

INVESTIGACIÓN

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



INFORME REGIONAL



Organización
Internacional
del Trabajo



CECC/SICA
Coordinación Educativa y
Cultural Centroamericana

RED de Observatorios
del Mercado Laboral
CENTROAMÉRICA Y
REPÚBLICA DOMINICANA

INVESTIGACIÓN

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

INFORME REGIONAL



IOM • OIM



Organización
Internacional
del Trabajo



CECC/SICA
Coordinación Educativa y
Cultural Centroamericana

RED de Observatorios
del Mercado Laboral
CENTROAMÉRICA Y
REPÚBLICA DOMINICANA

Organización Internacional para las Migraciones; OIT; SICA; Red de Observatorios del Mercado Laboral.

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

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

184 p., ilus., diagrs., gráfs., tbls.

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

INMIGRACION; EMIGRACION; MIGRACION; MIGRACION REGIONAL; GESTION MIGRATORIA; MODELOS DE DESARROLLO; SECTOR AGRICOLA; MERCADO LABORAL; MIGRACION LABORAL; TRABAJADORES MIGRANTES; TRABAJO; MIGRANTES; FLUJO MIGRATORIO; FAMILIA; MARCO LEGAL; CONDICIONES SOCIOECONOMICAS; CARACTERISTICAS DEMOGRAFICAS; REMESAS; INSERCIÓN LABORAL; CONDICIONES LABORALES; NORMATIVA; CONVENIOS; DISCRIMINACION; INTERNACIONAL; MARCO INSTITUCIONAL; TURISMO; LEGISLACION; POLITICAS PUBLICAS; AGRICULTURA; CONSTRUCCION; SECTOR CONSTRUCCION; SERVICIO DOMESTICO; COMERCIO; EDUCACION; VIVIENDA; DISTRIBUCION GEOGRAFICA; ENCUESTAS; CALIDAD DE LA VIDA; DATOS ESTADISTICOS; CARACTERISTICAS; RETOS; ESCENARIOS; TRANSNACIONALES; CUESTIONARIOS; INSTRUMENTOS INTERNACIONALES.



CON EL AUSPICIO DE:

Y EL APOYO DE:



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

INFORME REGIONAL

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

Apoyo técnico en los países:
Equipos nacionales de los Observatorios del Mercado Laboral (OML) y puntos focales en migración laboral de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Trabajo de campo:
Empresa CID-GALLUP

Investigador:
Guillermo Acuña

Consultores:
Koen Voorend
Montserrat Alfaro Moscoso
Melanie Smith Santiago
Ernesto Herra

Edición de textos:
Gabriela Hernández Herrera

Diseño:
Infoterra Editores S.A.

Fotografías:
Charles Porcel (portada), Gabriela Hernández y Jorge Peraza

San José, Costa Rica
Noviembre 2011

Siglas



AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ATNU	Asociación de Trabajadores Nicaragüenses
CAC	Consejo Agropecuario Centroamericano
CCP	Centro Centroamericano de Población
CCSS	Caja Costarricense del Seguro Social
CEACR	Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CECC	Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CNM	Consejo Nacional de Migración (República Dominicana)
COLEF	Colegio de la Frontera Norte
DGME	Dirección General de Migración y Extranjería
DML	Departamento de Migraciones Laborales (MTSS - Costa Rica)
DNE	Dirección Nacional de Empleo (MTSS - Costa Rica)
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
FOIL	Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (CECC)
IDESPO	Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO)
IIDH	Instituto Interamericano de Derechos Humanos
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
JCE	Junta Central Electoral (República Dominicana)
MITRAB	Ministerio de Trabajo (Nicaragua)
MITRADEL	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Panamá)
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Costa Rica)
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OLACD	Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana
OML	Observatorio del Mercado Laboral
ONG	Organización no gubernamental
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
SET	Secretaría de Estado de Trabajo (República Dominicana)
SICA	Sistema de Integración Centroamericana
SIN	Servicio de Inmigración y Nacionalidad (Belice)
SISCA	Secretaría de la Integración Social Centroamericana
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (Honduras)

Índice



4	Siglas
5	Índice
7	1- Introducción
8	1.1 Justificación del estudio
12	1.2 Enfoque teórico: principales elementos
14	1.3 Objetivos
14	1.4 Proceso metodológico
21	2- El mercado laboral regional: principales características
25	3- El contexto migratorio regional
25	3.1 Las migraciones intrarregionales en el período de transnacionalización laboral en Centroamérica y República Dominicana: principales características
27	3.2 Los flujos migratorios laborales intrarregionales: tendencias generales
28	3.3 Los escenarios migratorios intrarregionales: viejas y nuevas realidades
31	3.4 La conformación del sistema de las migraciones laborales en Centroamérica y República Dominicana.
32	3.5 Fecha de arribo al país de destino
34	4- Principales características de los procesos de inmigración de las personas trabajadoras migrantes
34	4.1 Perfiles sociodemográficos de los flujos migratorios laborales intrarregionales
39	4.2 Núcleo familiar y condiciones socioeconómicas de la persona trabajadora migrante
46	4.3 Proceso migratorio intrarregional
54	5- Mercados de trabajo y migración intrarregional en Centroamérica y República Dominicana
54	5.1 Inserción laboral
58	5.2 Principales tendencias en las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes en el ámbito intrarregional
63	5.3 Integración y convivencia

65	6-	La normativa vigente en materia de gestión de las migraciones laborales en la región: reflexiones para la formulación de políticas públicas para la protección y asistencia de las personas migrantes trabajadoras y sus familiares
65	6.1	Análisis del marco normativo e institucional vigente en el que se desarrolla la gestión migratorio-laboral en Centroamérica y República Dominicana
66	6.1.1	Marco legal internacional
72	6.1.2	Marco legal Interamericano
73	6.1.3	Marco normativo regional y subregional
74	6.1.4	Análisis regional de los retos más importantes en materia de mejora de los mecanismos de gestión de los flujos migratorios laborales intrarregionales
75	6.1.5	Desafíos regionales: pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes para la regulación y regularización de flujos migratorios laborales intrarregionales
75	6.1.6	Pertinencia del sistema de las políticas sectoriales, las leyes y los reglamentos sustantivos, los reglamentos adjetivos y las normas procedimentales de la región para la administración de los flujos migratorios laborales intrarregionales
78	6.1.7	Pertinencia de las leyes y reglamentos sustantivos en vigor en la región para la administración de los flujos migratorios laborales intrarregionales
81	6.1.8	Pertinencia de las leyes y reglamentos sustantivos en vigor en la región para la administración de los flujos emigratorios laborales intrarregionales
82	6.1.9	Pertinencia de los reglamentos adjetivos y otras normas procedimentales para la administración de los flujos migratorios laborales intrarregionales
85	6.1.10	Desafíos regionales: pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras
87	6.1.11	Necesidades de protección de las personas migrantes trabajadoras y pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes para la protección de sus derechos durante la etapa premigratoria
91	6.1.12	Necesidades de protección de las personas migrantes trabajadoras y pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes para la protección de los derechos de estas personas durante la fase transmigratoria
94	6.1.13	Necesidades de protección de las personas migrantes trabajadoras y pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes para la protección de sus derechos durante la fase posmigratoria
102	7-	Consideraciones y recomendaciones
116		Bibliografía
121		Anexos
121	Anexo 1	Definición de términos operativos
122	Anexo 2	Cuestionario a inmigrantes
132	Anexo 3	Cuestionario a familias de emigrantes
138	Anexo 4	Guía de grupo focal personas trabajadoras migrantes
142	Anexo 5	Guía de grupo focal personas empresarias o sus representantes
146	Anexo 6	Guía de grupo focal familias de trabajadores migrantes
150	Anexo 7	Guía de grupo focal personas trabajadoras migrantes que han retornado a sus lugares de origen
154	Anexo 8	Guía de grupo focal personas empresarias o sus representantes (países de origen)
157	Anexo 9	Lista de participantes taller de validación
158	Anexo 10	Normativa internacional sobre el tema migratorio
161	Anexo 11	Lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo mencionados en el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales
162	Anexo 12	Marco institucional y legal vigente en cada uno de los países: principales instituciones, normas y procedimientos en materia de gestión migratoria laboral

