de las personas inmigrantes entrevistadas dijo que no ha experimentado experiencias negativas al ingresar al país de destino. Un tercio mencionó como experiencia positiva el hecho de que encontró trabajo rápido, un 18% dijo que tiene muy buenas experiencias con la población guatemalteca (“es muy amable”) y el 13% dijo estar contento por tener la familia cerca al haber migrado a un país vecino.

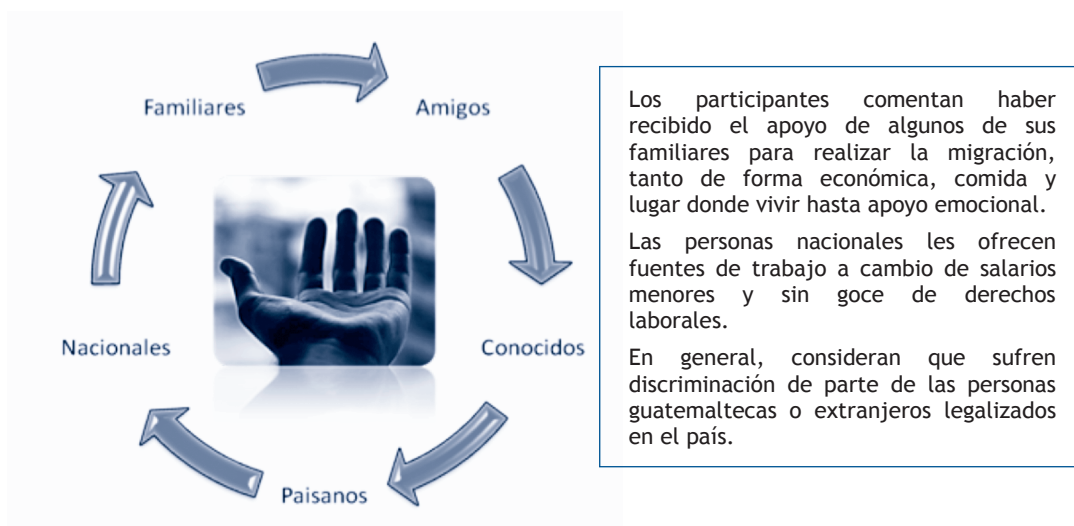
Estos datos señalan, entre otras cosas, que si bien por un lado hay tendencias generales en los procesos migratorios, por otro lado cada experiencia migratoria

personal es diferente y depende de muchos factores, como el contar con contactos en el país de destino, familia y redes sociales, e información y apoyo que éstos le brindan a la persona inmigrante. La figura 4.5 muestra la importancia que las redes sociales pueden tener para la experiencia de la persona migrante.

Si las personas reciben apoyo, éste se trata casi siempre de alojamiento (17%), especialmente en la construcción (28%). Por sexo, más mujeres (36%) que hombres (27%) indicaron haber recibido algún tipo de soporte.

Es preocupante que siete de cada diez personas dicen no haber recibido ningún tipo de apoyo a su llegada a Guatemala. En el cuadro 4.8 se destaca que en poquísimos casos las personas recibieron ayuda económica (6%) y todavía en menor proporción recibieron apoyo en alimentación (3%) y en la búsqueda de trabajo (3%); este último es más común entre mujeres (6%). Estos datos podrían sugerir que las mujeres son más efectivas que los hombres en capitalizar sus redes sociales, y así conseguir apoyo, aunque habría que subrayar que para ambos sexos éste porcentaje es mínimo.

**FIGURA 4.5**  
LAS REDES DE APOYO Y LA INMIGRACIÓN



*“Los vecinos son jodidos, si lo miran a uno saben que uno no es de aquí y llaman a la policía, y les dicen: mire que en tal lado hay personas que no tienen papeles, vengán a sacarlos de aquí.”*



**CUADRO 4.7**  
**GUATEMALA: APOYO RECIBIDO POR LA POBLACIÓN INMIGRANTE AL INGRESAR - 2010**  
 (PORCENTAJES / MUESTRA = 310a/)

Variable	Primera mención	Otras menciones
<b>Tipo de apoyo</b>		
Alojamiento	17	37
Económico	6	13
Alimentación	3	61
Lo/a ayudaron a buscar trabajo	3	44
Asesoría laboral	1	1
No recibió	70	-
<b>De quién recibió el apoyo -Casos:94</b>		
Familiares	60	
Amigos de su país que viven aquí	29	
Patrón/empleador	6	
Otros	5	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.

Las redes sociales pueden ser clave en el proceso migratorio. De las 94 personas encuestadas que recibieron algún tipo de apoyo, el 60% lo recibió de un familiar, el 29% de amigos de su país que residen también en Guatemala y un 15% recibió ayuda de compañeros de trabajo. Es preocupante la falta de apoyo por parte de instituciones y organizaciones civiles formales, tanto del gobierno como de organizaciones no gubernamentales y agencias internacionales. En total, sólo un 3% dijo haber recibido apoyo de alguna de estas instituciones. La iglesia, aunque fue más señalada por los migrantes encuestados, no tiene una injerencia mucho mayor, pues sólo el 4% de la población señaló haber recibido apoyo de esta institución. De tal forma, el proceso migratorio es un proceso informal y “familiar”, cuyos integrantes, en cuestiones de apoyo, son muy dependientes de sus redes sociales y familiares y en general reciben muy poco apoyo de instituciones civiles, gubernamentales y religiosas.

Así, las redes informales y familiares son claves para entender este proceso

migratorio; desde la decisión de migrar hasta la búsqueda de trabajo en Guatemala, las redes pueden tener un rol fundamental. Es esencial que las instituciones formales y gubernamentales logren acercarse a las personas migrantes y sus familiares, a efecto de poder desarrollar programas cuyo objetivo sea apoyar a la población migrante a su llegada al país en pos de lograr una mejoría de su calidad de vida y de las condiciones laborales. Para ello, es conveniente y necesario fortalecer su presencia en los polos de atracción de inmigrantes en el país.

#### 4.4 Remesas: tendencias y usos

Morales y Castro (2006) discuten cómo para muchas comunidades de la región centroamericana “las economías locales se han vuelto altamente dependientes de las remesas familiares” (Morales y Castro, 2006: 63), no solamente de las remesas monetarias sino también de “una serie de otras transferencias, tanto materiales como simbólicas” (ibid.). Según Martínez (2008), “uno de los objetivos de la

migración es procurar recursos hacia los lugares de origen” (Martínez, 2008: 61). Como ya se ha dicho, como consecuencia de la migración internacional centroamericana, se genera una “transnacionalización de los hogares” (ibid., 60) y también de los recursos familiares.

Baumeister, Fernández y Acuña (2008) muestran que “el uso de las remesas está relacionado con el lugar de destino del emigrante” (Baumeister, Fernández y Acuña, 2008: 45).

Para el caso de los y las inmigrantes en Guatemala, Martínez (2008) anota que “solamente” el 41% envía apoyos a sus familiares. Sin embargo, según el mismo estudio, existen importantes diferencias por nacionalidad. Por ejemplo, es mucho más común el envío de remesas entre los inmigrantes nicaragüenses que entre los hondureños y salvadoreños que viven en Guatemala. “En promedio envían 63.93 dólares mensuales. El 66.6% de los que envían ayuda financiera, envían menos de 75 dólares mensuales. El destino de los recursos es fundamentalmente para adquisición de alimentos (79.41%)” (Martínez, 2008: 61).

En esta sección se presenta la información generada por las encuestas realizadas en el marco de este estudio con respecto al envío y el uso de las remesas por parte de la población inmigrante. El gráfico 4.6 resume la información sobre el envío de remesas. En grandes líneas, confirma los resultados del estudio de Martínez (2008) y que fueron referidos en el párrafo anterior, en cuanto a la población que envía remesas (33%) a su país de origen y los montos de éstas.

Los datos de las encuestas señalan que hay una marcada diferencia entre la proporción de mujeres que envía remesas a sus países de origen (40%) con respecto al porcentaje de hombres (30%). Esta práctica es especialmente común entre las mujeres que trabajan en el servicio doméstico, pues más de la mitad de ellas envía remesas. En el sector de agricultura es mucho más pequeña la proporción que

envía remesas (21%). Esto podría relacionarse con el hecho de que en este sector los salarios son generalmente más bajos que en los otros dos y, además, porque hay una mayor proporción de personas que se quieren quedar en el país de forma permanente que en los otros dos sectores. Por lo tanto, en el sector de la agricultura una mayor proporción de las personas encuestadas no envía remesas a sus países de origen.

Esta afirmación fue confirmada por los resultados de los grupos focales realizados en el marco de este estudio. Efectivamente, en estas sesiones (CID-Gallup Guatemala, 2010) los trabajadores del sector agrícola comentaron no enviarle dinero a su familia, porque lo que ganan es justo para el diario vivir de su familia radicada en Guatemala.

Un poco menos de la mitad de las personas encuestadas que envía remesas lo hace una vez al mes, mientras que un 21% lo hace cada dos meses, y un 34% cuando puede; es decir, de manera mucho más irregular. Si bien hay un mayor porcentaje de hombres que envían remesas cada mes (49%) que las mujeres (41%), las mujeres lo hacen más cada 15 días que los hombres (12% frente 5%, respectivamente) y cada dos meses (26% frente a 18%).

La mayoría de estas remesas que se envían pasan por el sistema bancario formal (30%) o una compañía financiera especializada (21%), mientras que una minoría se envían con un familiar o amigo (18%) o por encomiendas (10%). En el sector agricultura los medios más usados para el envío de las remesas son más informales (44% las envía con amigos, familiares, el servicio de transporte o por encomienda) que en construcción (36%) y servicio doméstico (26%), y mucho más alto entre los hombres (43%) que entre las mujeres (24%).

En los servicios de envío de remesas, la mayoría de los encuestados dijo pagar hasta US\$10 por envío (39%) y un porcentaje menor dijo pagar entre US\$11 y US\$20 (18%). Hay una pequeña

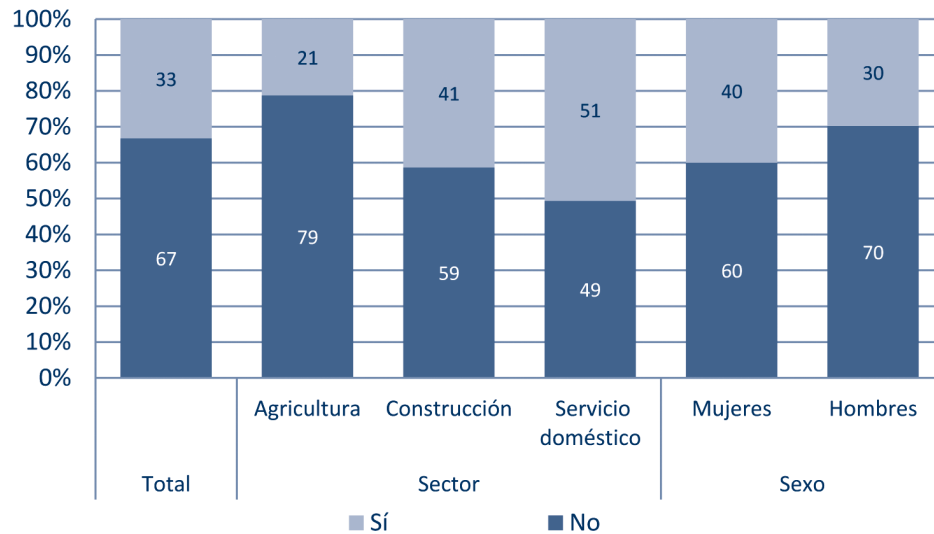


proporción (15%) que paga más de US\$20 por envío y la misma proporción no paga nada para los servicios, pues usa medios no pagados para ello. Es notable la diferencia de género en este respecto. Dado que las mujeres usan más medios formales que los hombres, son ellas las

que pagan más por estos servicios. Por ejemplo, la proporción de hombres que no paga nada para enviar las remesas (20%) es mucho más grande que las mujeres (7%). Parte de esto se debe a que ellos usan más medios informales que ellas.

GRÁFICO 4.7

## GUATEMALA: REMESAS ENVIADAS POR LA POBLACIÓN INMIGRANTE – 2010



Casos: Total: 310, Agricultura: 160, Construcción: 75, Servicio doméstico, 75; Mujeres: 105, Hombres 205.

Datos sobre remesas enviadas -Casos: 103-			
Monto de la remesa		Cuánto le cuesta hacer el envío	
Hasta \$200	85	Hasta \$10	39
\$200 y más	10	Más de \$10	33
Ns/Nr	5	NS/NR	15
Medio por el que envía remesas		Con cuánta frecuencia realiza el envío de remesas	
Compañía especializada	21	Una vez al mes	46
Banco	30	Cada quince días	8
Encomenderas	10	Irregular: cada 2 o más meses	34

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.

**CUADRO 4.8**  
**GUATEMALA: REMESAS ENVIADAS POR LA POBLACIÓN INMIGRANTE**  
**ENCUESTADA- 2010**  
**(PORCENTAJES / CASOS =103)**

Cantidad de beneficiados de las remesas que envían		En qué se utiliza la ayuda que usted envía	
Una a dos	48	Gastos básicos del hogar	95
Tres a cuatro	24	Ahorros	14
Más de cuatro	7		
Beneficiados directos de las remesas que envían		Envía a su familia productos que no sean dinero (casos/300)	
Hijos	40	Ropa	8
Padre/Madre	63	Comestibles	7
Cónyuge/Pareja	16	No envía	83

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.

En cuanto al monto de las remesas que se envían, normalmente no superan los US\$200 (85%)<sup>12</sup>. En agricultura, casi no se envían remesas superiores a este monto, porque los salarios son más bajos que en los otros dos sectores. En construcción, la proporción de personas que manda montos superiores a US\$200 es mayor (19%) que en agricultura (3%) y servicio doméstico (8%). Estos datos son muy similares si comparamos los sexos.

El cuadro 4.8 contiene información sobre quiénes reciben las remesas. El 48% de los encuestados señalaron que alrededor de una o dos personas se beneficiaban directamente de las remesas que enviaban a sus países, y 24% de los encuestados dijeron que se ven beneficiadas entre tres y cuatro personas de las remesas que envían.

<sup>12</sup> Es importante señalar que el monto indicado de hasta \$200 es un rango construido para el ordenamiento de los datos de este estudio. Sin embargo, los montos mayores enviados por los migrantes a sus familiares en los países de origen siguen estando ubicados en el rango de entre los 50 a los 100 dólares mensuales.

Dado que las personas que laboran en el sector de la agricultura envían remesas más pequeñas en monto, en comparación con las personas encuestadas de otros sectores, se dan menos casos en que más de dos personas se favorecen directamente de las remesas de los trabajadores agrícolas. Según los datos de las encuestas, casi siempre son familiares quienes se benefician de las remesas enviadas, lo cual muestra de nuevo la importancia de la migración en las estrategias familiares de bienestar y sobrevivencia. En el 63% de los casos son los padres los receptores de las remesas, mientras que un 40% dice que son los hijos y/o un 16% dice que es su pareja en el país de origen quien se beneficia de las remesas que envía.

Los datos de las encuestas realizadas en el marco de este estudio están fundamentalmente de acuerdo con los estudios de Martínez (2008) y con Baumeister, Fernández y Acuña (2008), pues la gran mayoría (95%) de las personas encuestadas señalaron que sus familiares usan las remesas para cubrir los gastos de consumo del hogar, mientras que un 14% las usa para ahorrar. Estos ahorros, según



el estudio de Baumeister, Fernández y Acuña “se gastan en (...) electrodomésticos (equipos de sonido, televisores entre otros), y en algunos casos en mejora de viviendas” (2008: 47). Un 10% de las personas encuestadas, señalaron que sus familiares usan las remesas para financiar sus estudios, y es notable que esto es más común entre los receptores de remesas enviadas por mujeres (12%) que las enviadas por hombres (8%), lo cual puede indicar que hay más mujeres que dejaron atrás a sus hijos y que con las remesas se trata de financiar sus estudios.

Como bien anotan Morales y Castro (2006), es bastante común mandar otras transferencias, tanto materiales como simbólicas. Si bien ocho de cada diez personas encuestadas dijeron que no mandan nada aparte de dinero, dos de cada diez señaló que sí manda bienes que no son dinero. Un 8% envía ropa, un 7% combustible, un 4% útiles escolares, otro 4% medicinas y 2% electrodomésticos. Es más común entre las mujeres mandar transferencias materiales (27%) que entre los hombres (12%). Uno de los hallazgos más notables es el referido a que el 7% señaló que enviaba combustible, lo cual indica el nivel de aprovechamiento que los migrantes hacen de los mejores precios de ciertos artículos en unos u otros mercados,

pues incluso el combustible, un bien de difícil manejo es enviado, con relativa frecuencia por los migrantes como un apoyo a sus familiares.

Los hallazgos de las encuestas parecen coincidir con la literatura sobre sistemas migratorios y la nueva economía de la migración laboral (Castles y Miller, 2009), que sostiene que la decisión de migrar se toma no por un individuo solo, sino más bien por una familia o un hogar. La migración, y consecuentemente las remesas, forman así parte de una estrategia familiar para diversificar fuentes de ingreso.

En resumen, aunque en la muestra que se usó para este estudio sólo un tercio envía remesas a su país de origen, esto depende mucho del sector en que se encuentra trabajando la persona inmigrante. En la agricultura, el bajo salario que reciben los y las inmigrantes no les permite a la mayoría enviar remesas. Normalmente los montos que envían las personas encuestadas son montos relativamente pequeños, transferidos por el sistema bancario formal, a un familiar o varios. Estas remesas, en el país de origen, son usadas para cubrir los gastos de consumo del hogar.

## 5

## Situación laboral de las personas trabajadoras migrantes



Después de la crisis de los ochenta, empezó un proceso de cambio estructural de las economías centroamericanas, con base en la doctrina del llamado “Consenso de Washington”. Éste constituyó un paquete de reformas económicas que implicó procesos de liberalización económica, desregulación del Estado y flexibilización laboral.

Como resultado, el sector agrícola perdió peso relativo en la economía, a favor del sector secundario y especialmente terciario (Rosa, 2008; Segovia, 2004, 2005; Robinson, 2003). La región enfrentaba procesos de “descampesinización” (Morales y Castro, 2006) y migración interna y externa.

Si bien los mercados laborales en Centroamérica generalmente nunca pudieron absorber el exceso en la oferta de mano de obra, con estos cambios en la economía y la caída de los salarios reales, mucha gente tuvo que diversificar sus estrategias de sobrevivencia (Martínez Franzoni, 2008). Por ejemplo, se dio un aumento espectacular en la participación femenina en las últimas tres décadas (ibid.), una informalización de los mercados laborales y flujos de migración hacia la ciudad y hacia otros países (Segovia, 2004; Robinson, 2003).

Según Morales y Castro (2006), con la tendencia hacia la desregulación y la precarización del empleo, la economía informal ha crecido mucho en los países centroamericanos. En este sector florecen sobre todo las micro empresas, muchas de

sólo una o dos personas, sobre todo en el sector urbano (CDR, 2010), en sectores que implican una inversión pequeña inicial y muy poco capital de trabajo. Las condiciones laborales generalmente son malas, no suele haber contratos formales y ni siquiera los trabajadores nacionales cuentan con los beneficios laborales que les corresponden. Para las personas trabajadoras inmigrantes las condiciones laborales son aún peores, pues se tiñen de explotación y maltrato (Morales y Castro, 2006).

Según Martínez (2008), la mayoría de los y las inmigrantes en Guatemala trabajan sin contrato, sin seguro social, y sin recibir los beneficios laborales que deberían recibir, como el Bono 14 (aguinaldo), vacaciones y bonificaciones anuales. Además, su trabajo es mal remunerado y no cuentan con trabajos estables.

En esta sección se analiza la situación laboral de las personas trabajadoras inmigrantes para los tres sectores económicos donde hay una gran participación de la población inmigrante centroamericana en Guatemala: servicio doméstico, agricultura y construcción.

Se analiza también la situación laboral enfocándose en las características de la inserción laboral, las condiciones bajo las cuales ésta tiene lugar, el tiempo libre de las personas inmigrantes y sus percepciones respecto a su situación personal.



## 5.1 Características generales sobre la inserción laboral de las personas migrantes en Guatemala

Como ya se expuso en la sección 4, la migración hacia Guatemala se da principalmente por la búsqueda de mejores condiciones de vida y de trabajo, y consecuentemente de una mejor inserción laboral. El acceso a trabajo (y a trabajo de calidad) es clave en el proceso migratorio, especialmente durante lo que Acuña (2010) llama “la tercera etapa” de la migración centroamericana. Para entender los sistemas migratorios que se viven en la región, es importante conocer las características de la inserción laboral en Guatemala (Castles y Miller, 2009), en comparación con la de los países de origen. En esta sección se analizan estas características.

En sus países de origen, casi una de cada cinco personas entrevistadas estaba desempleada, una era estudiante y otra trabajaba en la agricultura. Las mujeres se dedicaban principalmente al trabajo doméstico, sea remunerado (11%) o no remunerado (14%). Los hombres trabajaban principalmente en agricultura (35%) o como albañil (13%). La mayoría de los trabajos de las personas que estaban empleadas en sus países de origen eran temporales (66%), aunque una parte (27%) tenía trabajo fijo, y el resto (6%) trabajaba por cuenta propia.

Seis de cada diez personas encuestadas dejaron su trabajo para buscar otro con mejores condiciones laborales en Guatemala. Esto es marcadamente más alto para las mujeres (79%) que para los hombres (53%). Entre los motivos para que estos últimos dejaran su trabajo en el país de origen tienen un peso importante factores como, por ejemplo, que la empresa hizo despidos (17%, frente a 5% para las mujeres) y que finalizó el contrato que tenían (13% contra 2% para las mujeres).

El cuadro 5.1 resume algunos datos sobre la situación laboral actual de las personas

trabajadoras inmigrantes de la región centroamericana que residen en Guatemala. Destaca que una gran parte sigue laborando en trabajos temporales (60%), y sólo 4 de cada 10 tiene un trabajo fijo. Es decir, en términos de la estabilidad laboral, no hay mejorías considerables del país de origen al de destino, aunque la situación para los hombres en construcción (48%) y las mujeres en servicio doméstico (45%) sí mejora (26% y 31% en sus países de origen, respectivamente).

A pesar de que son mayoritariamente trabajos temporales en los que laboran las personas inmigrantes, la mayor parte dice no haber cambiado de trabajo desde que llegaron al país (70%). Esto es más común en agricultura (79%) que en servicio doméstico (60%) y construcción (64%). Un 19% ha cambiado menos de tres veces, y un 11% más de tres veces; es decir, aunque formalmente los trabajos no ofrecen estabilidad formal, muchas personas sí tienen algún grado de estabilidad laboral en los hechos, especialmente si se considera que muchas de ellas ya tienen varios años en el país (véase la sección 4).

Esto se refleja también en que la mitad de las personas entrevistadas tiene un trabajo que tiene una duración de por lo menos un año (13%) o más de dos años (37%), tal como lo muestra el cuadro 5.1. La gran mayoría de las personas entrevistadas en el sector de agricultura trabaja en empresas medianas o grandes (92%), lo cual tiene sentido dadas las características del trabajo en este sector. Una situación similar se da en construcción (75%), aunque la participación de pequeñas empresas es más grande (15%). En el servicio doméstico, esta situación es completamente distinta, por las características del trabajo. Las familias que contratan el servicio doméstico, generalmente no tienen más de 5 integrantes. En general, si se comparan los datos del tipo de empresa que les daba trabajo en el país de origen con los datos de Guatemala, la situación no cambia mucho al migrar.



**CUADRO 5.1**  
**GUATEMALA: SITUACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENCUESTADA EN EL PAÍS - 2010**  
**(PORCENTAJES)**

Variable	Total	Sector			Sexo	
		Agricultura	Construcción	Servicio doméstico	Mujeres	Hombres
<b>Tipo de empleo que tiene la persona inmigrante en el país</b>						
Temporal	60	67	51	55	63	59
Fijo/permanente	38	31	48	45	37	39
Trabajaba por cuenta propia	1	2	1	0	0	2
Trabajaba sin pago	0	1	0	0	0	0
<b>Veces que ha cambiado la persona inmigrante de empleo</b>						
No ha cambiado	71	79	64	60	68	72
Una a tres veces	19	12	24	28	22	17
Más de tres veces	11	9	12	12	10	11
<b>Medio por el cual encontró el trabajo actual</b>						
Recomendación de un amigo/as	60	59	60	63	60	60
Se presentó al lugar de trabajo a preguntar	19	20	20	16	16	20
Otros	21	21	20	21	24	19
<b>Duración del empleo actual de la persona inmigrante</b>						
Menos de un año	50	29	10	11	18	32
Un año a 2 años	13	7	4	2	3	10
Más de 2 años	37	15	11	11	13	25
<b>Tamaño de la empresa para la que trabaja la persona inmigrante en el país de destino</b>						
NS/NR	5	4	3	9	7	4
Microempresa (1-5 personas)	23	3	5	84	60	4
Pequeña empresa (6-10 personas)	6	1	15	7	7	5
Mediana y gran empresa (más de 11 personas)	66	92	76	0	27	86

Casos: Total: 310, Agricultura: 160, Construcción: 75, Servicio doméstico, 75; Mujeres: 105, Hombres 205.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.