1 Introducción



Centroamérica y República Dominicana han experimentado dinámicos flujos migratorios, impulsados por diversos factores, entre los que se cuentan 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 se han intensificado 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 ha sido una característica fundamental.

Al respecto, Morales (2007) señala que la migración con fines laborales en el interior de la región se produce en dos períodos:

- Las etapas tempranas (décadas de 1960 y 1970), cuando la migración transfronteriza se dirigía hacia áreas de plantaciones agrícolas de difícil acceso, así como a los principales centros urbanos de las ciudades centroamericanas, y tenía a Honduras y Costa Rica como los principales destinos.
- La segunda etapa (registrada a partir de la década de los años ochenta), época en la que se produjo una transformación en los flujos migratorios no sólo en su magnitud sino también en su composición, así como en la interconexión entre lugares de origen y destino. Esto ha favorecido una expansión de las migraciones de tipo

laboral y la conformación de nuevas tipologías migratorias hoy vigentes en el escenario regional. Uno de los cambios más destacables es el aumento sustancial de la participación de la mujer en estos movimientos.

Además de los cambios citados por Morales, que han incidido en el aumento de los flujos con fines de empleo que se dan al interno de la región, otro factor fundamental que ha influido en el incremento de los mismos es el cambio en los propios requerimientos de los mercados laborales de Centroamérica y República Dominicana. Estos mercados laborales demandan fuerza de trabajo que, por diversas razones, no llega a ser satisfecha por los nacionales y en consecuencia viene a ser cubierta por trabajadores y trabajadoras migrantes.

Así las cosas, durante las últimas dos décadas, la migración laboral intrarregional se ha constituido y consolidado como uno de los principales flujos migratorios internacionales en los países centroamericanos y en República Dominicana. Si bien los flujos migratorios laborales intrarregionales son menos importantes en número si se comparan con las migraciones internas que se han producido entre regiones geográficas de un mismo país y con las migraciones que tienen como destino el norte del continente americano, lo cierto es que su relevancia no puede ser considerada menor, en particular para algunos países como Nicaragua, Costa Rica, Panamá y República Dominicana.



Los resultados de este estudio han dejado clara la limitada capacidad de la normativa y de las instituciones migratorias y laborales de los países centroamericanos y de República Dominicana para regular, ordenar y regularizar los flujos migratorios laborales en sus territorios. Debido a ello se ha agudizado una dinámica a la que, por lo general, se le ha prestado poca atención desde el punto de vista político, económico y social: los impactos que una migración laboral intrarregional desordenada e irregular tiene para los países de la región, sus mercados de trabajo, sus sectores productivos y, principalmente, para las propias personas migrantes trabajadoras.

Precisamente, con el afán de ahondar en el análisis de los impactos, características y desafíos de la migración laboral en Centroamérica y República Dominicana, se ha elaborado la investigación que da sustento al informe que se presenta a continuación.

El estudio profundiza en las características sociales y laborales de las migraciones laborales de tipo sur-sur que se producen en Centroamérica y República Dominicana, haciendo especial énfasis en los flujos migratorios entre países centroamericanos. En particular, se recopila información específica sobre la situación y condiciones particulares de las personas migrantes trabajadoras en los sectores económicos de construcción, servicio doméstico y agricultura. Asimismo, se analizan los impactos que estos flujos tienen en las sociedades de origen y destino, así como los principales retos y desafíos que plantea su administración.

La investigación parte de la constatación de que el renovado vigor de las migraciones intrarregionales tiene sus raíces en la necesidad de empleo remunerado experimentada por significativos sectores de población, que ha operado como factor fundamental en la conformación de los mercados de trabajo y en la vinculación de las sociedades

nacionales mediante el establecimiento de sistemas migratorios laborales.

En los inicios de la etapa de transnacionalización laboral de las economías regionales, que se produjo en la década de los años noventa, las migraciones cumplieron el papel de mecanismos de ajuste de los mercados de trabajo. En la actualidad, están vinculadas al desarrollo de actividades propias de la expansión de las economías locales y constituyen un importante instrumento para una nueva estructuración regional de esos mercados.

Los resultados del presente estudio contribuyen a resolver diversas interrogantes en torno a las diferentes dinámicas y sistemas migratorios de la región: los casos de El Salvador, Costa Rica, Guatemala, Belice, Panamá y República Dominicana como territorios de destino; y el comportamiento de Haití, Honduras y Nicaragua como países de emisión migratoria; la incorporación de distintos grupos de la sociedad a esos procesos, especialmente jóvenes y mujeres; la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes, el rol de los empleadores en la contratación; y la privación de derechos a los que están expuestos y sujetos los trabajadores y trabajadoras migrantes.

1.1 Justificación del estudio

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 aportara soluciones orientadas a un mejor conocimiento y al fortalecimiento de la gestión de las migraciones laborales.

Su 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 República Dominicana” que permitiera determinar las principales características y desafíos que plantean para los países de la región las migraciones laborales. Así lo estableció el acuerdo tercero de 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 este es una prioridad para la subregión. En este sentido, reconocemos los aportes que puedan 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) (en el marco del Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral - FOIL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respondieron a la solicitud del Consejo de Ministros de Trabajo y reconocieron la necesidad de articular esfuerzos para generar información oportuna y actualizada sobre los flujos migratorios laborales intrarregionales, al objeto de promover el diseño e implementación de acciones y políticas públicas tendientes a abordar procesos vinculados con la integración y la protección de los derechos de las personas trabajadoras y sus familiares en las sociedades de origen y de destino.

De tal manera, esta investigación pretende, entre otros objetivos, contribuir a solucionar los vacíos existentes y los problemas que se han intensificado como consecuencia de la escasez de políticas públicas integrales específicas 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 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 con este fin. Los resultados del estudio que aquí se presenta contribuyen pues a definir lineamientos y recomendaciones para cubrir esta insuficiencia de políticas.

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

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 -en la cual participaron todos los países objeto del presente estudio- al tomar parte en éste, contribuye al cumplimiento de uno de los objetivos centrales de su misión como organización, el cual es facilitar la administración ordenada y humana de la migración internacional. Para lograr este objetivo, la OIM a través de su contribución a este estudio y de su trabajo en general, fortalece las capacidades de los gobiernos 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 forma, la investigación concuerda absolutamente con los objetivos de estas dos organizaciones, pues precisamente aspira a contribuir al fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos en materia de gestión y abordaje de los flujos migratorios laborales intrarregionales, buscando generar información para establecer marcos de protección que garanticen el trabajo decente a quienes participan en los procesos migratorios laborales en la región.

Desde un punto de vista más académico, este estudio es de interés, pues abre la

posibilidad de repasar recientes debates sobre los impactos de las nuevas lógicas económicas en los procesos migratorios sur-sur. Es poco lo que se conoce sobre las personas migrantes laborales y este esfuerzo intenta reflexionar sobre algunos de los efectos de sus desplazamientos y los retos que ellos plantean.

Además, como se resaltó anteriormente, este estudio es de importancia clave en el plano institucional. La Red de Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana, formada por los Observatorios del Mercado Laboral de los países de la subregión y el Observatorio Regional de la OIT, fue encargada por los Ministerios de Trabajo para construir el proceso metodológico y realizar el seguimiento de los resultados del estudio, y ha brindado un servicio fundamental de suministro de insumos y análisis de información para el establecimiento de políticas públicas relacionadas con los mercados laborales. Así las cosas, con su participación en todo el proceso, la Red incorpora de manera definitiva el tema de la migración con fines de empleo a su agenda de trabajo.

Este documento expone una síntesis de la información recopilada en el trabajo de campo desarrollado entre los meses de abril y agosto de 2010 en Centroamérica y República Dominicana. Este consistió en la aplicación de una encuesta a personas trabajadoras inmigrantes en los países de destino, así como a familiares en los países de origen: la implementación de grupos focales con personas trabajadoras inmigrantes, empresarios, representantes de instituciones y organizaciones involucradas en el tema de las migraciones familiares de emigrantes y migrantes retornados, en los países de origen. Finalmente, se aplicaron entrevistas a informantes clave en todos los países, a personas vinculadas con el tema en diferentes campos institucionales, organizativos y de gestión migratoria a escala nacional y regional.

El informe es el resultado del esfuerzo mancomunado de varios actores. En

primer término, el equipo técnico coordinador del estudio, formado por el personal del proyecto de la OIT Fortalecimiento del Observatorio Laboral para Centroamérica y República Dominicana y parte integrante de la Red de Observatorios: 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 de los instrumentos para recolectar los datos, coordinación con diversos actores institucionales y profesionales y revisiones ulteriores de la información obtenida.

En segundo término, los equipos nacionales de los Observatorios del Mercado Laboral, quienes llevaron a cabo una ardua labor de sistematización y análisis de información secundaria sobre las migraciones laborales en sus países, así como la revisión de los instrumentos de recolección de datos diseñados por el equipo coordinador, la elaboración de propuestas y el desarrollo de algunos insumos importantes para la investigación.

En tercer lugar, los puntos focales en migración laboral de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en los países de la región, quienes desarrollaron un trabajo de acompañamiento de las labores encomendadas a los Observatorios Nacionales, así como tareas propias de recopilación y sistematización de información con informantes clave y planteamiento de sugerencias para la mejora del trabajo de campo en cada país.

La labor del 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 demostró su pericia en materia de detección de informantes y aplicación de

instrumentos a una población que en ocasiones tiene reticencias a proporcionar información sobre su trabajo y sus condiciones laborales. Esto es debido principalmente a que una buena parte se encuentra en situación migratoria irregular, por lo que tiene temor a las autoridades y, por ende, a revelar detalles sobre su situación migratoria laboral.

Finalmente, un equipo de profesionales en el campo de las ciencias sociales, con conocimientos en la temática de las migraciones, tuvo a su cargo el análisis de la información generada en las encuestas, grupos focales y entrevistas a los informantes clave de todos los países de la región.

Koen Voorend contribuyó a los informes de Guatemala y El Salvador; Montserrat Alfaro Moscoso colaboró con los informes de Costa Rica y Panamá; Melanie Smith Santiago se encargó del proceso en Belice; Ernesto Herra trabajó los informes de Honduras y Nicaragua, y dio cuenta de las características de ambos países como territorios de origen de la migración intrarregional. Este profesional también apoyó el proceso de sistematización de la información estadística generada por la empresa encargada del trabajo de campo.

1.2 El enfoque teórico: principales elementos

Esta investigación pretende contribuir a la determinación de las características de los sistemas migratorios laborales conformados en la región. Para ello, hace énfasis en las causas de la migración desde los países de origen y en las condiciones de atracción existentes en los países de destino. Es decir, trata de dar cuenta de las condiciones que originan y mantienen el flujo de población migrante y su incorporación al mercado laboral.

La vigencia de los sistemas migratorios implica la interacción de factores económicos, sociales, culturales, ambientales, institucionales y políticos, suscitados a un mismo tiempo en los

lugares de origen y destino de las personas migrantes. Dichos factores propician la estabilidad y duración de los flujos de migración. Existen, por un lado, factores causales para la migración en los lugares de origen, tales como el desempleo, la pobreza y la desigualdad y, al mismo tiempo, factores no vinculados con los requerimientos de fuerza de trabajo y la consolidación de redes sociales y culturales en los países de destino, que se conjugan para originar la formación de sistemas migratorios¹.

Roberts, Frank y Lozano (2003), indican que se deben analizar las características generales de la estructura social y económica de los lugares de origen y destino que causan y reproducen la conducta migratoria. Cuando éstas se complementan de manera permanente, se crea un sistema migratorio. Se trata de características estructurales que determinan las diferencias en la magnitud y duración de la migración, con independencia de las razones individuales que determinan más bien la incidencia y variabilidad del migrante. Estudiando la migración entre México y Estados Unidos, los citados autores señalan tres tipos de sistemas migratorios que bien pueden ser ubicados en el caso de los países objeto del presente estudio.

En primer lugar, un sistema migratorio **temporal**, el cual tiene su génesis en la estructura de oportunidades económicas existentes en el lugar de origen que, aunque insuficientes para la total

subsistencia de un hogar, sí alcanzan medianamente para mantener a una familia siempre y cuando al menos uno de sus miembros sea emigrante laboral. La naturaleza temporal de esta migración laboral es reforzada por una estructura de oportunidades en el lugar de destino, que proporciona asistencia y trabajo precisamente temporal debido a las actividades que se realizan o a las limitaciones oficiales para la estadia permanente.