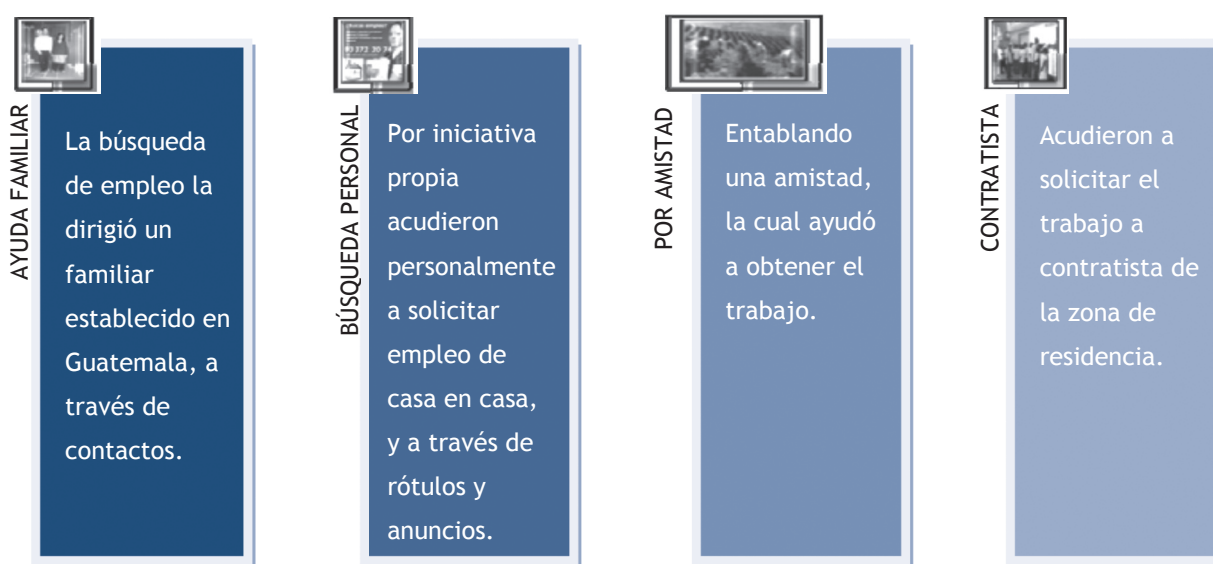
En cuanto a la búsqueda de trabajo, las redes sociales sobresalen como fuentes de información. Indistintamente del sector en que ahora trabajan, seis de cada 10 personas encontraron el trabajo actual por medio de una recomendación de un amigo o una amiga, y dos de cada 10 simplemente se presentaron en el lugar de trabajo. Los medios más formales, como los campos pagados en el periódico o vía radio, casi no tienen importancia en este proceso de búsqueda y ubicación de empleo. En la sección que sigue se presentan los principales resultados de las sesiones de grupo, en las cuales se discutieron con las personas trabajadoras los aspectos relacionados a la búsqueda de empleo.

En las sesiones de los grupos focales (CID-Gallup Guatemala, 2010) también destacaron las redes sociales en la búsqueda de empleo, aunque los y las participantes mostraron una mayor diversidad y creatividad en cuanto a las estrategias para encontrar empleo. Algunos inmigrantes se las ingeniaron entablando una amistad con alguna persona nacional o extranjera en Guatemala, quien posteriormente les orientó para ponerse en

contacto con los contratistas de la zona, mientras que otros acudieron a la ayuda familiar de personas ya establecidas en Guatemala. Varios entrevistados explicaron que encontraron el trabajo por iniciativa propia, visitando directamente los lugares de trabajo para solicitar empleo. Las mujeres que buscaron trabajo como trabajadoras domésticas optaron, en muchos casos, por la búsqueda de rótulos de anuncio solicitando servicios domésticos. La figura 5.1 retoma la información de estos grupos focales y representa el proceso de búsqueda de empleo gráficamente, según la información recopilada en los grupos focales.

Aunque varios de los y las inmigrantes indicaban haber desempeñado las mismas funciones, y por tanto haber hecho uso de sus competencias previamente adquiridas en sus trabajos en sus países de origen antes de establecerse en Guatemala, la mayoría dice haber recibido orientación o guía de la persona contratante acerca de cómo desarrollar su nuevo puesto. Explicaron que esto les facilitó el trabajo y así lograron un mejor desempeño en sus labores diarias.

**FIGURA 5.1**  
¿CÓMO BUSCAN TRABAJO?



*“Vi un rótulo donde decía: se busca muchacha para servicios domésticos con referencias, documentos personales, permiso de trabajo, y todo eso que piden”, “mi tía me lo buscó con gente que conocía”.*

Fuente: CID-GALLUP Guatemala, 2010.

CUADRO 5.2

GUATEMALA: PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN EL PAÍS DE ORIGEN Y DESTINO SEGÚN SEXO - 2010 (PORCENTAJES Y ABSOLUTOS)

Variable	País de origen			País de destino		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
¿Ha recibido la persona inmigrante capacitación en el país de origen?						
No	80	72	83	89	93	86
Sí	20	28	17	11	7	14
Casos	187	43	144	310	105	205
Institución que brindó capacitación a la persona inmigrante en el país de origen (en absolutos)						
En la empresa/empleadores	12	4	8	16	4	12
Otro	10	3	7	7	1	6
Fue aprendiz	9	3	6	5	2	3
Instituto de formación pública	6	2	4	2	0	2
Casos	37	12	25	35	7	28
Tipo de capacitación o apoyo brindado a la persona inmigrante en el país de origen <sup>1/</sup> (en absolutos)						
NR	9	1	8			
Servicio empresarial/asistencia técnica/capacitación en servicio	12	4	8	11	1	10
Otro	6	3	3	6	2	4
Taller o seminario presencial	5	3	2	5	2	3
Curso a distancia por otros medios	3	0	3	3	0	3
Programa o diplomado técnico	2	1	1	5	0	5
Casos	37	12	25	35	7	28
¿Le ha sido de utilidad a la persona inmigrante la capacitación para su trabajo?						
No	68	75	64	74	100	68
Sí	32	25	36	26	0	32
Casos	37	12	25	35	7	28

1/ Respuesta de selección múltiple.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.

En la encuesta se preguntó por los procesos de capacitación para el trabajo, a los que tenía acceso la población migrante, tanto en el país de origen como en el país de destino. El cuadro 5.2 resume la información más importante con respecto a estos procesos de capacitación y las opiniones de los y las inmigrantes sobre el particular.

Los datos de las encuestas muestran, sobretudo, la falta de acceso de los inmigrantes a programas de capacitación públicos o privados para trabajadores inmigrantes en Guatemala. Cuatro de cada

cinco personas nunca recibió ninguna capacitación, y menos en la agricultura que en la construcción y en el servicio doméstico. Entre las mujeres es más común haber recibido alguna capacitación (28%) que entre los hombres (17%). Esto es producto, en parte, de la forma en la cual se insertan en el mercado laboral y del tipo de trabajo que desarrollan.

Del total de 301 personas entrevistadas, sólo 12 mujeres y 25 hombres recibieron alguna capacitación en el país de origen, para un total de 37 personas. De éstas, 12 fueron capacitadas por la empresa, 9



fueron aprendices, 6 recibieron una capacitación por parte de un instituto de formación pública y 10 por otros medios. En términos relativos, las fuentes de la capacitación no varían mucho por sexo. El tipo de capacitación que recibieron varía entre servicios empresariales (32%), un taller o seminario personal (14%), un curso a distancia (8%) y otros.

En general, las capacitaciones recibidas por las personas inmigrantes fueron valoradas de manera positiva, ya que 9 mujeres y 16 hombres dijeron que la capacitación les había sido de utilidad, mientras que sólo 12 personas (3 mujeres y 9 hombres) dijeron que no les ayudó mucho.

En Guatemala, el acceso a capacitaciones por parte de estas personas no mejoró. Sólo 35 personas inmigrantes han recibido alguna capacitación en Guatemala. Es preocupante que la desigualdad de género en cuanto al acceso a programas de capacitación se acentúa en el país: sólo 7 mujeres recibieron capacitación, frente a 28 hombres. Esto se explica, en parte, por el sector del servicio doméstico en el cual muchas mujeres encuentran trabajo en Guatemala y en donde difícilmente se da algún tipo de capacitación. Los trabajos en este sector son generalmente considerados extensiones “naturales” femeninas, por lo cual las mujeres no necesitan ninguna capacitación (Martínez, Mora y Voorend, 2009). Es notable que tres cuartas partes de las 35 personas indican que la capacitación en Guatemala no les ha sido de gran utilidad para su trabajo actual, lo cual genera muchas preguntas sobre el contenido de las capacitaciones con respecto al trabajo y a la labor que están desempeñando los y las inmigrantes. Es preciso apuntar al respecto de los resultados recién expuestos que, para muchas instituciones de capacitación, tener la documentación en orden es un requisito sin el cual no se puede tener acceso a sus servicios. Por lo que ello, puede representar una barrera para los y las inmigrantes.

En las sesiones de grupo con los empleadores (CID-Gallup Guatemala, 2010) se discutieron algunos aspectos de la

demanda laboral de los y las inmigrantes (véase la figura 5.2). Destaca que los empleadores consideran que, a pesar de la crisis financiera mundial del 2007-2010, se ha dado un notable incremento en la inmigración de personas centroamericanas hacia Guatemala. Asimismo, señalaron que en dos de los sectores en los que se emplea la población inmigrante en el país, (construcción y agricultura) la demanda laboral es temporal. En la agricultura, los y las inmigrantes trabajan por temporadas de acuerdo a la producción en cada época del año, constituyendo una migración circular. Según los empleadores, la demanda laboral en el sector de la construcción también es temporal, pero se da de acuerdo al tamaño de la obra específica, y puede ser de corto o largo plazo. En general, los empleadores dicen valorar mucho el trabajo de la población inmigrante en Guatemala. Según ellos, tienen un impacto positivo en la economía guatemalteca “por su eficiencia y su capacidad de superación” (CID-Gallup, 2010).

En síntesis, la inserción laboral de la población inmigrante en Guatemala se da sobre todo en sectores de baja productividad (Martínez, 2008) y en sectores informales (OML Guatemala, 2010). En esta investigación se estudiaron únicamente tres sectores, los cuales se escogieron con base en la participación de personas inmigrantes. Los datos obtenidos en este estudio ratifican la teoría de los mercados laborales segmentados que señala, entre otras cosas, que los migrantes se insertan principalmente en mercados laborales “secundarios” caracterizados por la falta de educación. Los y las inmigrantes sin documentación se ubican sobre todo en estos mercados laborales, y no suelen tener acceso a mejores empleos en el país.

No obstante haberse ubicado en mercados secundarios en Guatemala, la mayoría de las personas entrevistadas asegura que han encontrado mejores trabajos que en sus países de origen. Ello se explica en parte porque la mayoría de las personas encuestadas, provenían precisamente de laborar en algún sector secundario de sus países de origen.

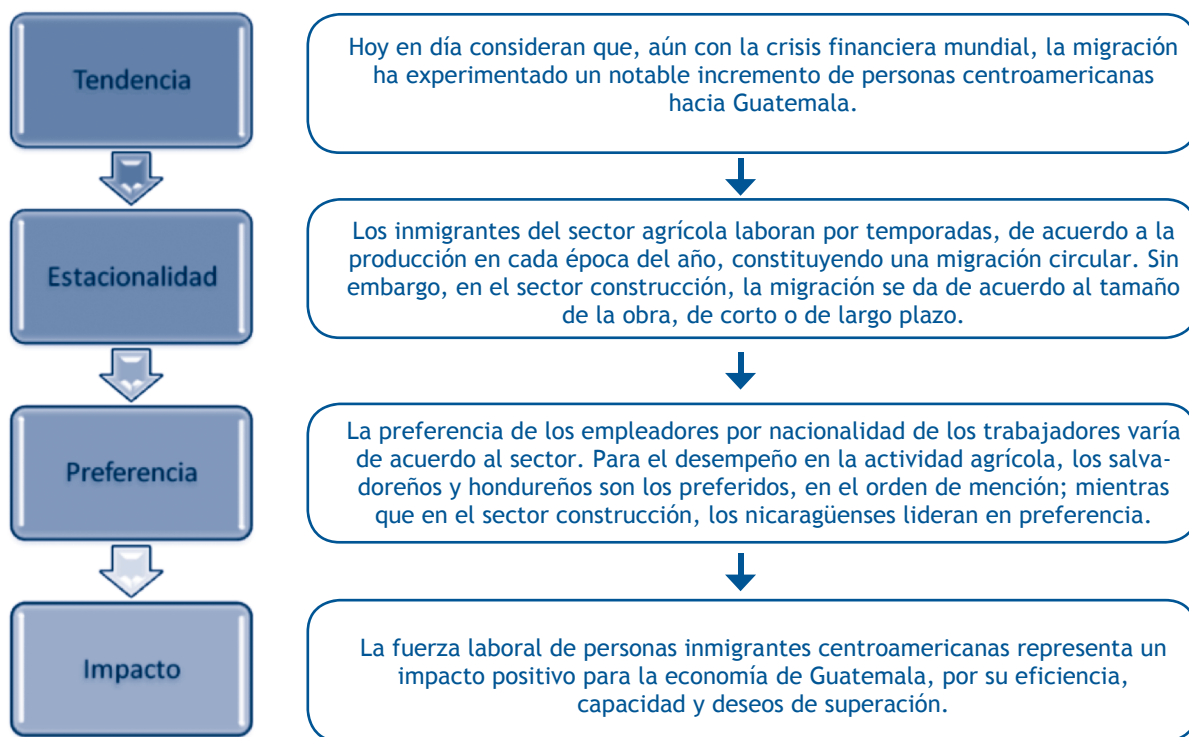
Los datos recopilados en este estudio no dejan ninguna duda de que los migrantes encuestados emprendieron su proceso migratorio en la búsqueda de nuevas fuentes de empleo con mejores condiciones laborales, por lo que su migración es principalmente laboral, aunque como se ha visto en secciones anteriores, la búsqueda de un empleo no fue la única causa de su migración.

En términos de estabilidad en el trabajo de las personas inmigrantes encuestadas, no hay mayores cambios con respecto a la situación que vivían en el país de origen. De hecho, una gran parte de los trabajos en los que se insertan los y las inmigrantes son temporales, consecuente con la demanda laboral de los sectores estudiados, especialmente la agricultura y la construcción que necesitan una fuerza laboral barata y flexible, pues la demanda laboral varía. Ahora bien, aún y cuando formalmente los trabajos no ofrecen estabilidad laboral, muchas personas encuestadas sí tienen algún grado de estabilidad laboral

de facto porque pocos han cambiado de trabajo desde que entraron a Guatemala. El problema es que, sin contrato laboral, la estabilidad laboral de los y las inmigrantes es vulnerable y los inmigrantes están mayormente expuestos a la explotación laboral y enfrentan mayores dificultades para reclamar sus derechos laborales, así como para acceder a la afiliación a grupos sindicales.

En cuanto a la búsqueda de trabajo, las redes sociales sobresalen como fuentes de información que facilitan el encontrar un trabajo, lo cual muestra de nuevo su importancia en el proceso migratorio. Este capital social se vuelve clave para las personas trabajadoras inmigrantes en Guatemala, especialmente dada la falta de programas de capacitación y de apoyo a la población inmigrante por parte del Estado o de las empresas contratantes (Álvaro Caballeros, MENAMIG, 2010, Encuesta).

**FIGURA 5.2**  
ASPECTOS DE LA DEMANDA LABORAL DE LOS Y LAS INMIGRANTES SEGÚN LOS EMPLEADORES GUATEMALTECOS PARTICIPANTES EN LOS GRUPOS FOCALES



*“Si no estuvieran ellos dónde estaríamos”*

Fuente: CID-GALLUP Guatemala, 2010.





## 5.2 Condiciones laborales

En esta sección se analizan en detalle las condiciones laborales de las personas inmigrantes encuestadas. De los antecedentes de este estudio, se sabe que un problema común que enfrentan las personas trabajadoras inmigrantes en toda la región es que sin la documentación formal, y sin formalizar su estatus laboral en el país de destino, están en una situación de vulnerabilidad ante la explotación de sus empleadores (Martínez, 2008). Por las condiciones de informalidad, “los migrantes irregulares se encuentran expuestos a más violaciones de sus derechos humanos como consecuencia del miedo que tienen a ser detenidos o deportados del país receptor, sí reportan a las autoridades las violaciones que sufren. Muchas personas se aprovechan de dicha situación y del desconocimiento que muchos migrantes tienen acerca de sus derechos, para explotarlos y darles un trato menos favorable respecto a los nacionales o a los migrantes regulares” (Gutiérrez, 2010).

Por lo tanto, existe una desigualdad de poder entre la persona inmigrante, que necesita el trabajo para tener acceso a ingreso, por un lado, y la persona empleadora, que necesita mano de obra barata, por el otro, y ante eventuales reclamos puede amenazar a sus empleados con ser sustituidos. Por eso, generalmente son muy bajos los niveles de sindicalización o afiliación a otro tipo de organizaciones que pueden defender sus derechos laborales (PSCC, 2002).

Además, existe una segregación del trabajo por sexo que tiene implicaciones directas para las condiciones laborales de las personas migrantes (Martínez y Voorend, 2009). Los hombres encuentran trabajo en construcción, un sector con predominio de mano de obra masculina, o en agricultura, que también es un sector principalmente masculino. Las mujeres, por su parte, encuentran trabajo sobre todo en el servicio doméstico. En este sector, varios estudios muestran que el

acceso a educación y salud es bajo, y que a las mujeres trabajadoras no les otorgan los beneficios laborales que formalmente les corresponden, como las vacaciones o el aguinaldo, y en muchos casos no les pagan el salario mínimo (Chaney y García, 1993; Martínez, Mora y Voorend, 2009).

El tema del trabajo doméstico remunerado es especialmente difícil porque tiene lugar dentro del hogar, que se “superpone parcialmente con relaciones familiares basadas en el afecto, en particular femenino... (y) refleja resabios de relaciones de servidumbre, como se expresa en que en ocasiones se pague, no con salario, sino en especie, con comida o habitación” (Martínez, Mora y Voorend, 2009: 10). Además, ha habido en la región fuerte resistencia a reformas legales que nivelen los derechos laborales del sector de servicio doméstico con las demás ocupaciones. Esta resistencia viene principalmente de la clase media femenina, que necesita del trabajo doméstico remunerado para su propia inserción laboral (ibíd.).

El cuadro 5.3 muestra algunas características generales de las condiciones laborales en que las personas trabajadoras inmigrantes laboraban en su país de origen y en las que lo hacen ahora en Guatemala.

Según los datos obtenidos de las encuestas, si en Guatemala las condiciones laborales no son óptimas, en el país de origen las personas entrevistadas trabajaban bajo condiciones aún peores. Sólo un 56% recibía por lo menos el salario mínimo establecido por ley en sus países de origen, un cuarto contaba con seguridad social, y aún menos tenían seguro de salud (17%), recibieron el Bono 14 (aguinaldo) (16%) o les dieron vacaciones (20%).

Si bien la situación en cuanto a los derechos laborales es preocupante para ambos sexos, hay algunas variaciones entre las mujeres y los hombres. Las mujeres tienen más acceso a un día libre a la semana con pago (53% frente a 40% entre los hombres), vacaciones (26%

contra un 19%), Bono 14 o aguinaldo (19% frente a 15%) e incapacidad pagada por el empleador (12% contra un 5%). Sin embargo, los hombres tienen mejores resultados en cuanto al pago del salario mínimo (58% vs. 49% entre las mujeres) y al pago del seguro social (26% frente a

23%). Por lo tanto, las desigualdades de género no son tan claras en cuanto a los derechos laborales, y deberían ser objeto de futuras investigaciones y formar parte de la agenda de la política pública para tener un mejor conocimiento de ellas.

### CUADRO 5.3

GUATEMALA: CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS INMIGRANTES ENCUESTADAS EN EL PAÍS DE ORIGEN Y DESTINO POR SEXO - 2010 (PORCENTAJES)

Variable	País de origen			País de destino		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
<b>Beneficios o derechos que tenía/tiene la persona inmigrante en el trabajo <sup>/1</sup></b>						
Salario mínimo de ley	57	50	59	68	67	68
Permiso para atender alguna urgencia personal	31	33	30	46	46	46
Día libre con pago por semana	44	55	41	42	44	40
Vacaciones	21	26	19	36	38	34
Décimo tercer mes/aguinaldo	16	19	16	30	26	32
Seguridad social	26	24	26	11	6	14
Seguro de salud y enfermedad	17	17	18	10	11	10
Riesgos del trabajo	10	10	10	9	8	9
Incapacidad (pagada por el empleador)	7	12	5	8	6	10
Pensiones de vejez	2	2	1	6	3	7
<i>Cantidad de encuestados</i>	<i>184</i>	<i>42</i>	<i>142</i>	<i>272</i>	<i>95</i>	<i>177</i>
<b>Programa preventivo de salud ocupacional y riesgos de trabajo en la empresa</b>						
Sí	47	43	49	21	7	23
No	53	57	51	79	93	77
<i>Cantidad de encuestados</i>	<i>184</i>	<i>42</i>	<i>142</i>	<i>235</i>	<i>30</i>	<i>205</i>
<b>Información que le proporciona la empresa para la cual trabajaba/trabaja <sup>/1</sup></b>						
Acceso inmediato a primeros auxilios	68	78	65	44	37	45
Equipo de protección	56	50	58	41	20	44
Maquinaria en condiciones adecuadas	56	56	55	40	23	42
No aplica				37	57	34
Información sobre accidentes o enfermedad	61	67	59	30	23	31
<i>Cantidad de encuestados</i>	<i>87</i>	<i>18</i>	<i>69</i>	<i>235</i>	<i>30</i>	<i>205</i>
<b>Afiliación a organizaciones de trabajadores</b>						
No estaba/está afiliado	96	98	95	96	97	96
Sí estaba/está afiliado a alguna organización de trabajadores	4	2	5	4	3	4
<i>Cantidad de encuestados</i>	<i>184</i>	<i>42</i>	<i>142</i>	<i>310</i>	<i>105</i>	<i>205</i>

Nota: /1 Respuestas de selección múltiple.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Guatemala, marzo 2010.



Aunque la situación con respecto a los derechos laborales mejora, en alguna medida, para algunos indicadores al migrar a Guatemala, para otros indicadores más bien empeora. Como por ejemplo, el pago de seguridad social o el pago del seguro de salud y enfermedad, muestran valores de cumplimiento menores en Guatemala que en sus países de un origen.

Un 68% dijo que recibe el salario mínimo, en agricultura el porcentaje fue un poco mayor (72%), mientras que en el servicio doméstico el porcentaje es menor (60%), algo que varios estudios sobre las condiciones laborales en este sector ya han establecido y que se explica por el poco valor que el mercado otorga y por la poca regulación a que existe del mismo. Dado que las actividades económicas tienen lugar dentro del hogar (Martínez, Mora y Voorend, 2009; Chaney y Castro, 1993), es más difícil la regulación y el control, no sólo desde el punto de vista práctico, sino también desde el punto de vista legal, como se verá más adelante.

En general, sin embargo, hay una mayor proporción de personas que dijeron que recibían el salario mínimo establecido por ley en Guatemala en comparación a quienes dijeron que lo recibían en sus países de origen. Sobre todo en la agricultura y en la construcción, una parte importante de las personas inmigrantes encuestadas trabajan mayoritariamente en empresas medianas y grandes, lo cual podría reflejar una mayor presión regulatoria sobre estas empresas (en comparación con las micro y pequeñas empresas) para cumplir con los derechos laborales.

Respecto a otro tipo de facilidades en el trabajo, una mayor proporción de personas señaló que se les concedían permisos para atender alguna emergencia personal en Guatemala en comparación a sus países de origen (aumenta de 30% a 46%), y a una mayor proporción les pagan el Bono 14 o el aguinaldo en ambos sexos: hombres de 15% a 32% y mujeres de 19% a 26%.

No obstante, estos datos también pueden reflejar las características de la muestra específica que se usó para este estudio. En realidad, al identificar personas inmigrantes para las entrevistas, es difícil encontrar a las personas que se insertan en el sector informal, y en menor medida, también en las micro y pequeñas empresas (OML Guatemala, 2010). Es muy probable que en estos sectores el cumplimiento de los derechos laborales sea mucho menor. Por lo tanto, es importante recordar que los hallazgos no pueden ser extrapolados para toda la población inmigrante.

En cuanto a los días libres y descansos remunerados, la situación no cambió sustancialmente entre la que se tenía en el país de origen y la que se tiene en Guatemala, y entre las mujeres hay más bien una menor proporción que cuenta con un día libre a la semana. La cobertura de la protección social, que ya de por sí era muy baja, también se reduce al migrar: si en sus países de origen un 25% contaba con seguridad social, en Guatemala es sólo un 11%, y entre las mujeres sólo a un 6% les pagan seguridad social. Además, la cobertura del seguro de salud baja de 17% en los países de origen a 10% en Guatemala.

Es interesante ver que, si bien es cierto los trabajadores encuestados reportaron un mayor cumplimiento del salario mínimo en el sector de la agricultura, al mismo tiempo se presenta un mayor incumplimiento del resto de los derechos laborales en relación con la construcción y el servicio doméstico. Con respecto al género, la brecha entre hombres y mujeres no varía mucho en cuanto a los diferentes derechos laborales.

Mientras que en el país de origen un 47% de las personas entrevistadas expresó que las empresas donde trabajaban contaban con algún programa preventivo de salud ocupacional y de riesgos del trabajo, en Guatemala esto es muy poco común. Ocho de cada diez personas dice que la empresa

donde trabaja ahora no tiene tal programa<sup>13</sup>.

Con respecto al acceso inmediato a primeros auxilios, a algún equipo de protección y a la información sobre qué hacer en caso de accidente o de enfermedad, la situación generalmente empeora al migrar a Guatemala. Por lo general, las condiciones son mejores en construcción que en agricultura donde es muy poco común contar con equipo de protección (34%), información sobre qué hacer en caso de accidente (23%) y tener acceso inmediato a implementos de primeros auxilios (39%).

En cuanto a la afiliación a grupos sindicales, en principio es conveniente señalar que en la región ha sido históricamente muy baja. Un estudio de la Plataforma Sindical Común Centroamérica (PSCC, 2002), afirma que el nivel de afiliación es muy bajo en países como Nicaragua, Honduras, Guatemala y El Salvador, y que existe un “difícil caminar del movimiento sindical” (PSCC, 2002: 39). En Guatemala incluso es “muy bajo, visto comparativamente con respecto a los otros países de Centro América” (PSCC, 2002: 3), y en los sindicatos que hay “no se incluye suficientemente la participación de la mujer” (ibíd.: 4).

En efecto, las tasas de afiliación son muy bajas en ambos países (origen y destino). Para una persona inmigrante, a menudo sin la documentación oficial para poder trabajar formalmente, la organización sindical presenta retos adicionales y podría poner en peligro su permanencia en

el país. En las sesiones de los grupos realizadas en el marco de este estudio, se confirmó que la gran mayoría de los participantes no ha tenido la oportunidad de sumarse a ninguna de las organizaciones de trabajadores y que incluso desconoce la función y operación de los sindicatos, a excepción de ciertos inmigrantes dedicados a la construcción quienes señalaron que sí tenían conocimientos al respecto. Efectivamente, los informantes clave aseguraron que muchos empresarios les prohíben a los y las inmigrantes formar parte de los sindicatos de trabajadores del país (OML Guatemala, 2010).