Sistemas de este tipo pueden ser observados en la región; por ejemplo en los flujos migratorios laborales temporales (también denominados estacionales) que se reproducen entre Nicaragua y Costa Rica; la inserción de trabajadores nicaragüenses y hondureños en actividades temporales en El Salvador; y también la incorporación de trabajadores haitianos en actividades agrícolas en República Dominicana². En todos estos casos, la coexistencia de determinadas actividades económicas en los lugares de origen, como la agricultura de subsistencia en zonas rurales y la demanda de mano de obra en actividades temporales en las ciudades, constituyen la base de la formación del sistema migratorio temporal.

En segundo lugar, los sistemas de migración **permanente** se apoyan en la falta de oportunidades económicas en el lugar de origen y la atracción ejercida por las oportunidades de trabajo permanente existentes en el lugar de destino. Cuanto más abundantes y estables sean las oportunidades de trabajo en el lugar de destino y menores las barreras legales para conseguirlas, más fuerte será el flujo y, en consecuencia, el propio sistema de migración permanente. La situación económica en el lugar de origen y la demanda de algunos trabajos de baja calificación en el país de destino (obreros en la construcción, jornaleros en la agricultura, algunos servicios y comercio

¹ Para una comprensión más profunda de los procesos de conformación de sistemas migratorios a nivel internacional, los postulados de Zlotnik son importantes. En lo fundamental, esta autora plantea que un sistema migratorio internacional incluye generalmente una región receptora central y un conjunto de países emisores unidos mediante flujos de migrantes (Zlotnik, 1992). Por otra parte, otros autores como Fawcett (1989) ya habían hecho una contribución temprana a este cuerpo teórico al definir el rol de las redes y los vínculos entre países en la operación y mantenimiento de los sistemas migratorios.

² Una revisión sobre la conformación del sistema migratorio entre República Dominicana y Haití, puede ser consultada en Báez y Lozano (2008).

informal en las zonas urbanas) podría provocar la consolidación de sistemas de migración permanente. El sistema de migración permanente se caracteriza pues por la complementariedad de los mercados laborales de los países de origen y de destino, donde crece la demanda de mano de obra no especializada, barata y flexible.

El caso de la colocación de algunos trabajadores colombianos en ciertas actividades económicas en la capital panameña podría ilustrar este tipo de migración. Por otra parte, habría que considerar también si, más hacia el norte de la región, los estímulos para la libre movilidad de población como los convenios que integran el CA-4 acordado entre Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua, han incidido, como se presume, en la conformación de un sistema de migración permanente asociado a la inserción laboral. También la cercanía entre los territorios, la conformación de redes sociales, la conexión de los territorios por medio de las vías de transporte y la consolidación de procesos de reunificación familiar podrían estar propiciando este fenómeno.

Otro factor que ha estado influyendo, sin duda, en la conformación de sistemas migratorios permanentes es la feminización de las migraciones, en muchos casos consecuencia de la conformación y consolidación de la llamada "cadena global de cuidados", la cual reclama e importa mano de obra femenina de los países de menor desarrollo para la atención de las familias de los países del norte, principalmente, y también cada vez más de las familias de países en vías de desarrollo pero con mayor ingreso que los países de origen de estas personas. Los puestos de trabajo ocupados por las mujeres inmigrantes en los países de destino, en consecuencia, no son producto de la casualidad sino que están relacionados con la construcción de género y los distintos roles que se les asignan a los hombres y a las mujeres, y que segmentan los mercados laborales en trabajos "femeninos" y trabajos

"masculinos". Así, en la región, para el caso de las mujeres migrantes, el servicio doméstico y los servicios de cuidado constituyen el principal nicho de inserción laboral, lo que constituye una expresión, a nivel internacional, de la división sexual del trabajo (Rico, 2007).

Un tercer sistema migratorio de tipo **transnacional** se sustenta en el rol que juegan las estructuras sociales y económicas de los países de origen y destino y su importancia para las personas migrantes. La conformación de sistemas de este tipo se basa en las interrelaciones de las oportunidades existentes en los lugares de origen y las que se dan en los de destino, y cómo éstas son accesibles a las personas migrantes mediante los procesos y canales de comunicación existentes entre ambos territorios (cercanía, vías existentes, carreteras y puntos de conexión, medios de transporte, telecomunicaciones baratas, apertura de rutas migratorias, fronteras compartidas, etc.).

Estos tres tipos de sistemas migratorios funcionan de manera simultánea y pueden estar relacionados con las características de los flujos migratorios, pero no las determinan. Es por ello que las migraciones desde un mismo país casi siempre están formadas por grupos heterogéneos de personas con diferentes talentos personales y sociales, lo que da como resultado distintos grados de acceso a las oportunidades del mercado laboral, tanto en el país de origen como en el de destino, lo que también incide en los diferentes patrones migratorios.

Ante estos planteamientos, conviene preguntarse: ¿Cuáles son los rasgos del sistema migratorio centroamericano y dominicano en su componente laboral?, ¿qué elementos de naturaleza socio-demográfica pueden destacarse?, ¿la disposición institucional y la normativa migratoria existentes posibilitan el proceso migratorio intrarregional?, ¿es la migración laboral intrarregional un fenómeno con tendencia a la permanencia o, por el contrario, posee un carácter

temporal y estacional ligado a los ciclos económicos y a necesidades pasajeras de fuerza de trabajo a nivel intrarregional? Este estudio pretende abordar precisamente dichas interrogantes.

1.3 Objetivos

Como se explicó anteriormente, este estudio caracteriza los principales sistemas migratorios intrarregionales laborales y algunas de sus principales implicaciones sociales, económicas, institucionales, culturales, tanto para los territorios de origen y de destino en Centroamérica y República Dominicana, como para los actores que conforman los distintos flujos migratorios. Para ello, la investigación plantea los siguientes objetivos.

Objetivo general

Caracterizar y determinar las condiciones socioeconómicas y laborales de los principales 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 de expulsión de las personas migrantes trabajadoras en los países estudiados, 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 a los servicios 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, la normativa y los acuerdos bilaterales y multinacionales en materia migratoria laboral.
- 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.

1.4 Proceso metodológico

Se hizo necesario elaborar una metodología que permitiera acercarse al objeto de estudio y que, además, fuera congruente con los planteamientos teóricos en que se fundamenta la investigación. En ese sentido, había que tener muy presente la relación entre la conformación de mercados de trabajo regionales en territorios específicos, y las características de los flujos migratorios al interior de tales mercados (factores de atracción y expulsión).

Para lograr la vinculación entre ambas dimensiones, se implementó una metodología en la que se combinan distintas técnicas de investigación, tanto cuantitativas como cualitativas, al objeto de tener información de primera mano oportuna y actualizada que oriente la toma de decisiones y el desarrollo de programas que procuren mejores condiciones de vida a este contingente de trabajadores migrantes y sus familias.

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

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

a. Proceso de búsqueda, sistematización y análisis de información

Se realizó una revisión exhaustiva de bibliografía y documentación enfocada en el impacto de las migraciones y, específicamente, de las migraciones con fines laborales, el desarrollo de los marcos jurídicos de la migración y las condiciones de vida de las personas trabajadoras migrantes en la región.

Esta búsqueda fue realizada por los miembros del equipo coordinador, el Observatorio del Mercado Laboral de cada país, los puntos focales de las oficinas nacionales de OIM involucradas en el proceso y la coordinación académica del estudio.

La recopilación y sistematización de información secundaria permitió un acercamiento al tema de la migración en

la región, a las formas en las que se ha estudiado el tema y a los avances y problemas que persisten en su abordaje. Se revisaron investigaciones y proyectos, así como leyes, decretos, convenios y marcos binacionales suscritos en materia migratoria.

b. Determinación de dimensiones

La revisión de la documentación y de la información sobre migraciones laborales permitió definir las dimensiones del análisis para el diseño de los instrumentos de recopilación de información.

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

Las dimensiones establecidas fueron las siguientes:

Cuadro 1.1
Dimensiones de análisis utilizadas en el diseño de los instrumentos de recopilación de información

Dimensión	Descripción
Sistemas migratorios	Características sociales, económicas, jurídicas e institucionales de los contextos de emigración e inmigración en Centroamérica y República Dominicana.
Perfiles de la migración	Características socio-demográficas, familiares, económicas y de habitación de las personas trabajadoras migrantes en los contextos de emigración e inmigración en Centroamérica y República Dominicana.
Condiciones sociolaborales / subjetividades de los inmigrantes	Determinación de características de inserción y de condiciones de trabajo en los países de destino. Percepciones sobre las relaciones de convivencia y la situación personal de las personas trabajadoras migrantes.
Seguridad social, educación y formación profesional	Características de acceso a seguridad social, educación y formación profesional en contextos de emigración e inmigración de las personas trabajadoras y sus familiares.

Fuente: Material de trabajo. Diseño de investigación, mayo 2010.

c. Selección de las actividades económicas y los lugares para la aplicación de los instrumentos

El Cuadro 1.2 presenta las diferentes actividades económicas seleccionadas para el estudio y la distribución porcentual de los informantes en Centroamérica.³

Cuadro 1.2
Inmigración laboral en Centroamérica
Actividades económicas en estudio
2010

Actividad	Porcentaje
Construcción	33
Servicio doméstico	25
Agricultura	31
Comercio	8
Turismo	3

Fuente: CID GALLUP. Informe Regional, mayo 2010.

Las actividades indicadas fueron seleccionadas por el Observatorio del Mercado Laboral de cada país en base a las necesidades de información de los Ministerios de Trabajo y a las características de los flujos migratorios en cada país. Para realizar esta selección, los Observatorios fueron apoyados por las oficinas locales de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), quienes siguieron las orientaciones del equipo coordinador en el sentido de que tomaran en cuenta el desarrollo de las actividades económicas, las tendencias en la distribución geográfica de las migraciones laborales en los diferentes países y la presencia de volúmenes importantes de estos flujos en las sociedades de destino, así como los impactos producidos en los territorios de origen de la migración.

Debido a las razones anteriormente expuestas, debe reconocerse que este

³ Los porcentajes representan el peso relativo de cada actividad en la muestra total en la aplicación de las encuestas.

estudio no incorpora todas las actividades laborales en la región donde participan las mujeres migrantes. La selección del servicio doméstico⁴ y el turismo en algunos países (particularmente el caso de Belice) limitó la posibilidad de incluir otras actividades donde se sabe que las mujeres migrantes realizan su inserción laboral, en particular, los servicios. Estudios de OIT indican que una buena parte de ellas está ocupada en empresas familiares y, en general, en el sector informal, aunque más recientemente se advierte su presencia en algunos trabajos calificados, como enfermería y actividades paramédicas, en rubros de servicios menores y en actividades asociadas a las zonas de procesamiento para exportación e industrias textiles (Martínez, 2003 citando OIT, 2002; Pedraza, 1991; Pellegrino, 1996). Se trata de ocupaciones que socialmente son asignadas a las mujeres y cuyas características son bien conocidas por su precaria condición laboral y por la explotación a que son sometidas las personas que las desempeñan.

II Fase. *Aplicación de encuestas y grupos focales*

Esta fase contempla dos partes: una cuantitativa, con encuestas personales estructuradas (estudio de casos), y una cualitativa, con la técnica de sesiones de grupo y entrevistas a informantes clave.

Es importante señalar que el proceso metodológico seguido para la realización del trabajo de campo se dividió en dos partes:

⁴ El servicio doméstico, conocido también como trabajo doméstico remunerado (TDR), incluye labores como las de jardineros (as), choferes y cocineros(as), empleados(as) domésticos, niños/niñas, enfermeros (as), auxiliares y ayudantes, lavaderos(as), planchadores(as) a domicilio y por cuenta propia y trabajadores(as) de seguridad. Este estudio hace referencia a la labor de empleados(as) domésticos, donde, de manera fundamental, se insertan las mujeres migrantes en los países de destino.

- Se desarrolló un trabajo de campo común para siete países de la región centroamericana: Panamá, Costa Rica, Nicaragua, Honduras, El Salvador, Guatemala y Belice.
- Se implementó un trabajo de campo específico, aunque siguiendo los lineamientos metodológicos generales de la coordinación del estudio, para dar cuenta del proceso migratorio entre Haití y República Dominicana.

Con el propósito de respetar las diferencias entre el estudio de las características y las condiciones de las personas migrantes trabajadoras en Centroamérica y el que se realizó en la República Dominicana, las referencias a cada caso consideran las especificidades metodológicas y, en consecuencia, las de las actividades de investigación desarrolladas y las reflexiones derivadas.

Diseño y construcción de instrumentos para países de la región centroamericana

La primera etapa en el trabajo de campo consistió en el diseño y elaboración de los instrumentos de recopilación de información.

En el caso de la encuesta, se diseñaron dos instrumentos: uno para conocer su situación en las sociedades de destino (ver anexo 2), y el otro para recoger la información sobre los migrantes en sus sociedades de origen (ver anexo 3).

Asimismo, se diseñaron y elaboraron guías para orientar la discusión en grupos focales (ver anexos 4, 5, 6, 7 y 8), tanto en los países de origen como en los de destino, aplicando los distintos perfiles establecidos.

Aplicación de los instrumentos

Entre los meses de marzo y mayo del año 2010 se realizó el trabajo de campo en siete países de la región: Guatemala, Belice, El Salvador, Costa Rica y Panamá (territorios de inmigración) y Honduras y Nicaragua (sociedades de emigración). Se aplicó el método de estudios de caso,

mediante la combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación.