En las sesiones de los grupos focales con las personas trabajadoras inmigrantes también se trataron las condiciones laborales (CID-Gallup Guatemala 2010). En dichas sesiones, las trabajadoras señalaron que si bien reciben un mejor pago por sus servicios que en sus países de origen, destacaron también que en muchos casos ganan menos que la población nacional.

Los trabajadores participantes que laboran en empresas grandes señalaron que la paga que reciben generalmente es igual a la de los nacionales, pero en ocasiones a los y las inmigrantes sin un contrato de respaldo los patronos no les quieren pagar el monto acordado. Sin embargo, en la agricultura, varios participantes dijeron que se puede presionar al patrono para que pague mejor, ya que éste quiere evitar carecer de personal en la próxima temporada. En el sector de la construcción, los inmigrantes simplemente aceptan un menor pago que el que recibe una persona nacional.

En los grupos focales, los y las participantes destacaron que muy pocas veces cuentan con un contrato laboral, aunque en algunos sectores, como en el cultivo de melón, varios dijeron tener un contrato firmado y gozar de todas las prebendas laborales de la misma forma que lo hacen los compañeros trabajadores guatemaltecos. Si bien esto les pone a los y las trabajadores inmigrantes en una posición vulnerable a la explotación laboral, también les da algún grado de independencia.

<sup>13</sup> Para las preguntas “¿Tiene la empresa para la cual trabajaba la persona inmigrante en el país de origen un programa preventivo de salud ocupacional y riesgos del trabajo?” y “¿Qué tipo de información le proporciona la empresa para la cual trabajaba la persona inmigrante en el país de destino?” no se tomaron en cuenta los casos en el sector de servicio doméstico, por lo cual un análisis de sector se limita a construcción y agricultura, y un análisis de género se ve complicado por el bajo número de mujeres en la muestra.

La gran mayoría de los integrantes mencionaron que el hecho de no tener un compromiso formal de trabajo les permite decidir con quién laborar y con quién no, y de esta manera buscar la empresa que mejor paga.

Las sesiones también evidenciaron la explotación laboral. Si bien la jornada es de 8 horas, generalmente el pago en la agricultura y en la construcción se vincula

con la productividad, pues suele ser a destajo. En ocasiones, cuando los patronos les solicitan laborar horas extras, la mayoría recibe el mismo pago que la hora comprendida en el horario normal de trabajo. Pese a esto, no trabajar horas extras pone en riesgo su trabajo, dado que el patrono podría no tomar en cuenta su contratación para la próxima temporada u obra, en especial en los sectores de la agricultura y la construcción.

**FIGURA 5.3**  
LAS CONDICIONES LABORALES EN CONSTRUCCIÓN Y AGRICULTURA  
SEGÚN LA INFORMACIÓN RECABADA EN LOS GRUPOS FOCALES

Las condiciones laborales en los sectores construcción y agricultura		
<b>Jornada laboral</b> Por tarea (sector agrícola). Producción (sector agrícola y construcción). Horas (construcción).	<b>Salario</b> El pago varía de acuerdo a su producción y días laborados.	<b>Seguro Social</b> La gran mayoría no tiene acceso al seguro social. Los inmigrantes acuden a los centros de salud de su comunidad o a un médico particular y compran su propia medicina.
La gran mayoría indica no contar con un contrato laboral en el momento de las sesiones		
<b>Horas extra</b> Se da mucho, para avanzar con el trabajo y finalizar en el tiempo estipulado. El pago es igual que la hora normal, pero da la confianza y certeza del patrono para asegurar la contratación a futuro.	<b>Vacaciones</b> Sólo los inmigrantes que logran trabajar en empresas grandes, con un contrato firmado, gozan de vacaciones asalariadas, tales como las meloneras en el sector agrícola.	<b>Días libres</b> Los domingos y feriados son los días libres que las personas trabajadoras en la construcción y agricultura gozan; la mayoría sin remuneración.
<b>Equipo de trabajo</b> Los inmigrantes, tanto del sector de la construcción como agrícola, carecen de equipo de trabajo y de equipo de seguridad en su lugar de trabajo.	<b>Trato patronal</b> Los patronos son considerados personas materialistas. Toda la prioridad son sus empresas o bienes materiales. Los inmigrantes resienten el hecho de que no tienen la atención respectiva del bienestar de la fuerza laboral.	<b>Trato de los compañeros de trabajo</b> Hay cierta armonía entre inmigrantes y nacionales; sin embargo, se dan casos donde personas inmigrantes guatemaltecas presentan cierta rivalidad y diferencias entre nacionales e inmigrantes.



**FIGURA 5.4**  
LAS CONDICIONES LABORALES EN SERVICIO DOMÉSTICO

Las condiciones laborales en el sector de servicio doméstico		
<p><b>Jornada laboral</b></p> <p>La jornada varía de acuerdo a las actividades asignadas. Los horarios oscilan entre 9 a 12 horas, a pesar de que se acordaron casi siempre 8 horas. Generalmente, el horario es de lunes a sábado.</p>	<p><b>Salario</b></p> <p>El salario es menor al que perciben las personas nacionales que se desenvuelven en las mismas actividades. Además, las personas inmigrantes no cuentan con beneficios laborales.</p>	<p><b>Seguro Social</b></p> <p>No reciben el beneficio de pertenecer al seguro social.</p>
La gran mayoría indica no contar con un contrato laboral en el momento de las sesiones		
<p><b>Horas extra</b></p> <p>Las horas extras son trabajadas por las personas que desempeñan las actividades domésticas, sin recibir ningún tipo de remuneración, aceptando la condición por la necesidad económica personal.</p>	<p><b>Vacaciones</b></p> <p>Muy pocas personas deciden pagar las vacaciones a las personas de servicio doméstico inmigrante; derecho que no puede exigir debido a la condición de inmigrante ilegal en Guatemala.</p>	<p><b>Días libres</b></p> <p>El domingo es el día de que gozan las personas de servicio doméstico como el día libre.</p>
<p><b>Vivienda y alimentación</b></p> <p>Viven fuera de su lugar de trabajo, con su familia, en cuartos alquilados. La alimentación la reciben en su lugar de trabajo. Reciben alimentos a la hora del almuerzo (<i>“no son como los platos de ellos, sino que nos dan las sobras”</i>).</p>	<p><b>Trato patronal</b></p> <p>Consideran que son explotadas por los patronos, y que además de hacer las funciones correspondientes, poco a poco les van sumando más trabajo, sin recibir ninguna compensación a cambio.</p>	<p><b>Convivencia</b></p> <p>Consideran un poco difícil la buena convivencia entre los patronos y ellas, especialmente por el aprovechamiento y discriminación que reciben, por ser inmigrantes ilegales en el país.</p>

Fuente: CID-GALLUP Guatemala, 2010.

El domingo y los días feriados, normalmente son días de descanso; el pago de éstos únicamente lo gozan las personas que tienen un contrato firmado. Sin embargo, las personas que trabajan por productividad son conscientes del desgaste personal, y, por esta razón, deciden descansar o realizar actividades diferentes al trabajo. La gran mayoría de las personas inmigrantes que participaron en las sesiones grupales no goza de vacaciones pagadas ni de acceso a la

seguridad social, a excepción de las que laboran en empresas grandes.

Además, la mayoría de las personas están expuestas a riesgos de accidentes y no cuentan en sus trabajos con equipos de seguridad ni de protección. Cuando sufren un accidente, deben procurarse los servicios médicos y de recuperación bajo su propio coste y responsabilidad.

A pesar de que muchas personas inmigrantes en Guatemala no tienen permisos

de trabajo, esto no implica que no tienen derecho alguno (Gutiérrez, 2010). Los derechos humanos, por ejemplo, incluyen la no discriminación. Sin embargo, como consecuencia de la falta de documentación y del miedo que tienen a ser detenidos o deportados del país receptor, existe una barrera de cristal para poder reclamar estos derechos, lo cual los hace vulnerables a explotación laboral (Gutiérrez, 2010).

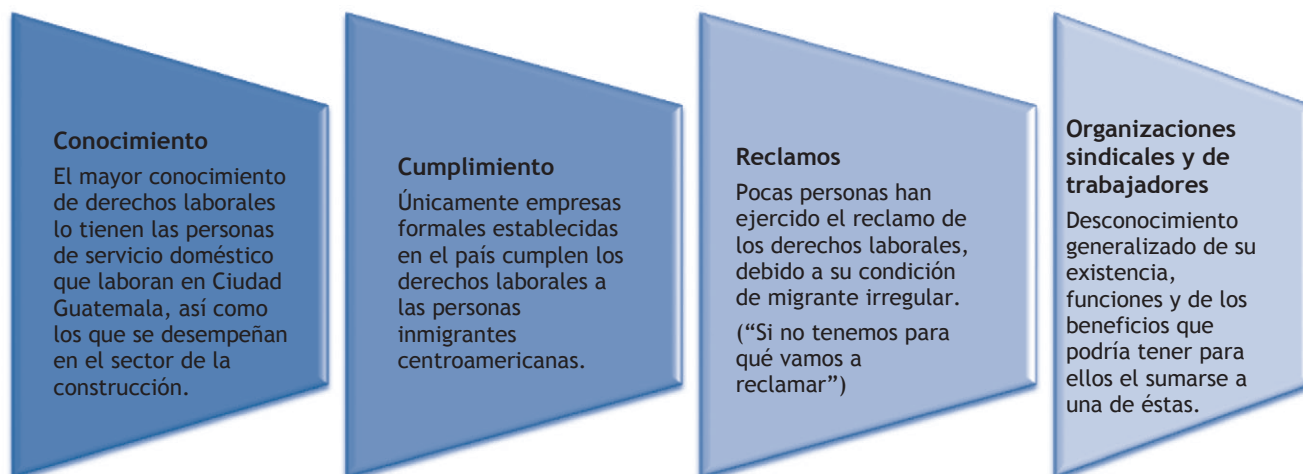
En las sesiones de los grupos focales con las personas inmigrantes (CID-Gallup, 2010) se destacó que, a pesar de que algunos conocen sus derechos laborales, muy pocos de ellos los han hecho prevalecer, sencillamente porque saben que no tienen la documentación necesaria ni la influencia para hacer prosperar una demanda. Los participantes de Ciudad Guatemala constataron que el conocimiento de los derechos laborales en el área urbana, y especialmente en la ciudad de Guatemala, es más alto que en las zonas rurales.

Aún así, para los y las inmigrantes el reconocimiento de los derechos laborales

parece depender de la voluntad de las empresas. Comentaron que las empresas responsables sí reconocen los derechos laborales a todos los inmigrantes que forman parte de su personal, pero la gran mayoría de los patronos no respetan ni cumplen los derechos laborales que les corresponden, debido a que son indocumentados y no tienen la oportunidad de hacer valer su cumplimiento.

Como se mencionó anteriormente, en el sector de servicio doméstico la vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras es aún mayor por las características especiales de este trabajo. En las sesiones de grupo comentan que los patronos refuerzan la idea de que sin papeles no tienen derechos. Específicamente, según las participantes, los patronos dicen que “ustedes no tienen papeles y no tienen derecho a nada”, y en caso de conflicto laboral “yo (patrono) tengo un conocido y es a mí a quien me van a creer” ya que “mi palabra vale más que la tuya” (Sesiones de grupo con los y las trabajadores, CID-Gallup Guatemala, 2010).

### FIGURA 5.5 ¿QUÉ SABEN LOS INMIGRANTES TRABAJADORES SOBRE SUS DERECHOS LABORALES?



*“Las prestaciones sólo se cumplen en las empresas”*

Fuente: CID-GALLUP Guatemala, 2010.

A pesar de estos hallazgos de los grupos focales, los datos de la encuesta parecen contradecir en alguna medida esa información sobre los derechos laborales (véase el cuadro 5.4). En ambos países, de origen y de destino, la gran mayoría de las personas inmigrantes entrevistadas dicen que se cumplen los derechos laborales. Sin embargo, es importante tener cautela con este hallazgo, porque el sentido de la respuesta podría tener más bien que ver con el desconocimiento de los trabajadores sobre sus verdaderos derechos laborales y sobre el alcance de los mismos.

La gran mayoría de los trabajadores encuestados indicó que no ha sido objeto de maltrato en el lugar de trabajo en Guatemala (muy similar a sus países de origen). Sólo alrededor del 5% de la población experimentó algún maltrato, que varía desde hostigamiento sexual (1%) o laboral (2%) hasta agresión psicológica (4%). Si bien las diferencias son muy pequeñas, es notable que las mujeres sean más vulnerables al maltrato (9%) en el lugar de trabajo que los hombres (3%). Ello incluso podría tener que ver con el machismo prevalente en la cultura guatemalteca, pero es una cuestión a ser explorada en estudios sucesivos. Estos

casos de maltrato se dan especialmente en el sector del servicio doméstico, donde es más común la agresión psicológica (7%) y el hostigamiento laboral (5%) que en la agricultura, por ejemplo (2% y 0.5%, respectivamente).

A grandes rasgos, la información recopilada de las sesiones grupales realizadas con los empleadores no contradice los preocupantes hallazgos recopilados por las encuestas y grupos focales con trabajadores respecto a condiciones laborales (CID-Gallup Guatemala, 2010). En general, parece que muchos empleadores tienen un desconocimiento sobre el tema de los derechos laborales, y que en la práctica lo único que les piden a las personas inmigrantes para su contratación es su nombre y alguna identificación personal. Si bien consideran que los y las trabajadores inmigrantes deberían tener los mismos derechos y beneficios que las personas nacionales, destacan que en la mayoría de los casos no se cumplen, sencillamente “por el hecho de ser inmigrantes ilegales no pueden exigir nada” (opinión de un participante en las sesiones de grupo con los empleadores, CID-Gallup Guatemala, 2010).

#### CUADRO 5.4

GUATEMALA: RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENCUESTADA EN EL PAÍS DE ORIGEN Y EN GUATEMALA POR SEXO - 2010 (PORCENTAJES)

Variable	País de origen			Guatemala		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
<b>Maltrato en el lugar de trabajo</b>						
No tuvo maltrato	94	95	93	95	91	97
Hostigamiento sexual	1	2	1	1	1	0
Hostigamiento laboral	4	2	5	2	4	1
Agresión psicológica	3	0	3	4	6	3
Cantidad de encuestados	187	43	144	310	105	205
<b>Cumplimiento de derechos</b>						
Siempre cumplieron	97	98	97	96	95	96
No cumplieron	3	2	3	4	5	4
Cantidad de encuestados	187	43	144	310	105	205

Nota: 1/ Respuesta de selección múltiple.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Belice, marzo 2010.

En los pocos casos en que hubo algún problema o maltrato en el lugar de trabajo, el 70% tenía temor de acusar a su empleador porque lo podían despedir, y sólo en uno de cada cinco casos la persona inmigrante planteó un reclamo a la empresa o a su patrón.

En las sesiones de grupos focales los y las trabajadores inmigrantes mencionaron que, en general, no tienen muchos problemas con la policía. También indican caminar con toda la confianza y libertad, especialmente en la capital. Expresan que “no tenemos miedo de la policía, podemos andar por ahí” y que “siempre que andemos bien no hay problema” (sesiones de grupo con los y las trabajadores, CID-Gallup Guatemala, 2010). Sin embargo, en los casos en que sí hay algún encuentro con la policía, consideran que sus operadores recurren frecuentemente al soborno de los inmigrantes. Esta práctica la realizan sobre todo en lugares fronterizos de Guatemala. Según los

participantes, al detener a las personas inmigrantes sin documentos, la policía procede a solicitar una cantidad monetaria y de esta manera se aprovechan de estas personas, despojándolas del poco dinero que portan a cambio de su libertad y para evitar la deportación a su país de origen. “Cuando lo detienen a uno allá por la frontera, uno debe de traer para ellos. A uno le dicen que debe de estar preparado para que le quiten el pisto y lo dejen pasar” (sesiones de grupo con los y las trabajadores, CID-Gallup Guatemala, 2010).

En el lugar de trabajo, generalmente la policía no “persigue” a los inmigrantes sin documentación, según los y las participantes en las sesiones de grupo con los empleadores (CID-Gallup Guatemala, 2010). También hicieron referencia a los sobornos, que según ellos es una práctica relativamente común entre los policías. La figura 5.6 resume esta información.

**FIGURA 5.6**  
**CONSECUENCIAS DE LA IRREGULARIDAD MIGRATORIA DE SUS TRABAJADORES**  
**SEGÚN LOS EMPLEADORES**



Fuente: CID-GALLUP Guatemala, 2010.

A manera de síntesis, un problema común que enfrentan las personas trabajadoras inmigrantes en Guatemala es que, sin la documentación formal y sin formalizar su estatus laboral en el país de destino, están en una situación de vulnerabilidad ante la explotación de sus empleadores (Martínez, 2008). Si bien con la migración las condiciones laborales parecen mejorar en comparación con el país de origen, especialmente con respecto al pago del salario mínimo, estas condiciones no son óptimas. Por ejemplo, las personas inmigrantes en varias ocasiones ganan menos que la población nacional, y todavía hay un tercio que ni siquiera recibe el salario mínimo.

Para otros indicadores, como el pago de seguridad social, o el pago del seguro de salud y enfermedad, más bien empeora la situación en Guatemala en comparación con sus países de origen, donde generalmente tampoco se cumplía con todos los derechos laborales.

A pesar de que los empleadores y los trabajadores migrantes reconocen que estos últimos tienen derechos laborales, su reivindicación no se reconoce por cuanto se piensa que la exigibilidad de los derechos depende del estatus migratorio. Además, existe un evidente desconocimiento de los derechos laborales por parte de las poblaciones migrantes, lo cual hace que muchos trabajadores desconozcan el alcance real de sus derechos y por tanto los tengan por respetados aún y cuando su cumplimiento en los hechos no se haya dado en forma completa.

Entre los y las inmigrantes, las tasas de sindicalización o afiliación a otro tipo de organizaciones que pueden defender sus derechos laborales son muy bajas. Según algunos expertos, muchos empresarios prohíben o dificultan esta afiliación en Guatemala (OML Guatemala, 2010). Además, muchas empresas carecen de programas preventivos de salud ocupacional y de riesgos del trabajo, y no aseguran el acceso inmediato a primeros auxilios, algún equipo de protección o a

información sobre qué hacer en caso de accidente o de enfermedad. Este incumplimiento de los derechos laborales es preocupante y debe ser prioridad en la agenda política.

### 5.3 Tiempo libre y relaciones de convivencia

En esta sección se presentan algunos hallazgos sobre las condiciones de vida de las personas inmigrantes entrevistadas, con respecto al uso de su tiempo libre y sus relaciones de convivencia, con base en los resultados de las encuestas y sesiones de grupo organizados por CID-Gallup.

Como ya se mencionó, las redes sociales son claves para entender el proceso migratorio y, especialmente, la adaptación e integración de la población inmigrante en Guatemala. En general, las personas inmigrantes encuestadas dijeron tener una buena relación con sus compatriotas en Guatemala y también con los guatemaltecos (véase el cuadro 5.5). En una escala de 1 a 5, donde 5 es la valoración más alta, el promedio para las relaciones de la población inmigrante entrevistada es de un 4.3 con sus compatriotas, 4.6 con los nacionales y 4.7 con la comunidad. Las relaciones laborales y las sociales (con amigos) también obtuvieron valoraciones muy altas. Se puede observar en el cuadro 5.5 que en Guatemala, las relaciones de amistad con los guatemaltecos son mejores que con gente de su propio país.

Hay un grupo de personas inmigrantes que participan en organizaciones religiosas (27%) o comunitarias (5%), aunque la mayoría no participa en ninguna organización (69%). En su tiempo libre, tres de cada diez personas descansa, mientras que otras tres, principalmente las mujeres, se dedican a las labores del hogar. Otras actividades son deportes (14%), compartir con amigos (14%) o ir a la iglesia (7%).



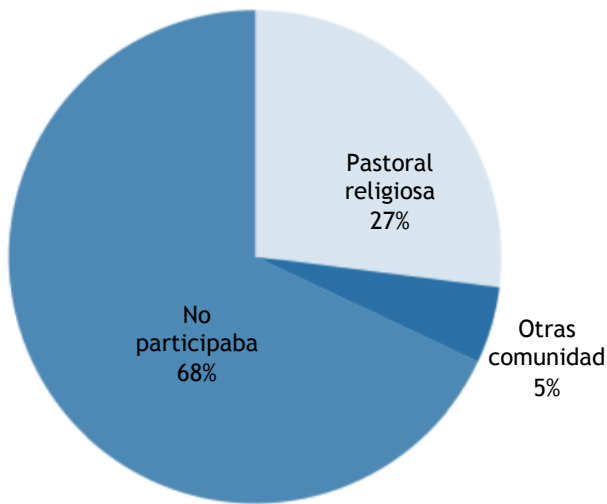
**CUADRO 5.5**

**GUATEMALA: RELACIONES DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENCUESTADA CON COMPAÑEROS DE TRABAJO Y COMUNIDAD - 2010**  
(PORCENTAJES / CASOS = 310)

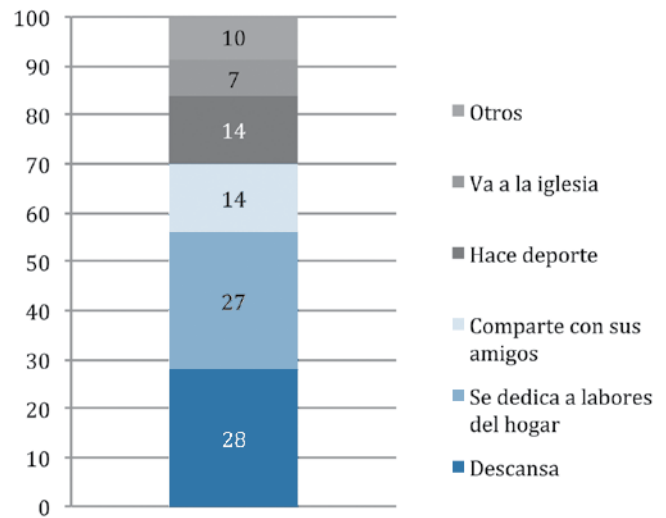
Variable	Compatriotas	Nacionales	Comunidad
<b>Actividades sociales</b>			
Muy Buena	59	68	76
Índice <sup>1/</sup>	4,30	4,58	4,68
<b>Relaciones laborales en general</b>			
Muy Buena	58	71	78
Índice <sup>1/</sup>	4,32	4,66	4,69
<b>Amistad, amigos</b>			
Muy Buena	54	61	67
Índice <sup>1/</sup>	4,21	4,41	4,52

1/ Índice en una escala donde 1 es “muy mala” y 5 “muy buena”

**Participación en organizaciones religiosas o comunitarias**



**Uso del tiempo libre**  
Porcentaje



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Belice, marzo 2010.

En las sesiones de grupo con las personas trabajadoras (CID-Gallup Guatemala, 2010) se discutieron las condiciones de vida y el proceso de adaptación al nuevo país. En general, las personas han dejado familiares en sus países de origen, y la adaptación a las costumbres, comida, inclusive al clima, ha requerido de un proceso de adaptación un tanto difícil para ellos. Primero, han tenido que superar la ausencia de los familiares y la discriminación de parte de la población guatemalteca. A pesar de que algunos han entablado comunicación frecuente vía teléfono con sus familiares, otros han perdido el lazo familiar y no saben nada de sus seres queridos. Hay algunos inmigrantes centroamericanos que aprovechan fechas festivas para reunirse, ya sea viajando a su país de origen o a través de la movilización de sus parientes a Guatemala.

Segundo, las necesidades económicas de los inmigrantes propician que las personas acepten cualquier tipo de trabajo, especialmente aquellos que las personas nacionales no desarrollan. Lo anterior, una vez más, facilita la explotación laboral. No obstante, debido a que en el país de origen hay más carencia de fuentes de trabajo, en Guatemala logran establecerse laboralmente, en su mayoría en trabajos temporales, y ello les permite tener mejores ingresos que en el país de origen.

Tercero, con la migración también vienen problemas de salud física y mental que se relacionan con el proceso de adaptación a las diferentes condiciones sociales, económicas y climáticas en Guatemala. Los contratistas del sector agrícola aseguran que muchos inmigrantes se

encuentran deprimidos, con desnutrición, sufren de gripe o tos, esto por la humedad o el cambio de clima. Estos problemas de salud son menos comunes en el sector construcción y servicio doméstico, donde las y los inmigrantes, en general, dijeron gozar de buena salud.

Finalmente, las y los inmigrantes trabajadores aseguran que sufren discriminación de parte de la población guatemalteca, lo que impide una integración comunitaria completa. Esta información de los grupos focales contradice los datos de la encuesta, donde los hallazgos sugieren que hay muy pocos casos de discriminación. En el cuadro 5.6 se resumen estos datos. Destaca que en el 87% de los casos no hubo ninguna experiencia de discriminación, y donde hubo experiencias negativas, esta discriminación se dio por parte de la comunidad donde viven (5%), las autoridades nacionales (3%) o compañeros de trabajo (3%). En la gran mayoría de los 40 casos de discriminación que se encontraron, ésta se da por la nacionalidad de la persona (31 casos), por su acento (9 casos) u otras razones vinculadas con su proveniencia o su estatus migratorio (15 casos).

La mayoría de las personas inmigrantes entrevistadas (51%) están más satisfechas con sus patronos en Guatemala que con sus patronos en el país de origen, o dicen que son iguales de buenos en ambos países (40%). Tal vez esto explica en parte por qué, a pesar de las dificultades de integración que mencionan, las personas inmigrantes entrevistas en las sesiones de grupos focales guardan muchas esperanzas de tener un mejor futuro para ellos y sus familias en Guatemala.