Se aplicaron 1,515 encuestas a personas trabajadoras inmigrantes en Guatemala, El Salvador, Panamá, Costa Rica y Belice (62% hombres y 38% mujeres), y 606 encuestas a familias de personas emigrantes de Nicaragua y Honduras (32% hombres y 68% mujeres) (Ver Cuadro 1.3).

Las personas consultadas correspondieron al rango etario de 18 a 55 años, y el criterio de elección fue que estuvieran trabajando con un mismo patrono durante los últimos tres meses en el momento de aplicarse la encuesta. Este estudio no consideró la incidencia del trabajo infantil y adolescente, pese a que se reconoce el aumento de estos sectores de población en los flujos migratorios.

Las características de las actividades económicas abordadas en los países de destino, específicamente las de la construcción, determinaron una mayor presencia de hombres en relación con las mujeres migrantes; de tal manera que esta última realidad no obedece a que se desconozca el aumento de la inserción femenina en los circuitos migratorios laborales regionales. En todo caso, debe considerarse el peso específico de las revelaciones de las encuestas atendiendo a la situación señalada; es decir, tomando en cuenta que hubo esa mayor cantidad de hombres encuestados. Cuando se considera relevante, se señalan las diferencias o similitudes entre la situación, las condiciones y las características del proceso migratorio laboral para las mujeres y las que se dan para los hombres.

Por otra parte, en las encuestas a familias de personas emigrantes realizadas en Honduras y Nicaragua, la relación fue inversa: se consultó a un total de 194 hombres y a 412 mujeres. Esto se produjo porque la mayor parte de las encuestas se realizaron en los hogares, donde la mayoría de los familiares de las personas

emigrantes presentes en el país de origen eran mujeres mayores de edad.

En el acercamiento cualitativo, se llevaron a cabo 38 sesiones de grupo entre personas inmigrantes, empleadores, familiares de personas migrantes y personas migrantes retornadas. Este trabajo se complementó con la aplicación de entrevistas a personas informantes clave en todos los países del estudio. Los entrevistados fueron fundamentalmente representantes de ministerios e instituciones de migración, de los ministerios de trabajo y de las instituciones de seguridad social, miembros de organizaciones sociales y de la sociedad civil vinculadas con la temática migratoria, así como representantes de la población migrante.⁵

Especificidad del trabajo de campo para el caso República Dominicana-Haití

Entre marzo y abril de 2010, se realizó en República Dominicana el trabajo de campo, que consistió en recopilar información sobre la migración laboral haitiana en algunas actividades económicas. Este trabajo fue encargado a un equipo de este país caribeño, formado por especialistas en migración laboral, políticas públicas e investigación social. En términos generales, el trabajo realizado en República Dominicana siguió los lineamientos planteados para el trabajo regional, pero respetó las necesidades particulares causadas por el desarrollo del movimiento migratorio entre Haití y República Dominicana.

Este trabajo de campo integró procedimientos técnicos de la investigación cualitativa y cuantitativa, tales como la realización de entrevistas a informantes clave, revisión documental (estudios previos, registros administrativos, legislaciones relacionadas con el

tema y otros), y el levantamiento de dos encuestas en sectores económicos importantes por su absorción de fuerza laboral haitiana.

Con respecto a la investigación cuantitativa, se realizaron dos encuestas en centros dedicados a actividades económicas principales en cuanto a la incorporación laboral de inmigrantes haitianos: la construcción y la agricultura; concretamente en esta última el cultivo de guineo (llamado *guineo* en República Dominicana y *banano* en los países del Istmo Centroamericano). Estas se diseñaron para obtener información sobre los trabajadores (inmigrantes haitianos y trabajadores dominicanos) y los empleadores (encargados de obras y productores agrarios). En contraste con la opción de abordar sólo a los inmigrantes laborales haitianos, la estrategia que se utilizó, sin duda más compleja, permitió explorar tres perspectivas o fuentes - inmigrantes, trabajadores dominicanos y empleadores-, y posibilitó efectuar comparaciones entre trabajadores nacionales e inmigrantes respecto a las condiciones laborales y perfiles sociales (Báez, et al, 2008). Sin embargo, en este informe regional se destaca la información pertinente de los trabajadores haitianos en República Dominicana.

La encuesta a los encargados de obras de construcción abarcó el Distrito Nacional y la provincia de Santo Domingo, los municipios Santo Domingo Este, Norte, Oeste y Santiago, localidades que tienen la mayor proporción de obras en el país.

Se utilizó un diseño muestral probabilístico por conglomerado en dos etapas, seleccionando primero, de modo aleatorio, una muestra de conglomerados y proyectos de construcción y, a continuación, una muestra de trabajadores. Fueron utilizadas, como marco muestral, las informaciones sobre autorizaciones o permisos de construcciones en desarrollo registradas por los ayuntamientos respectivos de los municipios que cubrió la encuesta.

⁵ El Anexo 1 presenta los diferentes términos operativos utilizados a nivel metodológico por la firma encuestadora (CID GALLUP), que fueron validados por el equipo regional coordinador del estudio.

Cuadro 1.3
Centroamérica: Población abordada en el estudio

Categoría	Inmigrantes							Familiares informantes			Migrantes Retornados		
	Total general	Guatemala	El Salvador	Costa Rica	Panamá	Belize	Total	Honduras	Nicaragua	Total	Honduras	Nicaragua	
Total general Absolutos Encuestas	1515	310	305	300	300	300	606	306	300				
Inmigrantes/Familias %	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
Género													
Masculino	62	66	54	70	53	69	32	38	25				
Femenino	38	34	46	30	47	31	68	62	75				
Total general Absolutos Grupos focales	181	36	36	44	37	28	50	19	31	36	20	16	
Inmigrantes/Familias %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Género													
Masculino	49	39	53	59	46	43	30	53	16	67	65	69	
Femenino	51	61	47	41	54	57	70	47	84	33	35	31	

Fuente: CID GALLUP. Informe Regional, mayo 2010.

La encuesta sobre trabajadores agrícolas en el cultivo de guineo abarcó las principales zonas productoras de guineo para exportación: Valverde Mao, Montecristi-Dajabón y Azua.

Se empleó un diseño de muestreo estratificado y por etapas, seleccionando las fincas y luego los trabajadores agrícolas. Para el diseño de la muestra, se utilizaron las estadísticas sobre producción, áreas sembradas por regiones o áreas geográficas, requerimientos de fuerza laboral y, sobre todo, los listados de productores de guineo, que fueron proporcionados por la Secretaría de Estado de Agricultura.

Este acercamiento cuantitativo se complementó con entrevistas cualitativas a informantes clave sobre los flujos migratorios a escala de frontera y las políticas migratorias. Las personas entrevistadas fueron representantes autorizados de las autoridades estatales principales relacionadas con la gestión y control, representantes de los partidos políticos principales y de los partidos políticos minoritarios incluidos en una selección, dirigentes de las principales federaciones sindicales de trabajadores, representantes de organizaciones no gubernamentales dedicadas a trabajar con inmigrantes haitianos y funcionarios de organismos internacionales, y se trabajó con grupos focales (seis en total), acerca de la gestión laboral, las condiciones laborales y las condiciones de vida de los inmigrantes, así como sobre sus patrones migratorios.