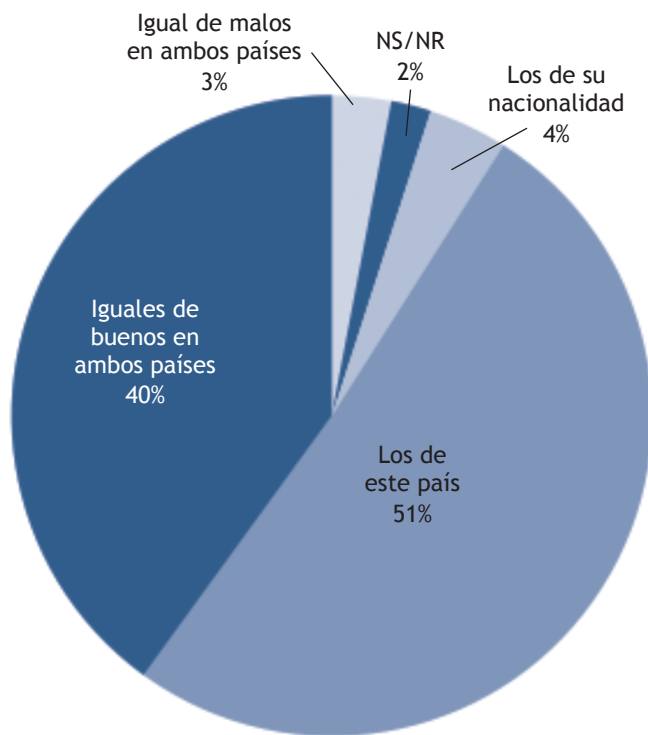


**CUADRO 5.6**

**GUATEMALA: DISCRIMINACIÓN HACIA LA POBLACIÓN INMIGRANTE SEGÚN LAS PERSONAS ENCUESTADAS - 2010**

¿De quién ha sentido discriminación?-Casos 310- (en porcentajes)		Motivo por el que ha sido discriminado- Casos 40- (en absolutos)	
Compañeros del país donde vive	2	Por su nacionalidad	31
Comunidad donde vive	5	Por su acento	9
Patrón	1	Por no tener papeles	3
Autoridades nacionales	3	Por su color de piel	3
Compañeros de trabajo	3	Dicen que somos conflictivos	3
No ha tenido problemas	87	Hay delincuentes de su nacionalidad y eso lo perjudica	3

**Percepciones sobre los patronos**



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Belice, marzo 2010.

# 6 Marco legal e institucional



## 6.1 Marco nacional

### Instituciones encargadas de la gestión migratoria laboral

#### *Ministerio de Gobernación*

El Ministerio de Gobernación guatemalteco es la máxima autoridad en materia migratoria, ejerciendo sus funciones por medio de la Dirección General de Migración (Decreto No.95-98, art. 3). Más específicamente, el art. 36 de la Ley del Organismo Ejecutivo confiere al Ministerio de Gobernación la potestad para formular las políticas, cumplir y hacer cumplir el régimen jurídico relativo, entre otras cosas, al régimen migratorio.

Ahora bien, a la Dirección General de Migración, según la Ley de Migración, le corresponden las siguientes funciones (Decreto No.95-98, art. 4):

1. Velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Ley y de su reglamento, así como de las demás que se emitan en materia migratoria. Para ello, aplicará las sanciones correspondientes a quienes infrinjan estas disposiciones y denunciará, ante las autoridades competentes, las infracciones que puedan constituir delito.
2. Diseñar e implementar las políticas migratorias del país e integrar el Consejo Nacional de Migración.
3. Garantizar que la entrada, permanencia y salida del territorio guatemalteco, tanto de nacionales como de extranjeros/as, se realice de acuerdo con lo establecido en La ley y su Reglamento. También deberá sugerir al Ministerio de Gobernación la creación de los puestos de control migratorio necesarios y en los lugares apropiados, para la entrada al y salida del país y, en caso de ser necesario, sugerir la eliminación o reubicación de tales puestos.
4. Garantizar y mantener los registros para un efectivo control del movimiento migratorio de personas nacionales y extranjeras.
5. Autorizar y controlar la expedición de pasaportes nacionales, conceder las visas de ingreso en los casos previstos en la Legislación y despachar los documentos de identidad, viaje y residencia a las personas refugiadas, asiladas o apátridas que se encuentren en el territorio guatemalteco, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley y su Reglamento.

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

Otra de las instituciones clave en la gestión de la migración laboral en Guatemala es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. De acuerdo con el art. 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo (Decreto No.114-97), al Ministerio de Trabajo y Previsión Social le corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo



al trabajo, la formación técnica y profesional, así como la previsión social. Para lograrlo, realiza las siguientes funciones:

1. Formula la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
2. Promueve y armoniza las relaciones laborales entre los empleadores y los/as trabajadores/as, previene los conflictos laborales e interviene en la solución extrajudicial de éstos. Asimismo, propicia el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales.
3. Estudia, discute y recomienda la ratificación de los Convenios Internacionales de trabajo (si éstos son beneficiosos para el país) y vela por el conocimiento y aplicación de los mismos. De igual manera, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representa al Estado en los Organismos Internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo.
4. Administra, descentralizadamente, sistemas actualizados de información sobre migración y oferta-demanda en el mercado laboral, con el propósito de diseñar mecanismos que faciliten la movilidad de inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
5. Vela por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el/la niño/a y otros grupos vulnerables de trabajadores/as.
6. Diseña la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los/as trabajadores/as; además, formula y vela por la ejecución de la política de previsión social, favoreciendo el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Específicamente, en lo que concierne a las personas trabajadoras migrantes, según el “Reglamento de autorización del trabajo de personas extranjeras” (Acuerdo 528-2003), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social extenderá una autorización previa para que éstas ingresen “legalmente”<sup>14</sup> al país a trabajar, en relación de dependencia y prestando sus servicios a un empleador del sector privado.

De igual manera, en el Código de Trabajo (art. 34) se estipula que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social extenderá permiso previo para realizar contratos de trabajadores/as guatemaltecos/as fuera del territorio de la República, debiendo verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta normativa.

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

Este es el ente gubernamental encargado de coordinar, definir, supervisar y fiscalizar las acciones y actividades de los órganos y entidades del Estado encargados de proteger, atender y brindar asistencia y auxilio a los/as migrantes guatemaltecos/as y sus familias en Guatemala, así como a las personas migrantes que se encuentran en el territorio nacional (CONAMIGUA, 2009).

El sustento jurídico de este Consejo es:

- El Decreto número 46-2007 del Congreso de la República de Guatemala.
- El Acuerdo Gubernativo Número 106-2009.
- El Reglamento del Consejo Asesor del CONAMIGUA.

<sup>14</sup> El uso de la palabra “ilegal” es parte de la cita del Acuerdo mencionado; sin embargo, se aclara que este estudio no suscribe la utilización de esta acepción, ya que se considera que estigmatiza y denigra la condición de las personas migrantes en el país.



### RECUADRO 6.1

#### GUATEMALA: FUNCIONES DEL CONAMIGUA

1. Preparar, supervisar y proponer las acciones necesarias en los planes y políticas públicas de atención a el/la guatemalteco/a en el extranjero.
2. Promover y recomendar las acciones y mecanismos de verificación, cumplimiento y protección de los derechos humanos, civiles y laborales de las personas migrantes y de los/as trabajadores/as guatemaltecos/as en el extranjero.
3. Proponer, facilitar y coordinar las mesas de trabajo interinstitucional para la consulta, gestión y elaboración de iniciativas e impulso de acciones y consensos para la mejora en la atención y servicio a los/as guatemaltecos/as en el extranjero.
4. Elaborar las propuestas de acciones conjuntas a desarrollar por las entidades y órganos del Estado guatemalteco así como por las autoridades de otros Estados e instancias internacionales, para la correcta y mejor atención y servicio a la persona migrante guatemalteca en el extranjero.
5. Dar seguimiento y establecer el debido cumplimiento de la política pública, planes, programas y proyectos nacionales de atención a la persona nacional en el extranjero, y de los que se lleven a cabo en el país en comunidades de familiares de migrantes guatemaltecos/as.
6. Apoyar e incentivar las acciones, planes y programas que brinden beneficios y oportunidades de desarrollo en el país a los familiares de personas migrantes guatemaltecas y a quienes hubieran sido deportados/as.
7. Generar mecanismos de expresión de los/as migrantes guatemaltecos/as, especialmente frente a las autoridades del gobierno guatemalteco, así como de los gobiernos de otros países.
8. Mantener un sistema actualizado de información, como mínimo, de:
  - a) Los/as guatemaltecos/as en el extranjero.
  - b) Sus organizaciones y asociaciones comunitarias en otros países.
  - c) El impacto económico de las remesas familiares y envío de dinero para el desarrollo y la economía nacional.
  - d) El establecimiento y crecimiento económico en las regiones del país con mayor número de guatemaltecos/as migrantes.
  - e) Consulados, funcionarios/as y sedes de oficinas de atención a el/la guatemalteco/a en el extranjero.
  - f) Cualquier otra información que CONAMIGUA considere necesaria para mejorar la atención y ayuda a la persona migrante guatemalteca en el país y fuera de éste.
9. Proponer al Organismo Ejecutivo y a las demás dependencias del Estado Guatemalteco, los mecanismos más adecuados para atender las necesidades de los/as migrantes guatemaltecos/as, así como el fortalecimiento de la relación de éstos/as con su familia en su país de origen.
10. Promover y convocar a los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural para la designación de su delegado, en su respectiva jurisdicción, a efecto de promover y lograr la coordinación interinstitucional regional de acciones, planes y programas que lleve a cabo CONAMIGUA en beneficio de el/la migrante guatemalteco/a en el extranjero y sus familias en Guatemala; así como darle posesión en el cargo a esos delegados.
11. Asesorar y apoyar a las autoridades y órganos de dirección a cargo de la política nacional e internacional y de las acciones públicas en materia migratoria, a fin de proteger los derechos humanos de el/la migrante guatemalteco/a; así como beneficiar y contribuir a la atención efectiva y eficiente de las necesidades de la persona guatemalteca en el extranjero.
12. Promover, proponer y plantear a los ministerios y demás dependencias de gobierno nacional las acciones, planes, proyectos y programas que brinden beneficios y oportunidades de desarrollo y mejora en las condiciones de vida en el país, para los/as familiares de migrantes guatemaltecos/as.
13. Sugerir, recomendar y opinar sobre la celebración, modificación o denuncia de convenios, tratados, instrumentos, o cualquier otro arreglo o compromiso binacional o internacional, que afecte a la persona guatemalteca en el extranjero o a sus familiares en el país.
14. Requerir la colaboración, apoyo, opinión, información o asistencia de las entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales que estime necesarias, a efecto de cumplir sus funciones.
15. Realizar, coordinar y propiciar el permanente análisis, discusión, estudio y evaluación de las causas, fenómenos y circunstancias que motivan, originan y propician la migración del guatemalteco, así como el impacto en su comunidad, en el desarrollo económico y social de movilidad humana.
16. Colaborar y coadyuvar en la definición de políticas públicas de atención y protección a los/as migrantes internacionales que se encuentran o transitan en el país.
17. Promover, cooperar y apoyar a las instancias gubernamentales para la debida defensa y protección de los Derechos Humanos de los/as migrantes internacionales y sus familias, que se encuentren y transitan por el país.
18. Promover y proponer al Ministerio de Educación de Guatemala la generación, puesta en práctica y ejecución de programas y actividades de alfabetización para guatemaltecos/as en el extranjero.



## Ley de Migración en Guatemala

La Ley de Migración, Decreto No.95-98 del Congreso de la República de Guatemala (del 26 noviembre de 1998), tiene como objetivo garantizar un eficaz ordenamiento migratorio, regulando la entrada y salida tanto de personas nacionales como extranjeras del territorio nacional, así como la permanencia de estas últimas dentro del mismo (art. 1).

Más específicamente, en el Reglamento de dicha Ley (Acuerdo Gubernativo 529-99, art. 113), se estipula que la autorización de la residencia temporal o permanente no exime a la persona extranjera residente de la obligación de tramitar y mantener vigente su permiso de trabajo cuando se realizan actividades remuneradas en relación de dependencia, que implican vínculo laboral. Dicho permiso, como se mencionó en párrafos anteriores, es otorgado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### ***Política de migración laboral o de migración y desarrollo en Guatemala***

Desde hace varios años, la Mesa Nacional para las Migraciones en Guatemala (MENAMIG) viene impulsando una iniciativa que pone el énfasis en el enfoque de los derechos humanos y plantea la regularización de las miles de familias inmigrantes en el país. Esta iniciativa es el resultado de varios procesos de diagnósticos y acercamientos a la realidad que viven las mujeres, hombres y niños/as migrantes en la mayor parte del territorio guatemalteco con presencia de familias inmigrantes.

La MENAMIG presentó ante el Congreso de la República una iniciativa para reformar la Ley de Migración y su Reglamento, que contiene un enfoque de derechos humanos y que contrasta con el enfoque de

seguridad que se le ha asignado a otras propuestas, como la de la Dirección General de Migración.

La propuesta de MENAMIG busca promover reformas para facilitar el derecho de locomoción de las personas, y no sólo hacer énfasis en el “eficaz ordenamiento migratorio”. Se resalta que las disposiciones de la ley constituyen regulaciones de “carácter administrativo” en lugar de disposiciones de “orden público” que se enfocan en la seguridad nacional. En el recuadro 6.2 se presenta una propuesta de MENAMIG, con base en una presentación de esta institución en agosto del 2009.

### ***Legislación pertinente a la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes***

Otra ley importante, para la población en general y para las personas migrantes en específico, es la Ley contra la violencia sexual y trata de personas, Decreto 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala. Esta ley estipula dos artículos con especial importancia para las personas migrantes:

#### ARTÍCULO 1. Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene por objeto prevenir, reprimir, sancionar y erradicar la violencia sexual, la explotación y la trata de personas, la atención y protección de sus víctimas y resarcir los daños y perjuicios ocasionados.

#### ARTÍCULO 4. Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.

Se crea la Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas adscrita administrativamente a la Vicepresidencia de la República, la cual funcionará de acuerdo a lo establecido en el reglamento respectivo.

**RECUADRO 6.2****LA PROPUESTA DE REFORMA MIGRATORIA DE MENAMIG**

Con base en la presentación de Ubaldo Villatoro en nombre de MENAMIG ante la Comisión del Migrante del Congreso de la República, agosto 2009.

¿De la crisis a la Reforma Migratoria?

Se sugiere plasmar que las funciones de la entidad migratoria deberán tener un carácter especializado que garantice el respeto de los derechos inherentes a la persona. Para ocupar el cargo de Director de la entidad Migratoria se propone agregar a los requisitos existentes: profesional universitario, con conocimiento y experiencia en la temática migratoria y de derechos humanos.

Si se mantiene un Consejo Nacional de Migración, se recomienda agregar en su conformación “un representante de las organizaciones civiles que atienden el tema migratorio”. En el procedimiento para obtención de Residencia Temporal, se recomienda agregar el conferir igual oportunidad a quienes se encuentran en situación migratoria irregular y que tengan una oferta de trabajo.

En lo relativo a asilados, refugiados y apátridas, se hace énfasis en el derecho de las personas y el deber del Estado de cumplir con el principio de no devolución en aeropuertos o puertos fronterizos por “razones de documentos”. Se propone crear una norma que facilite la obtención de la Residencia Temporal o Permanente para los centroamericanos, reduciendo costo y requisitos formales; tal y como ocurre para la obtención del reconocimiento de los mismos como guatemaltecos de origen ante el Ministerio de Relaciones Exteriores. Se propone que las visas de Residencia Permanente, sean de vigencia indefinida en lugar de cinco años, como está regulado actualmente.

En caso de migrantes irregulares o indocumentados interceptados, se plantea conferir a todos el plazo de 10 días para regularizar su situación y, con ello, eliminar la discrecionalidad con que opera actualmente la autoridad migratoria, confiriendo dicho beneficio sólo a los nacionales de ciertos países. Se propone que el destino de los fondos de la entidad

migratoria también financien procesos de deportación y expulsión desde Guatemala, lo que no ocurre en la actualidad, por lo que se incurre en abusos en contra de las personas deteniéndolas por largos períodos.

En el delito de ingreso “ilegal” de personas, se propone agregar el “elemento constituido por el ánimo de lucro” de los responsables. En los delitos de tránsito ilegal de personas, transporte de ilegales y ocultación de ilegales, se propone contraer dichas formas en un solo artículo y delito en el que se integre “el ánimo de lucro” de la persona responsable, y se elimine la denominación de “ilegales”. Se propone suprimir la figura de “contratación de ilegales” por ser una norma que atenta contra el derecho universalmente reconocido al trabajo.

En los delitos previstos en la ley, se propone eximir de responsabilidad penal a los representantes de instituciones religiosas, organizaciones de sociedad civil o cualquier otra instancia reconocida nacional o internacional, cuyos funcionarios en ejercicio de sus cargos brinden asistencia y velen por la protección de los/as migrantes. Se propone aclarar en qué casos procede la deportación y cuándo la expulsión, recomendando un plazo máximo de 60 días para llevarlas a cabo.

Se propone prever mejoras en la atención que se da en los albergues y facilitar acceso a los funcionarios de organizaciones que brindan asistencia y protección a los migrantes. Se sugiere inclusión de norma para facultar a la autoridad migratoria para que en períodos quinquenales implemente regímenes temporales de regularización migratoria para aquellas personas que permanezcan de manera irregular, estableciendo los requisitos.

Se propone también incluir una norma que expresamente obligue a la autoridad migratoria en el sentido que debe informar sobre sus derechos a toda persona detenida administrativamente.



## 6.2 Marco internacional

### Convenios e instrumentos internacionales en materia migratoria ratificados por Guatemala

En cuanto a la información sobre regulaciones migratorias, uno de los temas más relevantes es el relacionado con la

normativa internacional ratificada por el país. En lo que respecta a migración en general, el país ha ratificado tres instrumentos, pero en lo que atañe a la protección de trabajadores/as migrantes no ha ratificado ninguno (ver cuadro 6.1).

**CUADRO 6.1**  
GUATEMALA: NORMATIVA INTERNACIONAL SOBRE EL TEMA MIGRATORIO

Normativa del Derecho Internacional asociada a la migración y a la migración laboral	Ratificación, suscripción o adopción
<p>Convenio No.97, adoptado en 1949. Trabajadores Migrantes</p>	<p>Éste sienta las bases para la igualdad de tratamiento entre trabajadores nacionales y extranjeros en situación regular en lo relativo a contratación, condiciones de vida y de trabajo, acceso a la justicia, reglamentación de impuestos y asuntos de seguridad social. También contempla el tema de la reunificación familiar y medidas para regular de manera general los procesos migratorios. Su correspondiente recomendación, la número 86, establece estrategias para la recolección de datos que permitan tener un panorama de la problemática específica de cada país, la ayuda técnica de la OIT para la vigilancia y protección de los derechos de los trabajadores e instrumentos para la implementación de este convenio. Con su respectiva recomendación R86 Recomendación sobre los trabajadores migrantes, este convenio data de 1949, fue ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado el 2 de febrero de 1952. Estatus según la OIT: actualizado.</p>
<p>Convenio No.118, adoptado en 1962. Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en Materia de Seguridad Social</p>	<p>Ratificado el 4 de noviembre de 1963 y publicado el 25 de noviembre de 1963. Estatus: Actualizado.</p>
<p>R100 Recomendación sobre protección de los trabajadores migrantes, 1955.</p>	<p>Adoptada en 1955.</p>
<p>Convención de 1951 sobre el Estatuto de los refugiados y el Protocolo de 1967.</p>	<p>Fue adoptada por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas. Define quién es un refugiado y establece una serie de derechos de los refugiados, además de las obligaciones de los Estados. Ratificados por Guatemala el 22 de septiembre de 1983 y 22 de septiembre de 1983, respectivamente.</p>
<p>La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, adoptada en 1990.</p>	<p>Los/as migrantes constituyen un grupo extremadamente vulnerable. Sus derechos humanos fundamentales son fácilmente violados o ignorados. Esta situación se ha agravado considerablemente por el miedo al terrorismo y la inseguridad económica. Ratificada por Guatemala el 13 de febrero de 2003; entró en vigor el 1 de julio de 2003.</p>

Fuente: elaboración propia con base en CONAMIGUA 2009.

### 6.3 Mecanismos sobre migración laboral

La Dirección General de Migración emite las visas de residentes temporales a las personas extranjeras a las que se les autorice permanencia en el país por un lapso de dos años, con el fin de dedicarse a cualquier actividad lícita de forma temporal. La permanencia podrá prorrogarse por períodos iguales al indicado. Los/as residentes temporales pueden realizar trabajo remunerado o inversión con capital producto de actividades lícitas en Guatemala.

En el caso de las personas asiladas, refugiadas y apátridas, éstas son consideradas residentes temporales aunque para salir del país deben solicitar permiso. En caso de no realizarlo pierden su condición de refugiado.

Además, existen Acuerdos Binacionales entre Guatemala y México sobre Asuntos Migratorios. Estos se firmaron en 1990, 1992, 1993 y 1996, e incluyen la consideración y seguimiento a la migración de personas trabajadoras temporales agrícolas guatemaltecas en México. Históricamente, estos flujos migratorios se dan en diferentes etapas de la producción agrícola en Chiapas, Tabasco y Campeche, sobre todo en las cosechas de banano, papaya y café, entre otros.

En esas reuniones, ambas partes manifestaron su interés en establecer mecanismos para identificar y proteger a los trabajadores agrícolas emigrantes y sometieron a consideración de México los siguientes documentos:

1. Documentación de viaje para trabajadores/as agrícolas.
2. Documento de registro de la relación laboral emitidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
3. Implementación del pase local para trabajadores/as temporales agrícolas. Actualmente, México está extendiendo una visa por un año a los/as trabajadores/as temporales guatemaltecos/as.

#### ***Trámites a seguir por la población migrante para regularizar su condición migratoria en Guatemala***

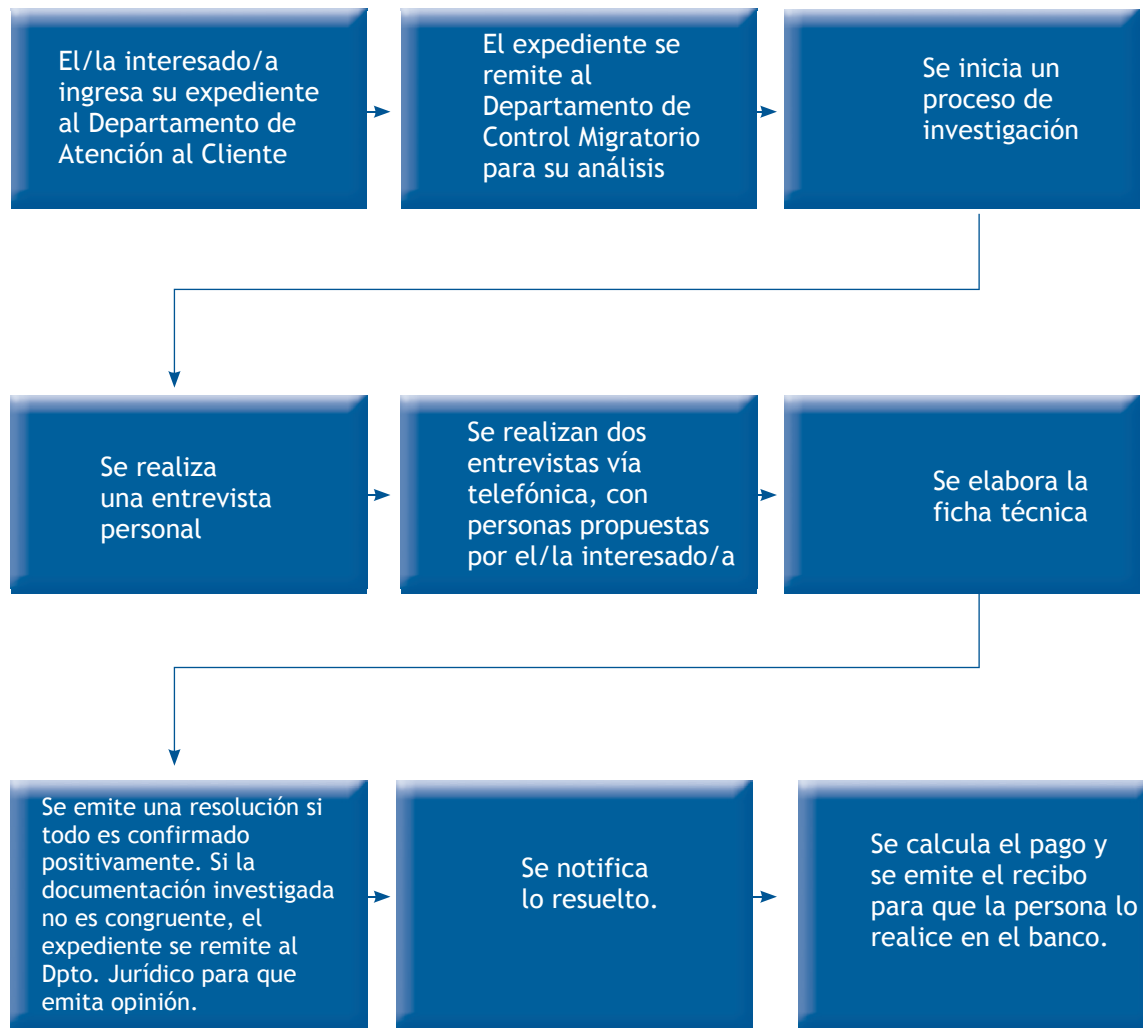
A continuación, se exponen los trámites que deben seguirse a la hora de contratar a personas trabajadoras extranjeras en condición regular, según las principales categorías contempladas en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

#### ***Procedimiento para regularizar una persona trabajadora migrante en situación migratoria irregular***

A grandes rasgos, hay varios momentos en el proceso. El primero representa la solicitud, ingresando el expediente de la persona interesada en la regularización migratoria. Después, cuando inicia la investigación, ésta se realiza sobre la autenticidad del pasaporte, de la visa y del sello de ingreso. Estas diligencias se efectúan por medio del Ministerio de Relaciones Exteriores, la Subgerencia Administrativa de Recursos Humanos de la Dirección General de Migración, las Embajadas y Consulados correspondientes, la Unidad de Prórrogas de Visa y la Subdirección de Operaciones de Extranjería.



**DIAGRAMA 6.1**  
GUATEMALA: PROCESO DE REGULARIZACIÓN MIGRATORIA



Fuente: elaboración propia.

*Procedimiento para traer a un trabajador migrante a trabajar a Guatemala regularmente*

La Ley de Migración (Decreto No.95-98), establece que las personas extranjeras que obtengan residencia temporal o permanente, y deseen trabajar en relación

de dependencia, tendrán que hacerlo en actividades lícitas, estando obligadas a obtener la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (art. 43). El permiso para que personas extranjeras laboren en Guatemala señala requisitos diferenciados según los distintos casos que se muestran en el diagrama 6.2.

**DIAGRAMA 6.2****REQUISITOS PARA QUE PERSONAS EXTRANJERAS LABOREN EN GUATEMALA**

a) Extranjeros/as casados/as o unidos/as legalmente de hecho con guatemalteco/a, así como los que tengan bajo su patria potestad hijos/as guatemaltecos/as.

Requisitos para laborar en Guatemala:

- 1) Solicitud por escrito dirigida a la Dirección General de Empleo, señalando lugar para recibir notificaciones
- 2) Fotocopia del pasaporte completo del extranjero a contratar.
- 3) Certificación reciente de la partida de matrimonio o de la unión de hecho.
- 4) Acta notarial en la cual conste la supervivencia de el/la cónyuge o conviviente guatemalteco/a.
- 5) Si tiene hijos/as guatemaltecos/as bajo su patria potestad, acompañar la o las certificaciones de las partidas de nacimiento.
- 6) Acta notarial en la cual conste la supervivencia de sus hijos/as.
- 7) Declaración jurada contenida en acta notarial o documento con legalización de firma en la que conste que el/la extranjero/a a contratar entiende, habla, lee y escribe el idioma español (cuando provenga de un país cuyo idioma oficial no sea éste).

b) Personas extranjeras amparadas en la Convención sobre el Estatuto de Refugiados (ACNUR)

Requisitos para laborar para personas refugiadas en Guatemala:

- 1) Solicitud por escrito dirigida a la dirección General de Empleo, señalando lugar para recibir notificaciones (dirección, teléfono).
- 2) Fotocopia de su cédula vigente de identidad de refugiado/a, exhibiendo el original para el cotejo de la fotocopia, o fotocopia legalizada de dicha cédula.

### c) Empleadores que solicitan autorización para contratar extranjeros/as (gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales)

#### Requisitos para contratar extranjeros/a en Guatemala:

- 1) Solicitud por escrito dirigida a la Dirección General del Empleo, firmada por el/la Representante Legal de la entidad, señalando lugar para recibir notificaciones.
- 2) Fotocopia del documento que acredite la calidad con que en su caso, actúa el /la representante del empleador solicitante.
- 3) Fotocopia del pasaporte completo de el/la extranjero/a a contratar.
- 4) Acta Notarial o documento con legalización de firma, en que conste que el empleador se hace responsable de la conducta de el/la extranjero/a a contratar, por el plazo que dure la relación laboral.
- 5) Certificación extendida por contador autorizado, en la que conste número total de trabajadores/as nacionales y extranjeros/as, que laboran en la empresa y los salarios que en total devengan unos/as y otros/as.
- 6) Fotocopia legalizada del nombramiento de el/la extranjero/a a contratar en su caso con razón de su inscripción al registro o registros respectivos.
- 7) Declaración jurada contenida en acta notarial o documento con legalización de firma en la que conste que el/la extranjero/a a contratar entiende, habla, lee y escribe el idioma español (cuando provenga de un país cuyo idioma oficial no sea éste).
- 8) Cuando el total de trabajadores /as extranjeros /as exceda de dos en cada entidad, presentar declaración expresa del solicitante de que se obliga a la capacitación de personal guatemalteco.

### d) Empleadores que soliciten autorización para contratar técnicos/as extranjeros/as

#### Requisitos para contratar extranjeros/a (Técnicos/as) en Guatemala:

- 1) Solicitud por escrito dirigida a la Dirección General del Empleo, firmada por el/la Representante Legal de la entidad, señalando lugar para recibir notificaciones.
- 2) Fotocopia del documento que acredite la calidad con que en su caso, actúa el /la representante del empleador solicitante.
- 3) Fotocopia del pasaporte completo de el/la extranjero/a a contratar.
- 4) Acta Notarial o documento con legalización de firma, en que conste que el empleador se hace responsable de la conducta de el/la extranjero/a a contratar, por el plazo que dure la relación laboral.
- 5) Certificación extendida por contador autorizado, en la que conste número total de trabajadores/as nacionales y extranjeros/as, que laboran en la empresa y los salarios que en total devengan unos/as y otros/as.
- 6) Diploma o documento con legalización de firma con el que acredite su calidad de Técnico, si fuera el caso.
- 7) Título o documento con legalización de firma con el que acredite su incorporación a la Universidad de San Carlos de Guatemala, si fuera el caso.
- 8) Declaración jurada contenida en acta notarial o documento con legalización de firma en la que conste que el/la extranjero/a a contratar entiende, habla, lee y escribe el idioma español (cuando provenga de un país cuyo idioma oficial no sea éste).
- 9) Declaración expresa del solicitante de que se obliga a la capacitación de personal guatemalteco, mediante el pago, por cada solicitud de permiso de trabajo, de la cuota establecida por la Dirección General de Capacitación y formación Profesional, debiendo presentar fotocopia de la constancia de pago de dicha suma.

La documentación debe presentarse en un folder, debidamente foliada y con fotocopias autenticadas.

En los casos anteriores, para el requisito de pasaporte completo, si en éste no consta la visa de residencia que le permita a la persona trabajar en relación de dependencia, se debe presentar fotocopia de la respectiva resolución que otorgó la visa o constancia de trámite del Departamento de Receptoría, Información y Archivo de la Dirección de Migración; en la cual conste que se encuentra en trámite dicha visa o, en su defecto, una fotocopia de la solicitud con sello de recepción.

#### e) Procedimiento para que un trabajador guatemalteco sea autorizado a ir a trabajar al exterior

Regulado por Ley de Migración (Decreto No.95-98 y Acuerdo Gubernativo 528-2003, Reglamento de autorización del Trabajo de personas extranjeras).

Según el artículo 34 del Código de Trabajo, Decreto 1441, antes de celebrar contrato con trabajadores/as guatemaltecos/as para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio nacional, se debe obtener permiso previo del Ministerio de trabajo y Previsión social, cumpliendo con los requisitos que detalla el cuadro 6.2.

### CUADRO 6.2

#### GUATEMALA: REQUISITOS PARA CONTRATAR GUATEMALTECOS/AS EN EL EXTRANJERO

##### Requisitos de autorización

- a) El agente reclutador, o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la República, y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con representatividad suficiente para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los/as trabajadores/as o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido.
- b) El agente reclutador, o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior desde el lugar en que viva habitualmente el/la trabajador/a hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por paso de las fronteras. Dichos gastos, comprenden también los de las personas o familiares de el/la trabajador/a que vayan con él/ella, si la compañía se ha permitido.
- c) El agente reclutador, o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma que éste fije o, en su defecto, prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los/as trabajadores/as, sus familiares o personas que les acompañen. También para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que procedan por tales conceptos.  
La repatriación da pie a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que ésta ocurra, salvo que dichos trabajadores/as, familiares o personas que les acompañen manifiesten ante un representante diplomático o consular de Guatemala (o bien por medio de documento auténtico o público, remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social), su formal negativa a volver al país, y alcanzar hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.  
El depósito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el agente reclutado, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno, varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones, y las demás a que alude este artículo.
- d) El agente reclutador, o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos de los/as trabajadores/as de que se trate, en cuatro ejemplares (uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social), con por lo menos cinco días de anticipación al embarque o salida de los/as interesados/as.

Fuente: elaboración propia con base en el Código de Trabajo, Decreto 1441.



El organismo ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o al respectivo representante consular. Además, se encargará a un/a funcionario/a la vigilancia del modo como se cumplen los mismos; éste/a debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social informes mensuales y extraordinariamente siempre que sea del caso.

En los contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta se procesan, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene el Código de Trabajo. Deben especificar la manera cómo van a ser alojadas y transportadas las personas trabajadoras, así como la forma y condiciones en que se les va a repatriar<sup>15</sup>. Éstos no serán autorizados cuando:

- a) Sean menores de edad.
- b) Si no se garantiza en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependen económicamente de ellos/as.
- c) Si los/as trabajadores/as migrantes se consideran necesarios para la economía nacional.
- d) Si se juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los/as trabajadores/as guatemaltecos/as, o las condiciones de contratación son inferiores que las de los/as trabajadores/as del país donde prestarán sus servicios.

<sup>15</sup> Lo expuesto hasta este punto no rige para profesionales titulados ni para aquellos/as técnicos/as cuyo trabajo requieran conocimientos muy calificados.

### *Procedimiento para la afiliación a la Seguridad Social en Guatemala*

La Constitución Política de la República garantiza el derecho a la Seguridad Social para beneficio de los/as habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, nacional, unitaria y obligatoria. Su aplicación corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (art. 100).

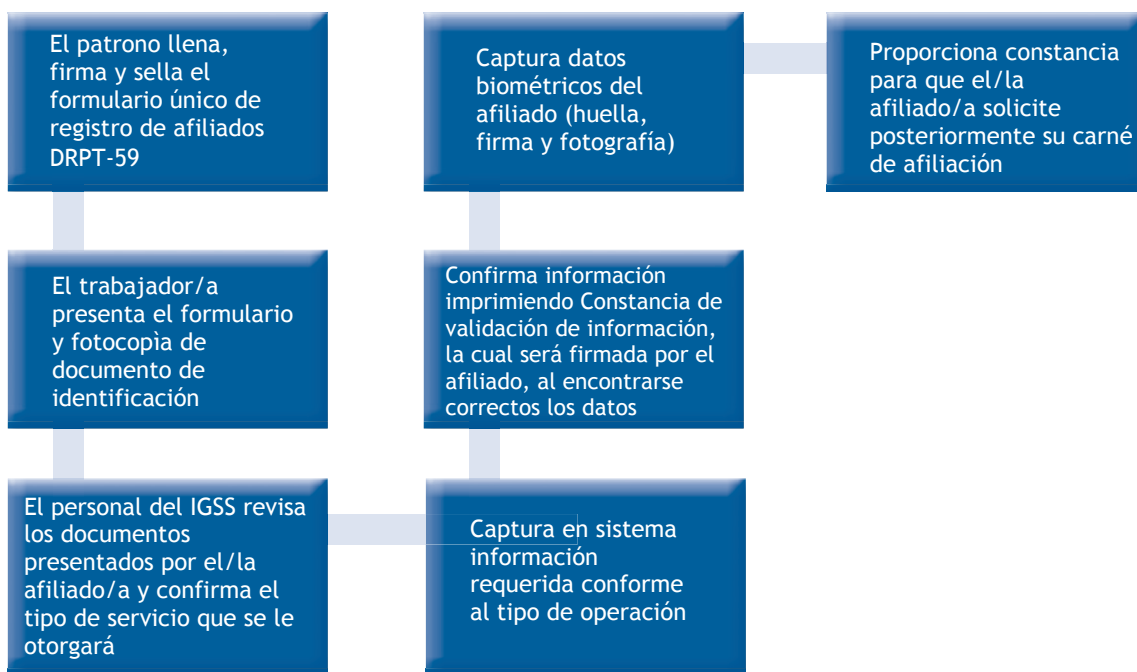
Por su parte, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social establece que “todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de seguridad social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el minimum de protección que el interés y la estabilidad sociales requieran que se les otorgue.”

Ahora bien, el primer paso para inscribir a un/a trabajador/a migrante que se encuentra en condición migratoria irregular en la Seguridad Social, es su regularización<sup>16</sup>, para posteriormente gestionar el permiso laboral y, por último, al ser empleado/a por un patrono e iniciar su relación laboral, pueda ser afiliado/a al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Una vez que la persona trabajadora migrante se encuentra en condición migratoria regular, se sigue el mismo procedimiento de inscripción que para un/a guatemalteco/a.

<sup>16</sup> Dicha regularización y permiso laboral fueron detallados anteriormente.



**DIAGRAMA 6.3**  
**GUATEMALA: PROCEDIMIENTO DE AFILIACIÓN DE UN/A TRABAJADOR/A**  
**A LA SEGURIDAD SOCIAL**



Fuente: elaboración propia con base en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

## 7

## Consideraciones y recomendaciones para la elaboración de políticas públicas



### 7.1 Conclusiones

El estudio aquí presentado ha permitido validar algunas afirmaciones recientes sobre la constitución de Guatemala como un territorio de interés para las migraciones laborales intrarregionales. Históricamente, el país no ha sido receptor de migrantes, y, más bien, es origen de significantes flujos emigratorios hacia Estados Unidos y escenario de trans migración para flujos que provienen de la propia región centroamericana y de otros continentes pero que están en ruta hacia el norte.

Es evidente que la ubicación estratégica del país lo convierte en un territorio de tránsito hacia México y Estados Unidos y, en general, tanto los esfuerzos políticos como el análisis y abordaje institucional, académico y de la sociedad civil, consideran al país en los procesos migratorios como territorio de paso.

Por tales razones, un estudio como este resitúa las aproximaciones, pocas y por ello valiosas, realizadas hasta la fecha en las que se ha colocado la migración laboral centroamericana en Guatemala como objeto de análisis y reflexión. Esta investigación, valga recordarlo, hace referencia a un grupo de población consultado que no representa la totalidad de la población migrante en Guatemala, pero que sí genera información valiosa para desarrollar líneas de reflexión, análisis y recomendaciones en el plano de la normativa y la política pública migratoria.

Las consideraciones sobre el escenario migratorio guatemalteco, su posición estratégica y las tendencias observadas recientemente sobre el proceso migratorio centroamericano en general que se desarrolla en el país, deben ser analizadas a la luz de una serie de aspectos que se puntualizan a continuación.

Primero, el estudio no estuvo exento de complejidades a nivel metodológico, evidenciadas por las dificultades que se produjeron en el proceso de captación de personas migrantes en distintos puntos de la geografía guatemalteca. La aparente dispersión de la población migrante, junto con la tendencia a ocupar puestos de trabajo en la economía informal, pareciera explicar estas dificultades que se experimentaron al momento de ubicar a los migrantes centroamericanos en el país y recopilar la información. Debe recordarse que este estudio no consideraba la participación de la fuerza de trabajo migrante en sectores informales y esta decisión pudo haber pesado en el momento de la identificación, selección y acercamiento a las poblaciones.

Segundo, por su metodología, el estudio tiene tanto fortalezas como algunas limitaciones importantes. Una de las principales limitaciones es que no se puede documentar la feminización de las migraciones centroamericanas en Guatemala, proceso que estudios previos señalan. Por la selección de los sectores económicos agrícola y de construcción, se encontró más bien una población masculina dominante, respecto a la cual no se puede generalizar sus condiciones de inserción laboral para la población

femenina. En resumen, como consecuencia de las decisiones metodológicas, en algunos casos se evidenciaron procesos y resultados que no necesariamente corresponden a las tendencias generales aplicables a toda la población migratoria. Sin embargo, el estudio brinda información importante sobre poblaciones inmigrantes en Guatemala en sectores con alta presencia de inmigrantes, que no habían sido captadas por otros estudios anteriores.

El proceso migratorio laboral en Guatemala está íntimamente vinculado a los requerimientos de la economía nacional, regional y local, que, en su etapa de transformación y modificación, ha propiciado el desarrollo de ciertas actividades proclives a contar con el concurso de fuerza de trabajo no calificada proveniente de otros países de la región. Este momento histórico, repasado por autores como Morales y Castro (2006) y Martínez (2008), evidencia una premisa fundamental y es que la articulación de los procesos migratorios en el país está relacionada con las transformaciones en el modelo económico desde los años ochenta hasta el momento actual.

De tal manera, existe una correspondencia entre los requerimientos del país y los rasgos de movilidad laboral que se producen como consecuencia de las transformaciones en los mercados de trabajo regionales. En consonancia con lo anterior, debe confirmarse la consolidación de un sistema migratorio laboral entre Guatemala y otros países centroamericanos, esencialmente Honduras y Nicaragua, de donde son originarias buena parte de las personas migrantes laborales que arriban al país.

Los cambios estructurales que provocan la necesidad de ciertos sectores económicos por contar con fuerza de trabajo no calificada y barata, la falta de empleo en los países de origen, las dinámicas de endurecimiento de las políticas migratorias en los Estados Unidos, así como la acción de actores irregulares que comprometen el ejercicio de los derechos

de las personas migrantes en su paso al norte, producen la dinámica migratoria hacia Guatemala. Aunque el estudio no permite constatar dicha aseveración, las recientes dinámicas de vulnerabilización que las personas migrantes están encontrando a su paso por la frontera entre México y Estados Unidos podrían estar representando una barrera que parece estar deteniendo algunos de dichos procesos, quizás sólo temporalmente, y los hace permanecer en el país.

Uno de los principales valores agregados de este estudio es que permite reconsiderar la conceptualización del país como *pueblo de paso*<sup>17</sup> de las migraciones centroamericanas. Los rasgos de estabilización, la inserción laboral más estable (aunque precaria todavía) en puestos de carácter permanente, y la conformación de nuevas familias por parte de la mayoría de las personas encuestadas y entrevistadas en el marco de este estudio parecieran hacer necesaria una reconsideración al respecto.

Por un lado, las evidencias obtenidas indican que se trata de una migración reciente, que podría estar reflejando ciertos *reacomodamientos* en las dinámicas migratorias a nivel regional. Si bien las migraciones intrarregionales tienen su escenario principal en el flujo transfronterizo entre Nicaragua y Costa Rica, el rol de Guatemala como articulador de un mercado regional con la frontera sur mexicana y los procesos de configuración del mercado local son dinámicas explicativas de procesos que se producen en un entorno de alta movilidad en varias direcciones. Guatemala, Costa Rica y Belice son, de hecho, los principales receptores de migración laboral en Centroamérica. La región, en este sentido, es un territorio-migratorio vivo y Guatemala forma parte de dicho organismo en movimiento.

<sup>17</sup> Nombre de una radionovela sobre las migraciones centroamericanas producida por el Centro de Comunicación Voces Nuestras, ubicado en San José, Costa Rica.



Por otro lado, los rasgos sociodemográficos de la población migrante encuestada confirman apreciaciones y tendencias observadas a nivel regional con la migración laboral. Se trata de una población joven, con baja o muy baja escolaridad, cuyas problemáticas en sus países de origen se reproducen también en la sociedad que la recibe y con alta presencia de población masculina. Este aspecto, sin embargo, debe ser analizado con matices, ya que para el caso de Guatemala las evidencias de otros estudios confirmaban una alta presencia de población femenina migrante incorporada a labores del servicio doméstico.

En general, las similitudes de la inserción laboral en los mercados centroamericanos, incluido el guatemalteco, parecen indicar la consolidación de mercados laborales transnacionales en la región que, si bien son altamente informales, se ven fortalecidos por procesos formales, como por ejemplo el CA-4.

Este estudio ha permitido observar rasgos de transformación en las relaciones sociales de las personas migrantes. El principal cambio es, sin lugar a dudas, las nuevas funciones que asume la persona que migra como proveedora, por un lado, y la conformación de nuevas experiencias familiares que estarían indicando algunas tendencias hacia la integración de esta población, por el otro lado.

Esta modificación en los procesos familiares evidencia el reto impostergable de una sociedad como la guatemalteca que, hasta hace relativamente poco, no había tenido una importante función en el sistema migratorio centroamericano como sociedad de destino final de las migraciones regionales. Este aspecto encuentra sus limitaciones en varios niveles: la escasa articulación con la vivienda como mecanismo de integración en la sociedad local, así como la problemática encontrada en relación con la ausencia de acciones y programas de formación y capacitación cuya población meta sea la fuerza de trabajo migrante en Guatemala. Además, entre los desafíos que enfrenta la

población migrante en Guatemala, también deben contarse las dinámicas de inserción laboral de estas poblaciones migrantes en el país. Tal inserción se produce en sectores de baja productividad y poca estabilidad en el trabajo.

A esto deben sumarse las condiciones laborales deficitarias de la población migrante trabajadora en el país, caracterizadas por los bajos salarios, y el escaso reconocimiento de la seguridad social. Si bien estos rasgos no son exclusivos de las poblaciones migrantes centroamericanas sino que son válidas también para la población nacional, su condición de indocumentación, la falta de contratos de trabajo y el hecho de que están invisibilizadas para muchas autoridades, hace más compleja su situación. A ello debe sumarse la muy baja afiliación sindical o gremial que, si bien tampoco es característica exclusiva de la población inmigrante, los inhibe de luchar por el restablecimiento de sus derechos.

Lo anterior forma parte de una paradoja de amplias proporciones. El estudio mostró como en las percepciones de las personas migrantes en Guatemala la sensación de bienestar y mejora es sistemática, en particular en lo que tiene que ver con condiciones de habitabilidad y en los ingresos económicos. En apariencia, podría decirse que el objetivo máximo de la migración; es decir, la mejora económica, se salda con creces en Guatemala. Sin embargo, un análisis mucho más profundo permite considerar que, desde el punto de vista de los derechos laborales de las personas migrantes, existe un cuello de botella que la sociedad guatemalteca no ha podido subsanar todavía. Esto es, específicamente, garantizar una construcción de ciudadanía integral donde los derechos económicos y los derechos laborales de la población general e inmigrante tengan el mismo valor y que, por supuesto, se respeten.

Por otra parte, es importante considerar cómo, una vez más, el tema de los recursos sociales, en particular el capital

social generado por las redes sociales en la migración, representa un elemento al servicio de los procesos que experimentan las personas migrantes, tanto en su viaje como en la integración a la sociedad local. En ausencia de respuestas que no encuentran en otras instancias, sus familiares y amigos se convierten en el principal soporte.

Finalmente, debe relevarse un reto inmediato para la sociedad guatemalteca: la mejora, a través de la inspección laboral y del monitoreo del cumplimiento de los derechos socio-laborales de los migrantes regionales, pasa necesariamente por la discusión sobre la necesidad de que Guatemala cuente con una política migratoria integral que tome posición sobre lo que el país desea hacer con la inmigración y con los principales efectos que genera en la sociedad guatemalteca. Si esto no se realiza con cierta premura, las condiciones de las personas migrantes en su entorno socio-laboral podrían empeorar considerablemente.

También son absolutamente necesarias en este proceso histórico de integración regional en el istmo centroamericano las acciones que se tomen para asegurar la regulación, regularización y documentación del trabajo migrante; condición indispensable para ello es contar con un contrato laboral que sirva de base para garantizar y hacer valer los derechos laborales, así como la mejora de los instrumentos de gestión de las migraciones laborales a nivel binacional. Esta temática amerita una discusión que debe ser convocada.

## 7.2. Recomendaciones para la elaboración de políticas públicas

Todo lo expuesto en los capítulos anteriores fue objeto de debate en el transcurso del taller de validación de la investigación realizado en Ciudad de Guatemala, Guatemala, el día 17 de febrero de 2011, a partir del cual surgieron las recomendaciones que

servirán como insumos para un necesario debate en relación con la integración regional y el papel que las migraciones intrarregionales juegan en ella, y que se señalan a continuación:

### Recomendaciones generales

- Es importante abordar desde la academia, las políticas públicas y el trabajo de la sociedad civil, el proceso de migración como un fenómeno de característica estructural. Dicho proceso tiene sus raíces en las estructuras económicas y políticas de la región y en la integración regional. Esto es importante para evitar análisis simplistas de la migración que podrían llevar a conflictos entre la población nacional y la población inmigrante en el país. Más que un fenómeno individual, la migración hacia el país es un proceso que se relaciona directamente con las estructuras económicas y políticas guatemaltecas y de la región y con las demandas de mano de obra dentro de la economía.
- El nuevo proceso de apertura económica, iniciado hace tres décadas, ha propiciado la inserción laboral de la mujer en la actividad económica. Este proceso ha tenido muchos efectos sobre la conformación de la familia, con un peso menor de la familia tradicional nuclear biparental. En contraste, hay más familias con jefas de hogar u otras composiciones, pero en muchos casos es la mujer la que tiene que lidiar con el doble rol de proveedora y cuidadora. Sin embargo, la mayoría de las políticas públicas todavía apuntan a la familia tradicional y muchas veces no contemplan a la mujer trabajadora-cuidadora con sus necesidades particulares, como beneficiaria. Por lo tanto, es importante que este proceso de incorporación laboral femenina se visibilice, en general, pero particularmente en los procesos migratorios con fines laborales que se orientan hacia Guatemala.





- Otro aspecto que necesita atención en investigaciones futuras es el vínculo entre las migraciones laborales regionales y la economía informal en Guatemala, dado que este es el sector que más personas emplea, y es uno de los que muestra mayor grado de complejidad en la incorporación de las personas migrantes.
- Es necesario brindar atención a las condiciones laborales de la población inmigrante en Guatemala y a su regulación. Es preocupante la noción generalizada que existe de que esta población es mano de obra barata comparada con la nacional pero que no está sujeta a las normativas laborales nacionales e internacionales.
- Guatemala, al igual que El Salvador, Honduras y Nicaragua, forma parte del mecanismo CA-4. Este mecanismo ha generado nuevas dinámicas en los procesos de migración laboral. Por ende, es importante examinar el impacto que dicho mecanismo ha tenido en los movimientos de personas trabajadoras más allá de su aporte como instrumento de libre movilidad entre ciudadanos de los países que lo conforman.
- Es importante considerar y visibilizar todavía más en futuras investigaciones el fenómeno del empleo doméstico, que es un sector poco visible, con carácter altamente informal y que carece de regulación adecuada, y la que existe no se implementa adecuadamente. Adicionalmente, se deben realizar estudios similares en otras zonas geográficas del país y sectores económicos diversos, tales como la industria, el sector público y el sector financiero.
- Es urgente la elaboración de una política nacional de empleo que considere no sólo las condiciones de las personas migrantes que se desplazan a Guatemala con fines laborales, sino que incluya una revisión de las condiciones de trabajo de la población trabajadora guatemalteca en general, incluyendo la emigrante.
- Dada la característica estructural de la migración en la región, es importante impulsar actuaciones de sensibilización sobre la temática migratoria en general y, específicamente, sobre la migración intrarregional, dirigidas hacia los actores clave en el tema de la integración regional, tales como el Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), la Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA), el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMCA), entre otros.
- Guatemala cuenta con una importante experiencia de participación de la sociedad civil en el tema migratorio. Aunque su orientación está dedicada claramente a conocer y considerar los impactos de la emigración de guatemaltecos hacia Estados Unidos, el conocimiento de este tema por la sociedad civil es crítico y es importante tener en cuenta sus recomendaciones sobre políticas públicas que abarquen al conjunto de la población migrante intrarregional que permanece en el país.

#### Recomendaciones en materia jurídica

- La ratificación de convenios internacionales y la adopción de instrumentos nacionales modernos y eficaces es un paso muy importante en la regulación de la migración laboral. Sin embargo, es tal vez aún más importante dar seguimiento al cumplimiento de aquéllos ya suscritos, así como avanzar en el desarrollo de una ley regional en materia migratoria laboral. En este sentido, son indispensables los mecanismos de cumplimiento que se incorporen a la ley nacional, como la creación de foros de socialización y concientización de las organizaciones de trabajadores y empleadores a partir de la colaboración de la sociedad civil

y de los organismos internacionales, y determinar a nivel interno las responsabilidades sobre quién verifica y quién hace cumplir los convenios internacionales.