Se encuestaron 890 trabajadores dominicanos y haitianos, según refiere el apartado metodológico del estudio (Ver Cuadro 1.4).

Procesamiento y análisis de información

Una vez realizado el trabajo de campo y procesada la información recopilada, el equipo coordinador inició el proceso de sistematización de los resultados y el desarrollo de propuestas gráficas para facilitar su comprensión.

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 y expertas en el tema migratorio, representantes de instituciones y organizaciones vinculadas con la materia.

Dicha sesión se desarrolló en Heredia, Costa Rica el día 25 de enero de 2011 y en ella se conocieron aspectos generales del estudio, se revisaron algunos supuestos aplicados para su elaboración y se discutieron y realizaron recomendaciones específicas para el desarrollo de políticas públicas en relación con la inmigración laboral en la región, generadas en base a los resultados de las encuestas y grupos focales (Ver Anexo 9: Lista de participantes).

Cuadro 1.4
Inmigración laboral en República Dominicana
Encuesta desarrollada en Haití, por actividades económicas

Actividades	Cantidad	
	Trabajadores dominicanos	Trabajadores de origen haitiano
Construcción	200	320
Guineo	100	270
Total	300	590

Fuente: OMLAD, Aspectos técnicos de la investigación sobre Inmigrantes Haitianos y Mercado Laboral (2011)

2

El mercado laboral regional: principales características



La región se caracteriza por tener mercados laborales segmentados que generan empleo insuficiente y precario (Pérez Sáinz, 1999). A continuación se describen algunas de sus particularidades y como éstas podrían estar incidiendo en las migraciones intrarregionales.⁶

Centroamérica y República Dominicana tienen la particularidad de que su población es relativamente joven: tres de cada diez personas son menores de doce años, siendo Guatemala el país con mayor proporción de personas jóvenes (cuatro menores de doce años por cada diez habitantes) y Costa Rica el país con la menor proporción (dos de cada diez habitantes). Asimismo, la participación de la población joven en los mercados de trabajo es significativa, cerca de un 30% de la fuerza laboral no supera los 25 años (OLACD, 2009). Una alta participación de personas jóvenes no debería ser un problema si la demanda laboral creciera al

mismo ritmo, situación que no se ha dado en América Latina.

La precariedad de los mercados laborales de la región afecta especialmente a los y las jóvenes. No sólo tienen altas tasas de desempleo, también se ubican en empleos informales en los que frecuentemente la remuneración es menor que el salario mínimo y sin protección social. Las dificultades para incorporarse al mercado de trabajo y la calidad de los trabajos a los que acceden las personas jóvenes por primera vez, son elementos que van a tener mucha influencia en sus trayectorias laborales a mediano y largo plazo.

En ese contexto la migración surge como una alternativa para mejorar sus condiciones laborales, generándose un círculo vicioso: al irse los jóvenes en edades de alta productividad menos posibilidades tiene el país de generar oportunidades para la siguiente generación (OIT, 2007).

Además de la juventud, la región presenta diferencias significativas entre hombres y mujeres. Pese a los avances que se han dado en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, éstas siguen teniendo dificultades en las oportunidades y en la calidad de la inserción (Martínez, 2008). La participación de las mujeres en la fuerza laboral es mucho más baja que la de los hombres (38.1% frente a 61.9%); y cuando participan y se encuentran ocupadas asumen más responsabilidades, teniendo hasta dobles o triples jornadas, para cumplir con el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado (actividades

⁶ Este apartado se ha preparado tomando como base tres valiosos insumos de investigación. El primero es el informe "Mercado laboral en Centroamérica y República Dominicana", elaborado por el Observatorio Laboral para Centroamérica y República Dominicana (OLACD) en el año 2009. El segundo es el informe "El desafío de la crisis económica global para la integración social de los países miembros del SICA", elaborado por el Consejo de la Integración Social Centroamericana y la Secretaría de la Integración Social Centroamericana en el año 2010. Finalmente, se utiliza el estudio realizado por la Secretaría General de FLACSO, denominado "Efectos Sociales de la crisis financiera global en América Latina y el Caribe", publicado en el año 2009.

domésticas y de cuidado). Además, se ubican en mayor proporción en empleos informales (el 64% de las mujeres labora en el sector informal) (OLACD, 2009).

Hay una segmentación del mercado de trabajo que coloca a las mujeres en los empleos más precarios e incluso, en aquellos donde se perpetúan los estereotipos de género (Martínez, 2008). Esa segmentación se traslada a las dinámicas migratorias. Las mujeres siguen ubicándose en actividades asociadas históricamente a lo "femenino", por ejemplo encuentran en el servicio doméstico una forma rápida de incorporarse a los mercados de trabajo en las sociedades de destino, aún cuando no necesariamente eso represente un ascenso en la escala laboral. Si bien ellas muestran mejores niveles educativos que los hombres, esto no les asegura la inserción en otras actividades laborales de mejor calificación, estabilidad y condiciones de trabajo.

Otra característica de la población centroamericana y dominicana es su escasa calificación, para el año 2007, el 55.2% de la PEA no había logrado concluir la primaria, un 37.7% no había completado la secundaria y cerca del 13% no había tenido educación formal (OLACD, 2009). La baja calificación, asociada a la juventud de la población, causa la formación de cuellos de botella y la consecuente búsqueda de nuevas estrategias para insertarse en el mercado de trabajo; con la particularidad de que esta inserción se realiza en actividades de muy baja productividad y con bajos requerimientos de personal calificado.

Con respecto a la calificación de la fuerza de trabajo hay que tomar en cuenta dos aspectos: en primer lugar, son mayores las tasas de participación de los hombres - comparadas con las de las mujeres- en todos los niveles educativos, y en segundo lugar, hay un aumento del nivel de participación de las mujeres conforme se incrementa su nivel educativo, lo que deja claro que para una mejor inserción de las

mujeres se requiere una mayor educación (OLACD, 2009).

Las carencias en formación y fortalecimiento de capacidades junto con los procesos de desempleo y subempleo experimentados en la región, son elementos que impulsan a buena parte de la población regional -en gran medida joven- a buscar nuevas opciones y oportunidades en una sociedad distinta a la de origen.

El peso de la población rural en Centroamérica y República Dominicana (cerca del 44.5% del total de la población) es también un elemento fundamental de los mercados laborales de la región. La relevancia de las zonas rurales está muy relacionada con el hecho de que la principal fuente de empleo en la región es la agricultura. En Honduras, Guatemala y Nicaragua una de cada tres personas ocupadas realiza alguna labor vinculada con esa actividad. De ahí la importancia que tenía para este estudio privilegiar, en buena proporción, a las personas migrantes que se dedican a labores agrícolas en los países de destino.