- En este sentido, para la regulación de la migración laboral hacia Guatemala y para proteger a la población inmigrante en el país, es urgente incorporar a las leyes nacionales los contenidos de los convenios internacionales ratificados por el país que tratan específicamente de temas migratorios y crear mecanismos de supervisión y verificación de la ley.
- También se recomienda el impulso de un proceso que flexibilice los trámites de documentación migratoria y migración para el trabajo en la región centroamericana, con especial atención al caso de Guatemala. Este aspecto facilitaría los procesos de seguimiento que se deben realizar para garantizar la mejora de las condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras migrantes en la región.

#### **Recomendaciones en la gestión migratoria**

- En este momento se sabe relativamente poco de los procesos migratorios intrarregionales y hay pocos mecanismos para regularlos. Por lo tanto, es importante, en primer lugar, abrir líneas de investigación al respecto y, en segundo lugar, contar con el marco jurídico y legal adecuado para su gestión. Específicamente, se debe considerar contar con convenios binacionales entre países emisores y receptores que contribuyan a ordenar los flujos intrarregionales de las personas trabajadoras migrantes. Al mismo tiempo, se recomienda crear un sistema de información intrarregional de los flujos migratorios, con el objetivo de generar estadísticas sobre las condiciones laborales y el perfil de los migrantes y que sirva para la elaboración de políticas públicas. Este sistema también sería útil para monitorear y tener un mejor control de los mercados de trabajo y también para ejercer el control migratorio.
- Es importante que la migración laboral sea ordenada y que las personas inmigrantes cuenten con la documentación necesaria para poder participar en forma regular en el mercado laboral. Esto implicaría un esfuerzo para informar a la población inmigrante sobre los procedimientos de regularización y regulación migratoria existentes, al tiempo que se requiere del cumplimiento por parte de las empresas con las leyes nacionales. Las empresas privadas y públicas que emplean a fuerza laboral inmigrante deben garantizar que esta población cuente con todas las condiciones laborales y de seguridad en materia social. Para ello, es importante un control por parte del Estado del cumplimiento de estas leyes.
- Se recomienda brindar apoyo al Ministerio de Trabajo en el tema de empleo, facilitando el proceso de trámites para el permiso laboral y disminuyendo los costos del mismo. Por ejemplo, es importante desarrollar programas de contratos laborales que faciliten el proceso de regularización migratoria, bajar los costos para la persona interesada, y asegurarse de que contengan mecanismos de control para su cumplimiento. Es importante involucrar a las empresas, por ejemplo, a través del pago de una parte de los costos de los trámites de regularización de sus trabajadores.
- Para facilitar la inserción laboral en la región en general, y en Guatemala en particular, se recomienda elaborar una política regional sobre la homologación de la educación y la validación de títulos obtenidos en otros países de la región.



- En la región existe un antecedente en cuanto a acuerdos binacionales de gestión de la migración laboral. El acuerdo entre Costa Rica y Nicaragua debe ser analizado críticamente para replicar las buenas prácticas y evitar los inconvenientes que se pueden haber presentado. Estos casos constituyen importantes lecciones a nivel regional para ordenar los flujos migratorios hacia Guatemala como país receptor, y los de otros países de destino para los flujos migratorios centroamericanos.
- Es necesario impulsar un proceso de sensibilización sobre el tema migratorio dirigido hacia las instituciones del Estado. Si las diferentes instituciones estatales entienden el proceso migratorio como un fenómeno estructural, se abren posibilidades de establecer políticas públicas con carácter permanente y estructural, más allá de políticas que se dan en coyunturas específicas dentro de un gobierno. Un buen ejemplo de una política estatal que podría ser aprovechada de manera más explícita es el mecanismo CA-4, que si bien ha sido suscrito por los gobiernos centroamericanos (menos Belice, Costa Rica y Panamá), no ha contado con un verdadero proceso de institucionalización a nivel nacional.
- Estudios como el presente deben ser considerados como insumos para la elaboración e implementación de esa política de Estado en materia de migraciones laborales.
- Relacionado con lo anterior, es necesario ampliar la legislación migratoria existente, desde un marco más restrictivo enfocado principalmente en la seguridad a un marco más amplio que reconoce los derechos humanos.

Los procesos de regularización migratoria, por lo general, ponen a prueba los aparatos institucionales y la tramitología dispuesta. Representa un gran reto facilitar estos procesos para hacerlos más accesibles y para que salvaguarden todos los derechos de las personas migrantes. Al mismo tiempo, como sugieren CONAMIGUA y MENAMIG, es importante brindar información a la población inmigrante, para que ésta conozca sus derechos y deberes y los pueda hacer valer. El desarrollo de efectivas campañas de sensibilización e información son indispensables para ello.

# Bibliografía



- Acuña, Guillermo (2010). *Del hermano lejano al vecino centroamericano: Viejas certezas, nuevas incertidumbres*. PPT, Seminario: migración y políticas sociales en Centroamérica y México. San José, 20 y 21 de abril 2010. Academia de Centro América, Fundación Konrad Adenauer.
- Arriagada, Irma (2002). *Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas*. *Revista de la CEPAL*, No. 77. Pp. 143-161.
- Arriagada, Irma (2004). *Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina*. En: Irma Arriagada y Verónica Aranda. Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces División de Desarrollo Social. Santiago de Chile: CEPAL.
- Ballara, Marcela (2004). *Los flujos migratorios internos, la feminización de las migraciones y su impacto en la seguridad alimentaria*. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. Servicio de Género y Desarrollo de la Oficina Regional de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.
- Baumeister, Eduardo; Fernández, Edgar y Acuña, Guillermo (2008). *Estudios sobre las migraciones regionales de los nicaragüenses*. Ciudad de Guatemala: Editorial de Ciencias Sociales.
- Bulmer-Thomas, Victor (1987). *The Political Economy of Central America Since 1920*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Caballeros, Álvaro (2010). Mesa Nacional para las Migraciones en Guatemala (MENAMIG). *Entrevista por Observatorio del Mercado Laboral - Guatemala*.
- Castillo, Manuel Ángel (2000). "Las políticas hacia la migración centroamericana en países de origen, destino y tránsito", en *Papeles de Población*, año 6, N° 24, México.
- Castles, Stephen y Miller, Mark (2009). *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. 4<sup>th</sup> Edition. New York: The Guilford Press.
- Castro Valverde, Carlos; Gutierrez Espeleta, Ana Lucía; Rodríguez Solera, Carlos y Barahona Montero, Manuel (2007). *Transformaciones en la estructura social en Costa Rica, Estratos socioocupacionales, educación y trabajo*. Instituto de Investigaciones Sociales. San José: Editorial UCR.
- CEPAL -Comisión Económica para América Latina y el Caribe- (2006). *Migración internacional, derechos humanos y desarrollo en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Chaney, Elsa y García Castro, Mary (editoras) (1993). *Muchacha, chachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada: Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Caracas Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.
- CID-Gallup (2010). *Informe estudio cuantitativo-cualitativo Guatemala - Flujos migratorios laborales regionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica, República Dominicana y sur de México*. CID-Gallup Latinoamérica.
- ENSMI (2009). *Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil 2008/2009*.

- Flórez-Estrada, María (2007). *Economía del género. El valor simbólico y económico de las mujeres*. Editorial de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- García, Ernesto y Valdéz, Héctor (2002). *Informes nacionales sobre migración internacional en países de Centroamérica - Guatemala. Taller de capacitación para el análisis de información censal sobre migración internacional en América Central*. CEPAL - SERIE Seminarios y conferencias. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización Internacional para las Migraciones y Banco Interamericano de Desarrollo.
- Gutiérrez, Salvador (2010). *Terminología y conceptos migratorios*. PPT, Reunión de la Red de Observatorios de Empleo y del Foro de Directores y Directoras de Empleo de Centroamérica y de República Dominicana. Organización Internacional para las Migraciones, Área de Migración Laboral y Facilitada, Oficina Regional para Centroamérica y México
- Instituto Nacional de Estadística, Guatemala (2002). *Censo Nacional de Población. Año 2002*
- Mahler, Sarah and Ugrina Dusan (2006). *Central America: Crossroads of the Americas, Migration Information Source*, MPI, April.
- Martínez Franzoni, J., Mora, S. & Voorend, K. (2009). *Entre Ocupación y Pilar de los Cuidados. El Trabajo Doméstico Remunerado en Costa Rica*. Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana. UNIFEM-AGEM, Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica.
- Martínez Franzoni, Juliana (2008). *Domesticar la incertidumbre en América Latina: mercados laborales, política social y familias*. San José: Editorial de la UCR.
- Martínez Franzoni, Juliana y Koen Voorend (2009). *Sistemas de patriarcado y regímenes de bienestar en América Latina. ¿Una cosa lleva a la otra?*, Documento de Trabajo 37. Madrid:
- Martínez López, José Florentín (2008). *Diagnóstico - La situación de trabajadores centroamericanos en Guatemala*. Ciudad Guatemala: Mesa Nacional para las Migraciones en Guatemala (MENAMIG).
- Martínez López, José Florentín (2010). *Economista, consultor y autor estudio Martínez (2008). Entrevista por Observatorio del Mercado Laboral - Guatemala*.
- Molyneux, Maxine (2007). *Change and continuity in social protection in Latin America: mothers at the service of the state?* Geneva: UNRISD.
- Morales Gamboa, Abelardo y Castro Valverde, Carlos (2006). *Migración, empleo y pobreza*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. San José: FLACSO-Costa Rica.
- Naciones Unidas (2009). *International Migration 2009*. División de Población, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales.
- Observatorio del Mercado Laboral (OML) Guatemala (2010). *Informe de entrevistas y taller con informantes claves*. Ministerio de Trabajo, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad y Organización Internacional para las Migraciones (MINTRAB - INTECAP-OIM).
- OIM (2005). *Survey on Remittances 2005 and Microenterprises*. Guatemala. September.
- OIM (2005). *World Migration 2005: Costs and Benefits of International Migration*. In Volume 3, Migration Report Series.
- OIM (2009). *Encuesta Sobre Remesas 2009. Niñez y Adolescencia*. Guatemala, octubre 2009.
- OIM (2009). *Documento de trabajo*. San José: Organización Internacional para las Migraciones.
- OIT-OIM (2011). *Flujos migratorios laborales regionales. Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Caso EL Salvador*. San José: Organización Internacional del Trabajo y Organización Internacional para las Migraciones.



- Organización Internacional para las Migraciones, OIM (2009). *Documento de trabajo*. San José: OIM.
- Palma, Irene (2010). Directora Ejecutiva de Instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo (INCEDES). *Entrevista por Observatorio del Mercado Laboral - Guatemala*.
- Palma, Silvia Irene; Carol Girón Solórzano y Timothy J. Steigenga (2007). *De Jacaltenango a Júpiter: negociando el concepto de familia en el espacio transnacional y el tiempo*. Instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo. Guatemala.
- PER (2008). *Tercer Informe Estado de la Región*. San José: Programa Estado de la Región, CONARE.
- Plataforma Sindical Común Centroamérica, PSCC (2002). *Diagnóstico situacional del movimiento sindical Centroamericano*. PSCC. <http://www.psc-cc.org/-documents/Movimiento%20Sindical%20Centroamericano.pdf>
- Robinson, William (2003). *Transnational Conflicts. Central America, Social Change and Globalization*. New York: Verso.
- Rosa, Herman (2008). *Perfiles y trayectorias del cambio económico en Centroamérica. Una mirada desde las fuentes generadoras de divisas*. Programa Salvadoreño de Investigación Sobre Desarrollo y Medio Ambiente (PRISMA): San Salvador.
- SEGEPLAN (2006). *Mapas de Pobreza en Guatemala al 2002*. Guatemala: Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia
- Segovia Alexander (2004). *Centroamérica después del café: el fin del modelo agroexportador tradicional y el surgimiento de un nuevo modelo*. *Revista Centroamericana de Ciencias Sociales* 2 (1), diciembre.
- Smith, James (2006). *Guatemala: Economic Migrants Replace Political Refugees. Country Profiles. Migration Information Source*. <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=392>. Consultado 11-2-2011.
- Ugalde, Miguel (2008). *¿Pueden las migraciones contribuir al desarrollo? Estudios locales en Guatemala*. IDIES y Federación Internacional de Universidades Católicas.
- UNICEF y OIM (2011). *Encuesta sobre Remesas 2010, Protección de la Niñez y Adolescencia*. Ciudad Guatemala: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y Organización Internacional para las Migraciones (OIM).
- Villafuerte Solís, Daniel y García Aguilar, María del Carmen (2008). *Migraciones en el sur de México y Centroamérica*. México: Cámara de diputados
- Villasmil, Mary Carmen (1998). *Fecundidad en familias en situación de pobreza: hipótesis para su estudio*. Papeles de Población, No. 18. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.

# Anexos



## ANEXO 1

### Instrumento #1 - Cuestionario a inmigrantes

Investigación Flujos migratorios laborales regionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana  
(Documento CID pasa sesiones de grupo)

Proyecto N. <b>Proyecto N. 9-2-017-10</b>		No. Cuestionario:	
a	País: Guatemala....1 El Salvador.....2 Costa Rica.....5 Panamá.....6 Belice....7	1	
b	Lugar/país. a/Provincia: _____ Distrito/Municipio _____ Entrevistador: <b>Codifique guía códigos</b>	a/	b/
c	Informante: Inmigrante laboral activo: <b>Anote país.:</b> _____	1	1
d	Fecha: _____	2	
e	Hora: _____ Antes 10am...1 10 a- 12m...2 12 a -2...3 2ª -4pm..4 4ª -6pm...5 6 a- 8pm...6 8pm+...7	1	
f	Entrevistador/a. _____ a Supervisor/a aprueba _____	f/	a/
g	¿Y trabaja Ud. actualmente? Sí...1 No....2 <b>Agradezca y termine</b>	1	
h	Lugar de entrevista: Trabajo....1 Hogar...2 Parque, lugar recreo.....3	1	
i	Sector: Agricultura....1 Construcción....2 Trabajo doméstico...3 Comercio colateral construcción ...4	1	
j	Sexo: Femenino....1 Masculino.....2	1	
<p>Buenos días/tardes/noches mi nombre es _____ (enseñar carné) y trabajo para la Empresa CID Gallup muy conocida en nuestro país por sus estudios sociales. En estos momentos estamos haciendo un estudio de suma importancia entre personas que han llegado a nuestro país a trabajar. El propósito es conocer cómo están y así poder orientar acciones que busquen una mejor calidad de vida para personas como usted – Deseo manifestarle que todo lo que usted me diga es totalmente confidencial y solo será utilizado para estudios, le garantizo que no daré a conocer sus datos personales. Aquí tiene esta boleta con mi nombre, teléfono y puede llamar y preguntar por nuestra supervisora si lo desea. Le ruego unos minutos de su tiempo, usted ha sido seleccionado/a al azar y así como le entrevistamos a usted lo haremos con muchos otros hombres y mujeres. Gracias por su ayuda. Antes de seguir tenemos unas preguntas sobre usted. - <b>Favor tener claro perfil informante</b> -</p>			
1	Bien antes de seguir, ¿hace cuánto ingresó por primera vez al país para trabajar? NR...0 → <b>Agradezca y termine</b> 10 años y más...1 Menos de 10 años y más de 5 años...2 Menos de 5 años y más de un año...3 Un año y más de 3 meses...4 Menos de 3 meses...5 → <b>Agradezca y termine</b>		
2	¿Hace cuánto ingresó por última vez al país para trabajar? <b>Anote claro:</b> _____ 11 a 9 meses.....1 1 año a - 2 años ...1 2 a -4 años.....2 4 a -6 años....3 6 a -8 años...4 8 a - 10 años...5 10 a -15 años....6 15 años y más.....7		
3	Y cuál es su edad en años cumplidos? _____ (Solo entre 16 y 55 años de edad) Otros → <b>Agradezca y termine</b>		
a	Codifique: 16 a 24.....1 25 a 29...2 30 a 34...3 35 a 39...4 40 a 44...4 45 a 49...5 50 a 55.....6		
4	Muchas gracias, ahora vamos a conversar sobre su vida en general. ¿Qué es lo <b>mejor</b> que tiene en nuestro país? — Digamos en una palabra o dos _____		
5	Y, ¿qué es lo <b>menos bueno</b> o malo? _____		
6	Y si piensa en un año a partir de hoy, ¿cómo ve el futuro de su situación laboral? <b>Rotar.</b> Mejor que ahora....3 Igual....2 Peor...1 NS....0		
7	¿Cuál fue el último año de estudios que usted aprobó o ganó? Anote: _____ Ning.....0 Prim. Incompleta...1 Prim. Completa...2 Sec/básica . Incom...3 Sec básica. Compl...4 Univ. Incom... 5 Univ. Completa....6		
7a	<b>Solo si dice ninguno:</b> Y sabe usted leer y escribir? Sí...2 No....1 NA....0		

I. EL NÚCLEO FAMILIAR Y CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS			
De nuevo gracias por ayudarnos, y ahora tenemos unas preguntas sobre su vida familiar			
8	¿Tiene pareja en este país? No.....0 → <b>Pase a P.9</b> Sí ¿Qué nacionalidad tiene la pareja que tiene en este país? <b>Anote</b> _____ <b>Codifique con P.10</b>		
8a	Actualmente, ¿está usted casado con esa pareja en este país? Sí..... 1 No.....2 NA....0		
9	¿Tiene pareja en su país de origen? Si: ¿Qué nacionalidad tiene la pareja que tiene en su país? <b>Anote</b> _____ <b>Codifique con P.9</b> No.....0 → <b>Pase a P.10</b>		
9a	Y con la pareja en su país, está casado? Si..... 1 No.....2 NA....0		
10	Hablemos ahora de usted: Y, ¿cuál es su país de origen?, es decir, ¿dónde nació Ud.? <b>Espontáneo</b> Nicaragua ....01 El Salvador ....02 Honduras...03 Guatemala ...04 Panamá ....05 Costa Rica ....06 Belice.....07 Colombia.....08 Mejicana.....09 Otra: _____ NA...00		
10a	Y cuál es su nacionalidad? <b>Anote:</b> _____ <b>Codifique con P.10</b>		
11	Y en su último viaje, de qué país vino- es decir cuando llegó aquí la última vez? <b>Espontáneo</b> _____ <b>Codifique con P. 10</b> _____		
12	a/ Antes de venir a país _____ en qué /departamento/ vivía usted? _____ b) Y recuerda e nombre del municipio/cantón donde vivía? _____ <b>Ver guía códigos</b>	a	a/
13	Pensemos ahora en su hogar antes de venir a este país, -También en cada caso, pensaremos en el hogar que tiene ahora.		
	Categoría	13 Origen Familia/hogar	13a. Actual: Familia -
	¿Con quien vivía/vive usted? <b>Marque los que cita o codifique</b>		
	Padre/madre	1	1
	Esposa/Compañera	2	2
	Hijos/hijas	3	3
	Hermanos, hermanas	4	4
	Otros parientes	5	5
	Amigos	6	6
	Empleador	7	7
	Otros: <b>Anote:</b> _____	8	8
14	Y ¿quién era/es la persona que aportaba/aporta <b>más</b> dinero para los gastos del hogar? - <b>Solo uno- Primero cita</b>	(14)	(14 a)
	Entrevistado/a	9	9
	Padre/madre	1	1
	Esposa/Compañera	2	2
	Hijos/hijas	3	3
	Otros parientes: nietos, abuelos, tíos, primos....	4	4
	Amigos	5	5
	Otro: _____	6	6
15	En cuanto a hijos, ¿cuántos dependen económicamente de usted? – Veamos: en su de país origen y ¿aquí? Ninguno....0 → <b>Pase a P. 16a</b>	(15)	(15ª)
16	Y qué edades tienen eso hijos/as <b>Marque en cada caso.</b>	(16)	(16a)
	<b>Leer:</b> 0 a 6 años	1	1
	7 a -14 años	2	2
	15 a -17 años	3	3
	18 años y más NA....0	4 0	4 0
16a	¿Tiene usted hijos que han nacido aquí en este país? Sí: ¿Cuántos? <b>Anote en cuadro</b> Ninguno...0	(16b)	(16c)
17	Y la vivienda en su país era? Y ahora? <b>Rotar:</b>	(17)	(17a)
	Propia	1	1
	Alquilada	2	2
	Cedida; prestada por empleador, patrono	3	3
	Cedida; prestada por algún familiar	4	4
	Asentamiento/ precario	5	5
	Otro: _____	6	6
18	En total, ¿cuántas personas vivían/viven en el hogar? 01.....	(18)	18ª)
	<b>Anote.</b> _____		<b>Anote.</b> _____



19	<i>Y también en total, cuantos dormitorios o cuantos había/ hay para dormir</i>	(19)	19a
		Anote. _____	Anote. _____
20	<i>¿Compartía/comparte usted la vivienda con otras personas que no son sus familias? Marque cita</i>	(20)	(20 <sup>a</sup> )
	Sí: amigos	1	1
	Compañeros de trabajo	2	2
	Otras familias	3	3
	No compartían/No comparte	0	0
21	<i>En general, cuanta satisfacción tenía/tiene con las condiciones de su vivienda. Donde 5 es mucha y 1 es ninguna</i> <b>Anote.</b>	(21)	(21 <sup>a</sup> )
		_____	_____
23	<i>Y su vivienda, contaba/cuenta con cuáles de los siguientes servicios?</i> <b>Rotar lectura Marque las que sí</b>	(23) Fam. origen	(23a) Fam.local
	Agua potable de fuente pública fuera de la casa	1	1
	Electricidad	2	2
	Teléfono	3	3
	Servicio sanitario de inodoro/agua	4	4
	Servicio sanitario letrina	5	5
	Baño: ducha	6	6
	Agua potable para tomar y uso en el hogar	7	7
	Algún otro? <b>Anote:</b> _____	9	9
23	<b>Entrevistador: Anote total servicios</b>	<b>23b)</b> _____	<b>23c)</b> _____
24	<i>En cuanto a los siguientes artículos, cuenta/contaba con: Rotar:</i>	(24)	(24 <sup>a</sup> )
	Radio o equipo de sonido	1	1
	Televisor	2	2
	Plancha	3	3
	Refrigeradora	4	4
	Computadora	5	5
	Lavadora	6	6
	Estufa/cocina para cocinar	7	7
	Internet	8	8
	NR Otro _____	9	9
	<b>Entrevistador: Anote total artículos</b>	<b>24b)</b> _____	<b>24c)</b> _____
27	<i>En cuanto a los siguientes servicios, ¿cuáles tenía/tiene usted y su familia?</i> <b>Marque todos los que sí.</b>	(27)	(27 <sup>a</sup> )
	Escuela, colegio para el estudio suyo, hijos,....	1	1
	Sistema de recolección de basura	2	2
	Lugares para recreación: parques, plazas:/tenía/tiene	3	3
	Acceso a guarderías	4	4
	Servicios de salud	5	5
	(No tiene ninguno) <b>Solo si no codifica de 1 a 5 -</b>	0	0
28	<i>¿Quiénes hacían/hacen uso del centro de salud/antes y ahora? Leer/rotar</i>	(28)	(28a)
	Solo usted	1	1
	Solo su esposa/pareja y sus hijos	2	2
	Solo sus hijos	3	3
	Toda la familia	4	4
	Ninguno	0	0
30	<i>En promedio, ¿cuál era/es el ingreso total de su hogar durante los últimos tres meses antes de venir aquí -Y ahora aquí, cuál fue el ingreso total en los últimos tres meses? Anote en moneda nacional país</i> <b>Antes</b> _____ <b>Ahora/</b> _____	(30)	(30 <sup>a</sup> )
	<b>Codifique en \$ \$- hasta \$ 200 ...1 201 a 400 2 \$401 a 600..3 \$ 601 a 800...4 \$801 a 1000...5 \$1001 a -1200...6 \$1201 a 1400...7 \$1401 y +s...8</b>	_____	_____

31	Y de esa cantidad, ¿quién aportaba/aporta la <b>mayor</b> parte del dinero? <b>Espn</b>	<b>(31)</b>		<b>(31<sup>a</sup>)</b>	
	Entrevistado/a	1		1	
	Cónyuge/pareja	2		2	
	Padre/madre	3		3	
	Hijos/hijas	4		4	
	Abuelos/as ...5          6/Otro_____	5/	6/	5/	6/
32	El total de ingresos del hogar, ¿cómo los obtenían / obtienen: <b>Rotar: Marque los que sí</b>	<b>(32)</b>		: <b>(32<sup>a</sup>)</b>	
	Salario	1		1	
	Becas, subsidios del Estado	2		2	
	Ayuda de familiares – no son remesas-	3		3	
	Pensiones alimenticias.	4		4	
	Remesas: dinero reciben de familiares	5		5	
	Pensión/jubilación.....6          Otro,_____7	6	7		7

33/a	En qué gastaban/ y ahora en qué gastan el dinero: <b>Rotar: - Marque sí</b>	Antes (33)	Ahora (33 <sup>a</sup> )
	Vestido	01	01
	Alquiler de vivienda e hipoteca	02	02
	Atención médica y medicamentos	03	03
	Transportes	04	04
	Gastos escolares (no incluye transporte)	05	05
	Electricidad	06	06
	Agua	07	07
	Alimentación	08	08
	Teléfono	09	09
	Pensión alimentaria	10	10
	Cuido de niños	11	11
	Recreación	12	12
34	Y en términos generales, considera usted que el dinero le alcanzaba antes/ Y ¿le alcanza ahora?: <b>Rotar:</b> Más ....3 Igual....2 Menos....1	<b>(34)</b>	<b>(34<sup>a</sup>)</b>
35	¿Usted envía alguna ayuda económica a familiares en su país de origen? Sí....2          No....1          → <b>Pase a P.43</b>		<b>(35a)</b>
36	Y la mayoría de las veces, ¿cuánto es el monto de esa ayuda económica? Moneda nacional <b>Monto:</b> <b>Codifique en \$</b> - hasta \$ 200 ...1 201 a 400 2 \$401 a 600...3 \$ 601 a 800...4 \$801 a 1000...5 \$1001 a -1200...6 \$1201 a 1400...7 \$1401 y +s...8 NA...0		<b>(36a)</b>
37	Y, ¿por cuál medio envía esa ayuda con mayor frecuencia? Familiar/amigo ....1 Banco...2 Servicio transporte/buses....5 Encomenderas/personas especiales que llevan dinero...3 Compañías especializadas: W. Union, Money gram....4          NA...0		<b>(37a)</b>
38	Y aproximadamente ¿cuánto le cuesta hacer ese envío la mayoría de las veces? \$1 a 10... 1 \$11 a 20....2 \$21 a 30...3 \$31 a 40...4 \$ 40 y +.....5 Nada....6          NA...0		<b>(38<sup>a</sup>)</b>
39	¿Podría indicarnos cada cuánto tiempo realiza el envío de dinero? Cada ocho días...1 Cada quince días...2 Una vez al mes....3 Irregular.....9 Cada dos meses....4 Cada cuatro meses...5 Cada 4 meses y +...6 Otro..... NA....0		<b>(39<sup>a</sup>)</b>
40	¿Cuántas personas se benefician directamente de la ayuda económica que usted envía? <b>Anote:</b> _____ NA...0		<b>(40<sup>a</sup>)</b>
41	¿Quiénes son las que se benefician directamente? <b>Espontaneo , marque los que cita</b> Entrevistado/a...1 Cónyuge/pareja...2 Padre/madre...3 Hijos/hijas...4 Abuelos/as ...5 Amigos/as...6 Otro,_____ NA...0		<b>(41<sup>a</sup>)</b>
42	Bueno ya para terminar esta sección, ¿Cómo utilizan la ayuda económica que usted envía? <b>Espont. Marque los que cita:</b> Pagar gastos básicos del hogar (pagos comestibles, educación, renta, etc.)....1 Ahorro...2 Pagos préstamos...3 Inversión en negoció...4 Recreación....5 Estudios....6 NA....0		<b>(42<sup>a</sup>)</b>





43	Y ¿envía usted a su familia artículos, productos que no sea dinero? Sí: <b>Espontáneo:</b> ropa...1 Medicinas...2 Comestibles...3 Útiles escolares...4 Electrodomésticos...5 Computadora...6 Otros _____ 8 No manda/.....0		(43ª)
<b>II. PROCESO MIGRATORIO</b>			
50	Ahora vamos a hablar un poco sobre su llegada a ----- Cuando decidió o tomó la decisión de viajar a este país ¿tenía información sobre qué haría, donde viviría o algún otro tipo de información? Sí...2 No/se vino sin saber nada, a la mano de Dios .....1 → <b>Pase a P.55</b>		
51	Y ¿con que tipo de información contaba? , ¿Algunas otras? <b>Espontáneo Marque todas las que cita</b> Información general sobre el país.....1 Sobre posibles trabajos.....2 Sobre costos de viaje...4 Sobre posibles problemas con migración....5 Sobre estadía/ hospedaje.....3 Otro: _____ 9 Otra: Sobre la amistad y ayuda de los de aquí...6 Sobre los malos tratos en los empleos....7 NA...0		
52	De la información que mencionó anteriormente, ¿Cuál le fue más útil para tomar la decisión y emprender el viaje? <b>Marque primero.</b> _____ <b>Codifique con P.51</b> NA...0		
54	Y, ¿por qué medios usted consiguió la información antes de venir aquí? <b>Esp. :</b> _____ <b>Marque los que cita:</b> Amigos....1 Familiares....2 Periódicos....3 Empleadores....4 Iglesia...8 Trabajadores que regresaron...5 Radio....6 Internet....7 Otra _____ NA.....0		
55	Y, desde la primera vez que usted vino a este país, ¿cuántas veces ha regresado usted a su país de origen? _____ <b>Anote</b> _____ Ninguna/les primera vez.....0 → <b>Pase a P. 57</b> <b>Nota</b> regresado al país de origen entre 1era y última vez que él/ella ingresó al país para trabajar		
56	¿Cuál es el principal motivo por el cual regresa a (su país de origen) _____? <b>Esp.</b> _____ Ahí vivo, trabajo unos día acá y regreso los fines de semana (o días libres)... 1 Para visitar mi familia...3 Buscar documentos...5 Cuando acaba la cosecha/el trabajo me regreso temporalmente.....4 Otro... _____ 6 Días festivos: navidad, semana santa, otro.....5 NA.....0		
57	<b>Encuestador:</b> Tratar en todo lo posible que esta pregunta y la <b>Preg 58</b> se haga muy casual para no incomodar al encuestado Y, recuerda si ¿alguna vez ha sido deportado o rechazado en la frontera de este país? Sí...1 No...2 → <b>Pase a P.59</b>		
58	¿Cuánto tiempo después volvió a ingresar después de ser rechazado o deportado? _____ NA...0		
59	Generalmente, ¿cuál es el medio que más utiliza usted para viajar cuando viene aquí? <b>Espontáneo – marque primero cita.</b> A pie...1 En automóvil...2 En camión/troca/pick up...3 En Autobús...4 En avión...5 Lancha...6 Caballo, carreta...7 Otra vía transporte _____ 8		
60	En este momento usted se encuentra en el país: _____ <b>Rotar:</b> De forma temporal (menos de 6 meses)...1 De forma permanente....2 En periodos de trabajo: es decir, regresa a su país en días no laborales....3 Solo está por la cosecha....4 Otra forma _____ 7		
61	¿Con cuales documentos ingresó usted al país? - <b>Rotar: Marque los que sí.</b> Ning.....7 → <b>Pase a 63</b> Acta de nacimiento....1 Acta de bautismo....2 Cédula o documento de identidad.....3 Pasaporte.....5 Salvoconducto.....6		
62	Y de todos esos documentos, ¿cuáles conserva en la actualidad? <b>Marque los que sí.</b> Acta de nacimiento....1 Acta de bautismo....2 Cédula o documento de identidad.....3 Pasaporte...5 Salvoconducto....6 Ninguno...7 NA...0 → <b>Pase a P.64 -</b>		
63	¿Por no portar algún documento, de identidad o migratorio, experimentó algún tipo de problema a su llegada a ___? Sí: por favor, ¿qué tipo de problemas? <b>Sondee:</b> _____ _____ No tuvo problemas.....0		
64	Y en la actualidad ¿Cuenta con algún tipo de documento migratorio para permanecer en el país? <b>Marque los que sí - Sí, cuales:</b> Pasaporte visado (Visa turística)...1 Pasaporte visado – permiso de trabajo.....2 Permiso de residencia....3 Carnet de residencia...4 Permiso o carnet de trabajo...5 Pasaporte vecinal – C4....6 Otro _____ No tiene documento migratorio/permiso....0		
65	¿Ha trabajado usted en otros países, digamos entre la primera vez que vino aquí y ahora esta última? Sí: ¿a cuál o cuáles? _____ → No...0 → <b>Pase a 66</b>		
65a	¿Por qué razones salió de ese país?_ <b>Sondear:</b> _____ - _____ - NA...0		

66	Para otorgarle trabajo en este país, ¿le solicitaron cédula de identidad personal o documento de migración? Sí: cuál o cuáles? <b>Marque los que cita:</b> Otro...7 No le solicitaron...0 Pasaporte...1 Cédula identidad...2 Permiso de residencia...3 Pasaporte vecinal/C4...6 Permiso trabajo ...5		
67	<b>Rotar P. 67 y 68</b> Por favor, podría citarnos la experiencia <b>más positiva</b> que vivió al ingresar a este país? _____		
68	Por favor podría citarnos la experiencia <b>más negativas</b> que vivió al ingresar a este país? _____		
69	Y cuando llegó a este país, ¿Recibió apoyo de alguna persona o institución? Sí ¿qué tipo de apoyo en especial? <b>Espont:</b> _____ <b>Cód. Con P. 69</b> No recibió...0 → <b>Pase a 70</b>		
69a	Y algún otro u otros tipos de apoyo? <b>Espontáneo marque los que cita:</b> Económico...1 Alojamiento...2 Alimentación...3 Asesoría laboral...4 Asesoría legal...5 Ninguno más...9 Lo/a ayudaron a buscar trabajo...6 Ropa...7 Otro _____ N.A...0		
69b	Ese apoyo lo recibió de alguna persona o institución al llegar a este país? ¿De quién o quiénes? <b>Espt. Varios</b> Familiares...1 Compañeros de trabajo/...2 Institución/organización No Gubernamental...4 Gobierno...5 Iglesia...6 Organizaciones Internacionales...7 Patrono/empleador...8 Amigos de su país que viven aquí...3 Otro...9 NA...0		

**III. MOTIVOS DE MIGRACIÓN**

70	<b>Rotar bloques 70/ y 71/a-</b> Y ¿Cuál fue el principal motivo por el cual usted <b>salió</b> de su lugar de origen la primera vez? <b>Espon: Anote:</b> _____ <b>Codifique con P70a</b>		
70a	Y cuales otros? <b>Marque todos los que cita:</b> otros _____0 No tenía trabajo, vino a buscarlo...1 Estudios: aquí había mejores centros...2 Problemas de salud: aquí lo atendían...3 Motivos familiares...4 Matrimonio/unión...5 Desastres naturales...6 Inseguridad ciudadana...7 Su familia lo trajo...8. Le atrajo este país...9 Otro... _____		
71	¿Cree usted que el motivo más importante l por el cual usted <b>salió</b> la primera vez todavía está presente? Sí.....1 ..... No.....2 (NS/R)....0		
a	¿Cuál diría es la motivación básica para opinar así? _____		
72	Y ¿cuál fue el motivo principal por los cuales usted <b>eligió venir</b> a este país? <b>Espontáneo.</b> _____ <b>Codifique con P72a</b>		
72a	Y ¿cuales otros? <b>Marque los que sí:</b> Los salarios son mejores...6 Lugar más tranquilo para vivir...0 Mejores oportunidades de empleo.....1 El empleo se consigue rápido.....2 Hay mayor facilidad para estudiar.....7 Los salarios son en dólares....4 No hay que hacer mucho trámite migratorio.....8 Mejores servicios de salud...3 Se dan mejores condiciones para el trabajo.....5 Es un sitio más seguro para mí y mi familia.....9		

**IV. SITUACIÓN LABORAL**

De nuevo ahora vamos a hablar sobre su vida laboral en su país _____ antes de venir y sobre su vida aquí en _____.			
<b>Procurar rotar de vez en cuando...país origen y país vive ahora.</b>			
73	¿Cuál es/era su ocupación principal?– tanto en origen como ahora. <b>Especificar bien claro</b> <b>País origen:</b> _____ a/País actual _____	<b>73. País origen</b> _____	<b>73ª País vive</b> _____
73b/c	¿Recibió capacitación o formación en su ocupación principal – en su país? ¿Y aquí? Sí...2 No...1 → <b>Pase a P.73</b>	<b>73b</b> _____	<b>73c</b> _____
73d/e	¿De quién ha recibido esa capacitación? <b>Rotar Codifique</b> NA.....0 Instituto de formación público...1 Instituto de formación privado...2 ONG...3 Iglesia.....7 En la empresa/empleadores...4 Fue aprendiz...5 Otro... (especifique) _____8	<b>73d</b> _____	<b>73e</b> _____



72f/g	¿Qué tipo de formación o capacitación fue la que recibió en su país y aquí? <b>Rotar/ marque las que sí.</b> Curso a distancia por medio de Internet...1 Curso a distancia por otros medios...2 Programa o diplomado técnico...3 Servicio de apoyo empresarial/asistencia técnica/ capacitación en servicio...4 Taller o seminario presencial...5 Certificación profesional...6 NA...0 Combinación de las anteriores (indicar cuáles)... 7 Otro _____ ... 8	<b>73f</b>	<b>73g</b>
73h/1	¿Le fue de utilidad la capacitación para el trabajo que está haciendo en la actualidad? Sí...1 No...2 NA...0	73h	73i
73j/k	Y cuál es el motivo principal para opinar así? <b>Sondee:</b> _____	72j	72k
74	Y en la última semana antes de venir aquí/estar aquí, ¿trabajó usted por algún salario o pago? Sí.....1 No.....2	74	
74 /bc/	Ahora hablemos de ese trabajo de antes de venir y el de ahora: Y ¿qué tipo de empleo era/es? <b>Rotar</b>	<b>(74b)</b>	<b>(74c)</b>
	Temporal....	1	1
	Fijo/permanente....	2	2
	Trabajaba por cuenta propia	3	3
	Trabajaba sin pago, no remunerado/familia, amigos	4	4
	No tenía/desempleado/ NA ...	0	-
75	Y cuál de los siguientes beneficios o derechos tenía/tiene usted en el trabajo? <b>Rotar Marque todos los que sí.</b>	<b>Origen: (75)</b>	<b>(75ª)</b>
	Pago de seguridad social	01	01
	Seguro de salud y enfermedad	02	02
	Riesgos del trabajo	03	03
	Incapacidad (pagada por el empleador)	04	04
	¿Le pagaban /pagan salario mínimo de ley?	05	05
	¿Le pagaban/pagan décimo tercer mes/aguinaldo?	07	07
	¿Le daban vacaciones?	08	08
	¿Le daban /dan permiso para atender alguna urgencia personal o familiar?	10	10
	Y en cuanto a seguro de pensiones de vejez? Antes? Y ¿ahora?	11	11
	¿Le daban un día libre con pago por semana?	12	12
	No aplica./ NO trabajaba – <b>Solo si no hay códigos de 01 a 12</b>	00	-
76	¿Y la actividad que realiza actualmente puede ocasionarle algún problema de salud? Sí...1 No...2	<b>(76)</b>	<b>(76ª)</b>
77	En la empresa que trabajaba existe algún tipo de programa para prevenir los accidentes y/o enfermedades laborales? Si ...1 No ...2 <b>Sector doméstico .....NA.....0 Pase a P.79 →</b>	<b>(77)</b>	<b>(77a)</b>
78	En el trabajo que tenía en su país y en el actual le proporcionan: <b>Rotar Marque las sí.</b>	<b>(78)</b>	<b>(78a)</b>
	- Información sobre qué hacer en caso de accidente o enfermedad laboral	1	1
	- Equipo de protección	2	2
	- Maquinaria en condiciones adecuadas	3	3
	- Acceso inmediato a primeros auxilios	4	4
	No aplica	0	0
79	Estaba afiliado/a alguna organización de trabajadores/as o está ahora	<b>(79)</b>	<b>(79a)</b>
	No aplica NO trabajaba/no trabaja	0	-
	No estaba/está afiliado	9	9
	Sindicato	1	1
	Asociación solidarista	2	2
	Comité de empleados	3	3
	Asociación de ahorro y préstamos	4	4
	Otro: _____		

80	Experimentó algún tipo de maltrato en su trabajo/antes –ahora? <b>No aplica no trabajaba</b> . ....0	(80)	(80a)
	No tuvo maltrato.....9 → <b>Pase a P. 81</b> Sí: <b>qué tipo de maltrato: marque los que más aplica - espontáneo</b>	0	-
	Hostigamiento sexual: decían piropos, se le acercaban mucho, la tocaban....	9	9
	Escondían/esconden documentos, pasaporte, cédula..	1	1
	Hostigamiento laboral: molestaban mucho, llamaban la atención si motivos...	2	2
	Castigos físicos	3	3
	Agresión psicológica: insultaron, bromas feas, burlas,	5	5
81	<b>Sintió que le incumplieron/incumplen sus derechos como trabajador/trabajadora</b> No aplica NO trabajaba/no trabaja	(81)	(81)
	Siempre cumplieron /respetaron sus derechos – → <b>Pase a P. 83</b>	....0	-
		1	1
82	<b>Si incumplieron sus derechos: Y ¿Qué hizo si no le cumplieron sus derechos? Rotar:</b> No aplica/ y siempre cumplieron.	(82)	(82a)
	Planteó un reclamo a la empresa	0	0
	Lo denunció con una organización de trabajadores	1	1
	Lo conversó con sus compañeros de trabajo.	2	2
	Planteó un reclamo a la empresa	3	3
	Fue al Ministerio de trabajo u organismo especial laboral	4	4
	Tuvo temor de acusarlos porque lo despedían/despiden	5	5
	Tuvo temor, pues su condición migratoria es irregular	6	6
	No hizo nada al respecto	7	7
		9	9
83	Y, ¿cuánto tiempo duró en el anterior trabajo/tiene en el trabajo actual? _____ No aplica NO trabajaba/.....0 9 meses a menos 12 meses/un año.....5 Menos de 30 días .....1 De uno a menos tres meses.....2 Más de 2 años.....7 De tres a menos seis meses ....3 Más de seis a menos 9 meses ...4 Un año a - de 2 años.....6	(83)	(83a)
84	¿Qué produce o a que se dedica el establecimiento institución o empresa donde trabaja/trabajaba? <b>Especifique bien claro.</b> No aplica NO trabajaba/----- 0	(84)	(84)
	Trabajaba. _____ a )Trabaja _____	_____	_____
85	Y ¿Cuántas personas trabajaban/ trabajan en ese lugar? <b>anote en cada caso</b> No aplica No trabajaba/ 0 Número: _____ Hasta 98 99 y más....99	(85)	(85a)
86	¿Por qué motivo dejó su trabajo en el país de origen? <b>Espontáneo. Marque mejor aplica</b> Se terminó el contrato...1 Empresa hizo despidos...2 Tuvo problemas y por eso debió salir de ese trabajo...3 Decidió buscar otro con mejores condiciones...4 Mejores ofertas....5 Enfermedad.....6 Muy lejos del hogar.....7. Otros... _____ NA- NO trabajaba/----- 0	(86)	(86ª)
	Bien, y ahora las últimas preguntas sobre su actividad de trabajo aquí en este país:		
87	Desde que usted vino la última vez, ha cambiado de lugar de trabajo? Sí: ¿Cuántas? _____ _NO....0 <b>Pase a P. 89 →</b>		
88	Y cuál fue la razón principal de ese o esos cambios? <b>Sondee:</b> _____ _____ NA....0		
89	Ha hecho usted alguna gestión con instituciones nacionales para conseguir este trabajo ¿Cómo le fue? <b>Espont. Marque los que cita:</b> Sí: estos fueron: rápidos y fáciles....1 Fueron lentos y complicados.....2 El personal los trató mal....3 El personal los trató bien.....4 Resolvió lo que buscaba....5 No ha hecho...0 <b>Pase a P90 →</b>		
a	Y qué tipo de trámite realizó? <b>Sondear:</b> _____ NA...0		
90	Ahora hablemos de su trabajo actual en este país. ¿Cómo consiguió el empleo? <b>Rotar lectura:</b> Recomendación de un amigo/as, ....1 Periódicos....2 Llegó contratado.....3 Convenio entre bilateral/empresas...4 Bolsa de empleo...5 Se presentó al lugar de trabajo a preguntar.....6 Ya había trabajado antes....8 Llegaron a ofrecer empleo al lugar que vive....7 Radio.....9 Otro. _____ 0		
91	<b>Rotar 91/92</b> Ha tenido usted alguna experiencia <b>positiva</b> con autoridades migratorias en este país? No ha tenido....0 Sí: qué tipo de relación? _____		



92	Ha tenido usted alguna experiencia <b>negativa</b> con autoridades migratorias en este país? Sí: ¿Qué tipo de experiencia? _____ No ha tenido....0		
93	Hablemos ahora de las relaciones que tiene con sus compañeros de trabajo y con la comunidad donde vive. En general, cómo calificaría su relación con sus compañeros de trabajo, tanto compatriotas como con los nacionales y en la comunidad. <b>Estar atento a preguntar las tres categorías.</b>		
	<b>Rotar categorías y estar atento a preguntar</b> donde 5 es muy buena y 1 muy mala. (No tiene relación)....0	<b>A- compatriotas</b>	<b>B nacionales</b>
	Actividades sociales: fiestas, reuniones, juegos, deportes:	_____	_____
	Relaciones laborales en general	_____	_____
	Amistad, amigos	_____	_____
94	¿Ha sentido usted algún tipo de discriminación? Sí: principalmente de parte de quien o quienes? <b>Rotar: Marque todas dice sí:</b> Compañeros de trabajo compatriotas....1 Compañeros del país vive ...2 Patrón...4 Comunidad donde vive.....3 Autoridades nacionales: migración, policía:.....5 Supermercados, pulperías, truchas, chinos....6 Otro..._____7_ No ha tenido problemas.....0		
95	Y principalmente ¿Cuál ha sido el motivo para que haya sido discriminado? <b>Espontáneo.</b> _____ Por su nacionalidad.....1 Por no tener papeles.....2 Por su color de piel.....3 Por su acento....5 Por no hablar el mismo idioma que los nacionales....4 Dicen que somos conflictivos...6 Hay delincuentes de su nacionalidad y eso lo perjudica.....7 Otras razones _____		
95a	Y su patrono/a, qué nacionalidad tiene? <b>Anote:</b> _____		
95b	En general y tomando todo en cuenta, su experiencia y lo que sabe, quien considera usted que son mejores patrona/es: <b>Rotar:</b> Los de su nacionalidad.....1 Los de este país.....2 (los dos iguales de buenos)....3 (Los dos iguales de malos)....4 Otros/cuáles? _____:		
96	Antes de venir a vivir a-----participaba o era miembro de alguna organización religiosa o de la comunidad. <b>Si es positivo</b> ¿Cuál o cuáles <b>Anote.</b> _____ <b>Codifique todas las que cita.</b> Pastoral religiosa....1 Red de mujeres.....2 Asociación comunal....3 No participaba.....0 Asociación escuela/colegio/....4 Agrupación política/partido.....5 Grupo/asociación deportiva....6 Otro..._____		
97	Cuando no está en actividades de trabajo es decir en su tiempo libre, a qué se dedica? <b>Espontáneo. Marque cita primero.</b> Descansa....01 Ve televisión....02 Hace deporte...03 Comparte con sus amigos/a...04 Visita familiares.....05 Visita "moles" comerciales....09 Se dedica a labores del hogar...06 Estudia...07 Va a la iglesia....08 Va a cantinas, bares....09 Va a pools...10 Otro _____ Nada....0		
90	Comparando sus condiciones de vida en general actuales con las que tenía en su país de origen, como diría usted que está ahora: mejor o peor. Donde 5 es mucho mejor y 1 es mucho peor _____		
91	Y en cuanto a sus condiciones laborales: cómo diría que está ahora? Dónde 5 es mucho mejor y 1 es mucho peor _____		
92	¿Cuánto desea usted regresar a su país? Dónde 5 es mucho y 1 es nada _____		
93	Piensa usted que en su trabajo está aprovechando sus capacidades educativas, de formación? Siempre donde 5 es mucho y 1 es nada. _____		
94	¿Cuánto recomendaría a una persona como usted a que venga a este país a trabajar? Donde 5 es mucho y 1 es nada. _____		
95	¿Con cuál de las siguientes posiciones está usted más de acuerdo: Si pensamos que 5 equivale a que desea quedarse aquí en forma permanente y 1 en forma temporal, que nota daría usted? _____		
96	¿Cuánto cree usted que las condiciones económicas de su país de origen, estarán durante los próximos años? Donde 5 es mucho mejor y 1 es mucho peor: _____		
97	Pensando en su país, qué condiciones considera usted debería tener para que usted volviera y no tenga que volver a salir de él. <b>Sondee:</b> _____		
98	Y esta última vez que vino a _____ con quién vino? Amigo...1 Hijos/as....2 Pareja/esposo/a...3 Otros familiares....4 Solo		



	<b>Identificación. De nuevo muchas gracias por todo su apoyo, de verdad ha sido de gran ayuda para comprender las condiciones de personas como usted. Para terminar y yo por razones de supervisión de mi trabajo, unas últimas preguntas sobre usted. Por favor si lo visitan o llaman le ruego conteste en la misma forma que lo hizo conmigo.</b>		
	Nombre persona entrevistada: _____		
	Dirección trabajo o residencia. _____		
11	Tenencia teléfono fijo. No. _____ Sí...2 No...0 _ b: Celular N. _____ Sí.....1 NO...0.	I1	I2
13	Hora finaliza entrevista. _____ No. Minutos duró entrevista. _____		
14	Entrevistado: Juro y certifico que lo que aquí se anota corresponde a la persona indicada que reúne las condiciones para ser entrevistada, según las instrucciones recibí. Cualquier variación puede ser considerada una falsedad y delito y penalizada por nuestras leyes _____ C.I _____ Firma Si..2 No..1		
15	Validador/supervisor: Apruebo la calidad de este cuestionario y cualquier duda, la responsabilidad es mía y asumo los costos que esto implica. Firma: _____ Código. _____ No...0		
16	Codificador: _____ Fecha. _____ NO....0	a	b
17	Digitador _____ Fecha. _____ No.....0	a	b



## ANEXO 2

### Instrumento #3: Guía de grupo focal personas trabajadoras migrantes

Investigación Flujos migratorios laborales regionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana

APLICAR A PERSONAS TRABAJADORES MIGRANTES CUYA CONDICION SEA QUE ESTÉN

OCUPADOS EN UNA ACTIVIDAD LABORAL

CONSIDERAR CRITERIOS DE GÉNERO/EDAD EN LA CONFORMACIÓN DE LOS GRUPOS FOCALES

#### INDICACIONES GENERALES

La presente guía para el desarrollo de grupos de discusión o grupos focales está orientada a recabar la opinión, percepciones y valoraciones de las personas trabajadoras migrantes en los lugares de destino en los que se encuentren trabajando. Su objetivo principal es recopilar y sistematizar información cualitativa sobre las opiniones y percepciones producidas por las personas trabajadoras migrantes en los diversos sectores económicos seleccionados (Construcción/agricultura/servicios domésticos) para la realización del estudio.

El principal criterio de selección de las personas asistentes a este grupo focal es que al momento de estarse realizando el trabajo de campo, se encuentren trabajando. Otros criterios tienen que ver con el peso específico de la actividad laboral, así como las condiciones de género, edad y etnia.

En cada país incluido en el estudio (Panamá, Costa Rica, Nicaragua, El Salvador, Honduras, Guatemala) se aplicarán cuatro (4) grupos focales con personas trabajadoras migrantes. La siguiente tabla detalla la distribución por país y los perfiles requeridos para la realización de los grupos focales con las personas trabajadoras migrantes, tanto en el lugar de destino como en aquellos casos en los que se vayan a realizar grupos focales con personas trabajadoras migrantes que hayan retornado a su país de origen.

#### Esquema de programa de sesiones de grupo entre trabajadores inmigrantes Guatemala, El Salvador, Costa Rica y Panamá

¿Dónde?	¿Quiénes?	Sesiones de grupo (¿con quién?)
<b>PANAMÁ</b> Ciudad Panamá/ Colón	Trabajadores centroamericanos	2 Migrantes varones construcción (1 Panamá, 1 Colón) 2 Migrantes mujeres actividades asociadas a la construcción* (1 Panamá, 1Colón) *Ver anexo
<b>COSTA RICA</b> Guanacaste/zona central, Zona sur, San José Otro lugar igual que otro sector.	Trabajadores centroamericanos	2 Migrantes varones construcción (1 San José, 1 Guanacaste) 2 Migrantes mujeres servicio doméstico* (2 Área Metropolitana)
<b>EL SALVADOR</b> San Miguel, La Unión, Pasquina y Santa rosa San Salvador Otro lugar.	Trabajadores centroamericanos	2 Migrantes varones construcción (2 San Miguel) 2 Migrantes mujeres servicio doméstico y comercio (2 con gente de La Unión, Pasquina y Santa Rosa)
<b>GUATEMALA</b> Zacapa, Izabal y Chiquimula, ciudad Guatemala Otro lugar.	Trabajadores centroamericanos	1 migrantes varones construcción (Ciudad Guatemala). 1 migrantes mujeres, servicio doméstico (Ciudad Guatemala) 1 migrantes varones agricultura (Chiquimula/Izabal) 1 migrantes varones agricultura (Izabal)
<b>BELICE</b>	Trabajadores centroamericanos	

1. En cada grupo participarán entre 8 a 10 personas trabajadoras, previamente seleccionadas en el proceso de aplicación de la encuesta a personas trabajadoras a desarrollarse en el marco del presente estudio.
2. Debido a la duración de la entrevista y la sesión, no se asegura que todos hayan sido entrevistados previamente.
3. En cada grupo, se aplicará la presente guía de entrevista grupal, dirigida por una persona experta en la aplicación de este tipo de metodología. Las sesiones serán grabadas en formato de audio digital -y serán transcritas- para su posterior procesamiento y desarrollo de una base de datos cualitativa que será utilizada en el análisis posterior.
4. Se había discutido que el listado de preguntas para asociación de ideas no se incluiría como tal.
5. CID Gallup tiene el compromiso de la grabación en audio, mas no de la transcripción. Se entregarán los audios de las seis sesiones de cada país.

#### Parte N°1: Identificación de las personas participantes

Se solicita a cada uno de los asistentes la siguiente información general datos que el identifique para ser reconocido. La información general está en la fórmula de identificación y selección.

País -

Nombre / Está en mesa -

Lugar de origen.

Tiempo que lleva realizando la actividad laboral.

Reside sólo o con su familia

### GUIA DE SESIONES

#### Parte N°2 Preguntas de estructuración abierta

##### Tema 1. Proceso migratorio: MUCHAS GRACIAS y ahora por favor hablemos sobre su venida a este país

1. Cerremos todos los ojos, y pensemos en lo siguiente: **trabajadores extranjeros en este país.** Ahora sí, digamos todo lo que se nos viene a la mente.
2. Bien, entonces ¿Cuáles fueron los motivos/razones por los cuales personas como ustedes dejan su país y viene aquí o a otro país centroamericano?
3. **Rotar Preg. 3 a 5** Ahora pensemos que yo soy de otro planeta: Ustedes me tienen que explicar qué significa “migra”,
4. Y ¿coyote?
5. Y ¿contratista”.
6. Bueno ahora entonces, ¿cuando decidieron venir aquí, cómo escogieron este país?
7. Y además de este país, pensaron en otros?
8. Entonces y al final, ¿cuál fue el motivo principal para venir aquí?
9. ¿La decisión de salir de su país, fue de ustedes mismos? Sondear: en conjunto, familia, pareja.
10. Y hubo algún miembro en la familia que influyó para que saliera del país y venir aquí?
11. Y hubo oposición ¿por qué?
12. ¿Cómo se prepararon para migrar a este país? ¿qué tipo de información tenían?
13. ¿Cuándo llegaron aquí, que medios utilizaron? **Sondear:** carro, bote, bus, a pie,
14. Y ¿llegaron solos o acompañados? - ¿con quién?
15. Antes de venir la última vez, ya conocían este país, ustedes o quienes lo acompañaron?
16. Y si se viaja sin permiso migratorio ¿hay dificultad para cruzar la frontera?
17. Y eso es riesgoso?
18. Una vez que llegaron a este país ¿cuáles fueron sus principales problemas o preocupaciones?
19. ¿Tuvieron algún tipo de apoyo para instalarse en su trabajo cuando llegaron al país, como qué, quién?
20. ¿Conoce a trabajadores que no tienen documentos de identidad o de viajes y que viven aquí trabajando?
21. Y por qué creen que no tienen documentos?- pasaporte, o cédula, documentos de identidad



22. Y aquí ¿cómo estamos en ese sentido? -**Sondear:** tenencia de documentos de identidad o de viaje de su país de origen?
23. Si no tienen- ¿por qué no tienen? Si sí tienen ¿cuáles tienen y cómo les fue en el trámite?
24. Y cuánto tiempo les tomó?

## Tema 2. Proceso previo: la búsqueda, las condiciones de empleo

25. De nuevo, pensemos en la palabra: **empleo:** qué es lo primero que se le viene a la mente - todo lo que quieran
26. Y si ahora pensamos en la palabra. “**trabajo?**
27. El primer trabajo que tuvieron aquí- ¿Cómo lo consiguieron su primer trabajo? -**Sondear:** - empresa o institución que lo contrató, intermediaria /contratista/empleador-
28. ¿Tenían la suficiente formación/capacitación para asumir el trabajo que consiguieron?
29. Entonces ¿cómo hicieron si no tenían capacitación?
30. Tuvieron facilidades, dificultados....compartamos la experiencia que tuvieron al buscar el trabajo.
31. ¿En qué actividad tenía pensado venir a trabajar - y se cumplió ese deseo o no? Por qué.
32. ¿Ha cambiado de actividad mientras ha estado en este país? Y a qué se deben esos cambios?
33. Estos cambios fueron para mal o para bien? - **Sondear:** digamos nuevos conocimientos, mejor salario, problemas
34. ¿Cree que las cosas que ha aprendido en sus trabajos en este país podrían servirle en su país de origen si regresara? ¿Cómo le servirían?
35. Y cuál cree usted que es la razón por la que los empleadores de este país contratan a trabajadores inmigrantes y no a nacionales?
36. Siente usted que su patrono, se interesa en su bienestar? Y que le hace pensar eso?

## Tema 3. Condiciones de trabajo

37. Aquí tenemos otras dos palabras: “**coyote y pollero**”, que les quieren decir?
38. En las empresas / lugar de trabajo ¿tienen algún tipo de contrato o hay firmado algo?
39. Hablemos de la jornada: ¿Cómo es? **Sondear:** horas diarias trabajan, horas extras?
40. Y cuando trabajan hora extras, -¿cómo les pagan? **Sondear;** -Doble, igual, cuantas
41. Si decidieran no trabajar horas extras ¿creen que esto pondría en riesgo su trabajo?
42. Los días libres: cada cuanto tiempo -? --
43. Y siempre es el mismo día o dependen de lo que les diga el empleador?
44. Regularmente, ¿Dónde viven?
45. Y quienes viven en el lugar de trabajo, ¿Qué hacen cuando se acaba su horario laboral?
46. Sienten que se les respeta su jornada, es decir las horas libres? Hay respeto del empleador o no?
47. Como sabemos hay diferente forma de recibir el pago, por hora, por día, semana, mes. Como es en el caso de los que estamos aquí?
48. Y ese pago es el que se les ha ofrecido o hay rebajas - y por qué?
49. Les pagan de la misma manera que a sus compañeros nacionales? Si no, por qué no?
50. Si el empleador les proporciona vivienda o alimentación, ¿les cobra por esa vivienda o se lo descuenta de su salario/ cómo es ese cobro?
51. En cuanto a vacaciones-¿Han disfrutado en este trabajo de vacaciones y les pagan, antes o después?
52. ¿Tienen acceso a los servicios de salud? Su patrón ha hecho algo por incorporarlos a la seguridad social?
53. Qué podemos decir de las condiciones de trabajo? Todo lo que quieran.
54. **Sondear:** seguridad, protección, cuentan con equipo nuevo en buenas condiciones, hay peligro riesgos?
55. En general, esas condiciones les permiten desempeñar su trabajo de buena calidad?
56. ¿En el lugar de trabajo existe algún programa para prevenir accidentes y enfermedades relacionadas al trabajo?
57. ¿Han tenido algún accidente asociado a su actividad laboral? ¿Si lo tuvieron, les apoyó su empleador, de qué manera?

58. En estos momentos, ¿están trabajando temporal o permanente?
59. Y ¿Cómo se sienten con el tipo de contratación que tienen:- empresa, el intermediario, contratista (coyote o pollero), - ¿a quién beneficia más?
60. En general, ¿Como considera las condiciones de trabajo aquí en el país: Sondear: cobertura de seguro social, albergues adecuados, traslado del trabajo a sus hogares, salarios, salud, disposición de servicios básicos y en buenas condiciones, entre otros-
61. Además de ese trabajo, realizan alguna otra actividad que les genere otros ingresos?
62. Y si piensan en su país, como creen que son? -igual, mejore, peores.
63. Aquí tenemos otra palabra: **Familia** -¿Qué piensan?
64. Aquí están viviendo con familiares - ¿cómo se sienten?
65. Se ha dicho que estamos pasando por una crisis económica. ¿han sentido algún cambio es sus trabajo por crisis?

#### Tema 4. Conocimiento sobre los derechos laborales

66. Volvamos a los beneficios que reciben los trabadores: ¿cuáles recuerdan y ustedes los utilizan?
67. Creen que tienen los mismos derechos laborales que los nacionales? Sí o no y por qué?
68. ¿Su patrono cumple o no con esos beneficios?
69. ¿Han tenido oportunidad de sumarse a alguna organización de trabajadores?
70. ¿Han tenido que presentar algún reclamo sobre sus derechos laborales? **Sondear:** qué pasa si denuncia ante las autoridades?
71. ¿Conocen -ya sea de ustedes- o de otras personas también trabajadores inmigrantes que hayan denunciado?... ¿cómo les ha ido?
72. ¿Si lo han hecho, a que instancias han acudido?
73. ¿Han contado con la guía y acompañamiento de organizaciones, personas, etc., en materia de protección de sus derechos? Que me dicen de eso...y conocen algunas o han oído hablar?

#### Tema 5. Condiciones de vida

74. Ahora vamos a hablar de como ha sido la adaptación a este país, dejaron familia en sus países de origen? Hijos? Parejas- ¿quién los cuida?
75. ¿Cómo se sienten al estar lejos de sus hijos que están en su país de origen? ¿Quisieran traerlos a este país?
76. ¿Cómo ha cambiado su vida familiar, respecto a su familia en el país de origen?
77. Viajan a visitar a sus familiares en su país de origen -cada cuánto?
78. Y ellos vienen a visitarlos?
79. Hay fechas especiales donde van o vienen?
80. Envían dinero o cosas a sus familiares en sus países de origen?
81. Y en qué utilizan ese dinero-? **Sondear:** si creen lo usan bien.
82. Y En este país: tiene usted familia - pareja, hijos, hermanos.... -Si hay hijos: ¿quién los cuida.
83. ¿Participan en actividades de la comunidad? En cuáles?
84. ¿Cómo se sienten aquí en este país?
85. En cuanto al trato, reciben de parte de la población de este país, qué podemos decir?
86. Y ya las últimas preguntas. ¿Cómo ven los próximos dos años en su vida?
87. Y la de sus países?
88. Piensan regresar a su país de origen? ¿Por qué?
89. ¿Desde que llegó al país, su situación ha mejorado o ha empeorado? ¿Por qué?

Muchas gracias por todo su apoyo.  
CID-GALLUP Abril de 2010





## ANEXO 3

### Instrumento #4: Guía de grupo focal personas empresarias o sus representantes

**Investigación Flujos migratorios laborales regionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana**  
(Documento CID para sesiones de grupo)

#### INDICACIONES GENERALES

La presente guía para el desarrollo de grupos de discusión o grupos focales está orientada a recabar la opinión, percepciones y valoraciones de las personas empresarias o de sus representantes que emplean personas trabajadoras migrantes.

Su objetivo principal es recopilar y sistematizar información cualitativa sobre las opiniones y percepciones de las personas empresarias o sus representantes que están involucrados en los diversos sectores económicos seleccionados (Construcción/agricultura/servicios domésticos) para la realización del estudio.

El principal criterio de selección de las personas asistentes a este grupo focal es que al momento de estarse realizando el trabajo de campo, sean personas representantes de empresas activas en los sectores económicos previamente seleccionados.

En cada país incluido en el estudio (Panamá, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, República Dominicana) se aplicarán dos (2) grupos focales con personas empresarias o sus representantes y en algunos casos el criterio de distribución será fundamentalmente geográfico.

**Nota:** las sesiones se harán coordinadamente con las sesiones de trabajadores inmigrantes- Esto indica que son dos lugares o comunidades donde se harían las 6 sesiones. - tres y tres.

La siguiente tabla detalla la distribución por país para la realización de los grupos focales con personas empresarias.

**Resumen de sesiones:  
Confirmar lugar con sesiones de Inmigrantes**

País	Lugar	Conformación de las sesiones/Coordinar lugar con sesiones de inmigrantes
Panamá	Ciudad Panamá/Colón	2 grupos mixtos con empresarios sector construcción (1 Panamá, 1 Colón)
Costa Rica	Guanacaste/zona central	2 grupos: Uno con sector construcción (San José) y otro agricultura / agroindustria (Guanacaste). Ambos mixtos.
El Salvador	San Miguel	2 grupos con empresarios sector construcción ( San Miguel)
Guatemala	Ciudad Guatemala y Zacapa	1 grupo focal en el sector construcción en Ciudad Guatemala 1 grupo en el sector agricultura en Zacapa
República Dominicana	Poner lugares	1 con empresarios de la construcción y otro con empresarios de la agricultura (musáceas)

- En cada grupo participarán entre 8 y 10 personas empresarias o sus representantes, previamente seleccionadas en el marco del presente estudio.
- En cada grupo, se aplicará la presente guía de entrevista grupal, dirigida por una persona experta en la aplicación de este tipo de metodología.
- Información requerida en filtro:
  1. Nombre
  2. Edad
  3. Nombre de la empresa o institución que representa
  4. Ubicación geográfica de la empresa o institución
  5. Actividad económica principal que realiza la empresa
  6. Cargo que tiene en la empresa
  7. Tiempo que tiene laborando para la empresa
  8. Tiempo de contratar trabajadores centroamericanos- Belice

**Notas:**

1. Las sesiones serán grabadas en formato de audio digital por CID Gallup-
2. Duración aproximada máximo 70 minutos- adecuar guía.
3. Las transcripciones son responsabilidad de OIT/ - para su posterior procesamiento y desarrollo de una base de datos cualitativa que será utilizada en el análisis posterior.

**Parte N°1: Identificación de las personas participantes**

1. Todos tienen que tener la fórmula de registro de participante completa - **Filtro**.
2. Advertencia: la información que usted provea tiene carácter confidencial y persigue fines científicos de investigación. Las opiniones que usted exprese en esta sesión no se le atribuirán a usted al momento de ser publicadas-
3. Presentación: moderadora
4. Participantes que tienen ya su nombre: país de donde vienen, tiempo de estar en país, ocupación.
5. Presentarse normas de las sesiones:
  - -hablar uno a la vez, muy claro -
  - -todo lo que se dice es muy importante y queda entre todos nosotros
  - -todos queremos hablar, así que ser muy concretos
  - -Si está de acuerdo: indicar estoy de acuerdo y además.....no repetir en lo que se está de acuerdo
  - -Tenemos una guía para tratar aquí, así que a hablar.
  - Esta información debe estar registrada en la Fórmula de selección de participante.

**GUÍA DE SESIONES****Parte N°2**

**Hablemos primero de las condiciones que presentan las empresas de este país.**

1. ¿Cuál consideran es la situación en este país de las empresas como las que ustedes representan? Veamos tanto positivo como negativo
2. ¿Creen ustedes que esta es la situación deseada? ¿Por qué?
3. ¿De no ser la situación deseada, que creen que hace falta para que sea de esta manera?
4. ¿Dónde creen ustedes que están los principales obstáculos para que las empresas no se desarrollen como deberían?
5. Si pensamos en los últimos cinco años, y recientemente ¿han contratado trabajadores centroamericanos, hombres, mujeres? Más o menos cómo es ese número



**A. Como todos sabemos, el trabajador migrante desempeña una labor fundamental en el desarrollo de las actividades que realizan las empresas que ustedes representan. Ahora vamos a conversar un poco sobre estas personas trabajadoras.**

6. Podrían indicar en términos generales cuáles han sido las tendencias en cuanto a la llegada de trabajadores de los países de Centroamérica, (Panamá, Colombia) Belice en los últimos 5 a 10 años.
7. ¿En cuánto a las mujeres migrantes, cuál es la tendencia que ha observado en los últimos años? Pensemos en los últimos cinco años.
8. Y en cuanto a las edades de estos trabajadores migrantes ¿qué edad promedio tienen? ¿ha visto algún cambio en los últimos años?
9. ¿La necesidad de contar con personas trabajadoras migrantes es permanente o sólo se da en algunos momentos del año? ¿O ha disminuido?
10. ¿Por qué razón los trabajadores nacionales no ocupan todos los puestos de trabajo de su empresa?
11. ¿En qué puestos se ubican por lo general las personas trabajadoras migrantes?
12. ¿Cuáles son los impactos positivos de la participación de las personas trabajadoras migrantes en las actividades relacionadas con sus empresas?
13. ¿Han notado algún impacto negativo? ¿Podríamos comentar un poco sobre estos impactos negativos?
14. ¿Estas personas trabajadoras cuentan con la suficiente experiencia para desempeñar las labores que realizan en los puestos que ocupan?
15. ¿Qué opinión tienen sobre la formación que presentan las personas trabajadoras migrantes?
16. En qué áreas o campos creemos que deberían formarse o capacitarse más las personas trabajadoras migrantes.
17. ¿Considera que esta capacitación la deberíamos dar en este país, o establecer coordinación con los países de donde vienen?

**B. Para la inserción de las personas trabajadoras migrantes en actividades laborales es necesario la implementación de una serie de acciones en el campo jurídico o en materia sociolaboral.**

18. Ustedes tienen trabajadores inmigrantes laborando en su empresa ¿preferirían tener nacionales en lugar de inmigrantes? ¿por qué?
19. ¿Podría comentar las condiciones de salud en las que vienen las personas trabajadoras migrantes?
20. Y ¿Cómo es que consiguen a los trabajadores migrantes? -**Sondear:** Llegan, los buscan en su país, tienen intermediarios contratistas?
21. ¿Recuerdan algún proyecto o programa oficial orientado a facilitar la llegada de trabajadores migrantes a su país? (**Nota:** sondear sobre Convenios de mano de obra extranjera; conocimiento y aplicación)
22. Independiente si recordamos estos proyectos, ¿Qué tipo de campañas de comunicación o divulgación piensan ustedes que deberían hacerse para facilitar el conocimiento sobre las formas de traer trabajadores inmigrantes a sus empresas?
23. Si hubiera alguna forma de traer regularmente a trabajadores migrantes a laborar a su empresa, cree usted que sus empresas los utilizarían
24. Si existiera algún programa oficial para facilitar la llegada de trabajadores inmigrantes a las empresas de este país, ¿cómo debería ser ese programa para que fuera atractivo para su empresa?: **Sondear:** financiamiento, permisos especiales, trámites, instituciones involucradas.
25. ¿De qué país o países preferirían traer a trabajadores inmigrantes para que laboraran en sus empresas?
26. ¿Qué tipo de ocupación, edad, sexo, le gustaría que presentaran las personas inmigrantes que laboran en su empresa?
27. Y hablando de leyes ¿Recuerdan alguna ley o normativa vinculada con la migración o su componente laboral.

28. ¿Consideran ustedes que las personas trabajadoras migrantes tienen los mismos derechos y beneficios que tienen las personas trabajadoras nacionales?
29. ¿Creen que hay diferencias de trato a un inmigrante legal e ilegal?
30. ¿Qué experiencias conocen o tienen ustedes sobre los trabajadores inmigrantes y las autoridades migratorias o policiales? **Sondear:** sobornos - a quien/trabajador, empleador -
31. ¿Considera que a los inmigrantes que laboran en este país se les respetan sus derechos en las empresas en las que trabajan? ¿Por qué sí o por qué no?
32. Existen diferencias de trato según tipo de empresas?
33. ¿Como cuáles y donde?
34. Y recuerdan cuáles son los trámites que se necesitan para contratar regularmente un inmigrante en este país?
35. Que podemos decir sobre los trámites que deben cumplir las personas trabajadoras migrantes para su regularización laboral y social en el país- **sondear:** burocráticos, mucho papeleo, tardan en responder, cobra mucho dinero...
36. Y de su experiencia, ¿hay gavilanes que hacen este trabajo? Qué tipo de personas son?
37. ¿¿Existe algún programa de responsabilidad social empresarial que conozcan? ¿En qué consiste? ¿Se vincula de alguna forma con los trabajadores inmigrantes?

**C. Los efectos de la crisis financiera se han hecho sentir en algunas actividades productivas. En el caso específico de las actividades que ustedes representan...**

38. ¿Han experimentado alguna disminución en cuanto a la llegada de personas trabajadoras inmigrantes a su país o a sus empresas?
39. Si la respuesta es positiva. ¿Cómo han hecho para suplir esa disminución?
40. ¿Cuál es su opinión sobre el futuro de la actividad económica y la participación en ella de las personas trabajadoras migrantes?

**D. Para finalizar, la convivencia entre las poblaciones es un factor importante a considerar en el caso de la presencia de trabajadores extranjeros**

41. ¿Cuáles son las mayores dificultades que presentan al brindarle a los migrantes hospedaje, alimentación, servicios de salud, algunos beneficios a las familias?
42. Y de lo que conocen o han escuchado, ¿Cómo se relacionan los trabajadores migrante con los trabajadores nacionales en su empresa?
43. ¿Consideran que es necesario crear programas orientados al mejoramiento de las relaciones entre personas trabajadoras migrantes y nacionales?
44. Y si se crean esos programas, ¿quién los financiaría y tendría la responsabilidad? - **Sondear:** Estado, Organización privada con fines de lucro, ONG: organización sin fines de grupo,
45. Volviendo a los problemas, ¿creen ustedes que afectan la calidad del trabajo o la productividad de su empresa? Y ¿cómo es ese impacto?
46. ¿Cuáles son los mayores problemas laborales que enfrentan con los trabajadores inmigrantes? **Sondear:** Cumplimiento con la jornada de trabajo, valores, cumplimiento con las tareas, alcoholismo, agresión, enfermedad...
47. Y si pensamos un poco: esos problemas son diferentes a los que presentan los trabajadores: nicaragüenses/hondureños?
48. Y si tuvieran la opción y capacidad de contratar trabajadores inmigrantes, de qué país sería? **Sondear**
49. Bueno, hemos pasado un buen rato muy productivo, ¿hay alguna observación que queramos hacer sobre el tema y que se nos quedó?

De nuevo muchas gracias.  
CID-GALLUP Abril de 2010



## ANEXO 4

### Lista de participantes en taller de validación del Informe de Guatemala

Ciudad de Guatemala, 17 de febrero de 2011

Nombre	Institución
Julio Cesar Argueta	INCEDES
Federico Estrada	FLACSO
Ubaldo Villatoro	CONAMIGUA
Santos Cuc Morales	CONAMIGUA
Rosa María del Cid	FGER
María Alejandra Gándara	MINTRAB Dirección de Empleo
Sonia Aldana	MINTRAB
Sara Pérez	MINTRAB
Erick Morales	MINTRAB OML
Milton Castillo	MINTRAB OML
Ileana Avich	MINTRAB OML
Emerson Dávila	MINTRAB Permiso de Trabajo a Extranjero
Raúl Garrido Reyna	MINTRAB Asuntos Internacionales de Trabajo
Sonia Pellecer	OIM
Delbert H. Fiel Jr.	OIM
Guillermo Flores	OML
Carol Girón	PMH/CEG
Ronald Ochoa	INTECAP
Outi Kristina Karppinen	Cooperación Internacional
Edith Castillo	ONAM
Carlos Humberto Castillo	Previsión Social
Belén López	OIT/OLACD
Aury Sosa	PDH
Magda Valenzuela	OIM
Flora Reynosa	PDH
Walter Arrega	OIM
Julio Domingo	INCEDES
Beatriz de Azurdia	CONAMIGUA
Leonel Hernández	MINTRAB
Fernando Castro	CONAMIGUA
Norma Olimpia Mérida	USAC Facultad de Ciencias Económicas
Carolina Salazar	Consultora
Mónica Riveros	Consultora
Jaime Velilla	UE
Silvia Nineth Porras	MINTRAB



## ANEXO 5

### Lista de participantes en taller con especialistas de la problemática de los migrantes laborales en el país

Actividad desarrollada el día martes 08 de junio de 2010, en el Salón de Videoconferencias del Centro de Capacitación en Tecnología de Información y Comunicaciones - TIC´s-del INTECAP.

**Perfil de participantes:** investigadores, coordinadores y directores, de instituciones que trabajan el tema de Migraciones.

#### Asistentes:

Nombre	Institución
Luis Edgar Arenas	INCEDES
Julio Cesar Argueta	INCEDES
Natalia Ortiz	INCEDES
Julio Roberto Gil	MINTRAB
Federico Estrada	FLACSO
Julia González	FLACSO
Santos Cuc Morales	CONAMIGUA
Ubaldo Villatoro	CONAMIGUA
Marila de Prinz	MENAMIG
Aura Sosa	Procuraduría de los DDHH
Rosa María del Cid	FGER
Sonia María Pellecer	OIM
Ileana Avich	OML
Guillermo Flores	OML
Erick Morales	OML
Mynor Pérez	OML
Milton Castillo	OML

#### Metodología

Cualitativa, sesión de grupo, intercambio de experiencias y opiniones.

1. Previo a la actividad se envió una boleta para que brindaran su apreciación desde su experiencia y el que hacer de la institución en la cual colaboran.
2. Para el desarrollo del taller la guía a seguir se planteo en cuatro grandes grupos temáticos:
  - Proceso Migratorio
  - Conocimiento del Tema
  - Conocimiento del país de destino
  - Redes y acciones de acompañamiento a personas trabajadoras emigrantes.

ISBN: 978-9968-542-31-9



# INFORME DE GUATEMALA

INVESTIGACIÓN

Flujos migratorios laborales intrarregionales:  
Situación actual, retos y oportunidades en  
Centroamérica y República Dominicana



CON EL AUSPICIO DE:

Y EL APOYO DE:



Fondo de la OIM para el Desarrollo  
*Fomento de capacidades en gestión de la migración*