Si bien son países que tradicionalmente han sido agrícolas, en las últimas décadas han presentado un decrecimiento que podría estar relacionado con el desarrollo urbano y con la emigración. Aunque una buena parte de esta emigración es internacional, en algunos países esta emigración es predominantemente migración interna del campo a la ciudad. Por ejemplo, Guatemala pasó de tener una población rural cercana al 61% en el año 2000 a un 51.9% en el año 2006. Como se verá más adelante, en estos casos la emigración está relacionada con la reconfiguración de los mercados laborales de la región (OLACD, 2009).

Concuera lo afirmado por OLACD con lo que indica la Estrategia Centroamericana de Desarrollo Rural Territorial, ECADERT (CAC, 2010)⁷, en el sentido de que los

⁷ Esta estrategia ha sido diseñada por el Sistema de Integración Centroamericana

cambios ocurridos en el plano rural han tenido consecuencias directas en su población y en la construcción del tejido social:

"... numerosos territorios rurales se han empobrecido y ello se expresa en el debilitamiento de la agricultura familiar, crecientemente fragmentada, como también en la ruptura de los tejidos sociales, la vulnerabilidad frente a los desastres naturales, la emigración de la población en edad productiva y la falta de oportunidades para la inclusión de la juventud y de las mujeres rurales." (p.25)

La transformación del entorno rural ha acarreado la pérdida (aunque todavía no absoluta) de actividades económicas propias del agro en los distintos países de la región. Por otra parte, el paso de algunas actividades agrícolas a actividades de agroexportación ha generado la necesidad del concurso de un buen contingente de fuerza de trabajo que no necesariamente se ubica en los mismos países. La migración intrarregional ha supuesto entonces una oportunidad para que estas actividades se desarrollen.

Por otra parte, la estructura ocupacional en Centroamérica y República Dominicana muestra una preeminencia de ocupaciones no calificadas; es decir, población que se dedica a ventas en locales, a prestación de servicios directos, a la producción artesanal, la construcción y la industria manufacturera, característica que revela la transformación de una estructura ocupacional agrícola en otra industrial y de servicios (OLACD, 2009).

Como se mencionó anteriormente, las mujeres se desempeñan en ocupaciones similares a las que desarrollan en sus hogares y además enfrentan condiciones de subvaloración, bajas remuneraciones e incumplimiento de los derechos laborales. El Informe elaborado por la Secretaría de la Integración Social Centroamericana en

el año 2010 indica a propósito del trabajo doméstico remunerado:

"...se considera una extensión de tareas "naturalmente" femeninas, carentes de calificación, y por lo tanto, desvalorizadas. Segundo, se superpone parcialmente con relaciones familiares basadas en el afecto, en particular femenino, de las cuales se espera entrega y lealtad. Tercero, 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. Para complicar aún más las cosas, el aislamiento en que estas mujeres se encuentran conlleva enormes y diversas dificultades para su organización. Al mismo tiempo, el servicio doméstico es una actividad heterogénea: algunas mujeres viven en los hogares que las contratan ("cama adentro"); otras no. Algunas trabajan jornada completa, otras medio tiempo o por horas. (p.10).

En última instancia, los niveles de desempleo regionales revelan una precaria condición de las mujeres con respecto a los hombres (4.4% y 3.5%, respectivamente). Además de referirse al desempleo en sí, la diferencia entre estos porcentajes podría relacionarse con altos grados de subempleo y ocupación en empleos precarios por parte de las mujeres.

Tal y como se ha expuesto, el desempleo obliga a muchas personas trabajadoras a sumarse al sector informal, con el consecuente deterioro de sus condiciones laborales y un deficitario acceso a la seguridad social (FLACSO, 2009). Esto es experimentando también por las personas trabajadoras migrantes en general y, en particular, por las que tienen una condición de irregularidad migratoria o falta de documentación que les garantice el acceso adecuado a los servicios brindados por los países de destino.

Las consideraciones acerca de las características del mercado laboral en la región no deben excluir la valoración de los efectos de la crisis financiera global,

(SICA) y por el Consejo Agropecuario Centroamericano (CAC).

efectos que, por cierto, ya habían sido anunciados (FLACSO, 2009) y que se esperaba que se plasmaran en aumentos en la tasa de desempleo abierto y deterioro en la calidad del empleo. Puede suponerse justificadamente que los impactos de la crisis en el campo laboral son mayores según la condición de género y edad, ya que, como se describió en este apartado, las mujeres y los jóvenes tienen condiciones de desventaja en el mercado de trabajo regional.

Los impactos de la crisis económica vigente han sido muy significativos para la región centroamericana tal y como lo indica el informe del SISCA anteriormente citado:

“Los impactos sociales de la crisis se relacionan con las consecuencias en el mercado de trabajo y en los ingresos de las familias; y el impacto indirecto de la crisis, en las capacidades fiscales de los Estados para enfrentar estos desafíos. En general, se temen encadenamientos relacionados con la contracción de sectores económicos particularmente conectados con la economía internacional, como las exportaciones y el turismo. También, las consecuencias sobre los ingresos familiares, derivadas de la reducción de las remesas, lo que perjudica a familias más vulnerables, dada la ausencia relativa de perceptores de ingreso. Esto puede conducir a la expansión de la precariedad socio-económica de las familias y al incremento de los niveles de pobreza.” (p. 11)

3

El contexto migratorio regional



3.1 Las migraciones intrarregionales en el período de transnacionalización laboral en Centroamérica y República Dominicana

Los procesos migratorios están vinculados a las transformaciones que experimentan las sociedades de origen y destino de los mismos. Durante la segunda mitad del siglo XX se produjeron algunos cambios en Centroamérica y República Dominicana que son importantes para entender el fenómeno de la migración en la región.

Si bien en los años setenta los conflictos armados provocaron una emigración masiva de población centroamericana, especialmente de nicaragüenses, salvadoreños y guatemaltecos, las transformaciones económicas que tuvieron lugar luego de la crisis económica de la década de los ochenta son fundamentales para el desarrollo de la migración contemporánea. En esos años la región experimentó 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, p.7).

Se llevó a cabo la transición de un sistema agroexportador tradicional hacia nuevos enclaves industriales de exportación y hacia la actividad turística de gran escala y se pasó de un modelo de sustitución de importaciones a un modelo basado en la

economía de servicios y en el sistema financiero.⁸

Esta transición estuvo ligada al proceso de inserción de las economías locales dinámicas de apertura y globalización hacia las cuales se orientó la región que significó reestructuraciones en los mercados laborales del área. Se dice “caída del nivel promedio de los salarios reales, un incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, una drástica pérdida de importancia del empleo en el sector público” (Mora Castro, 2006, p. 21). Además, produjeron cambios en las fuentes de divisas, de la agricultura a otras fuentes como las remesas, turismo y producción maquila (Rosa, 2008).

Bajo las políticas del Consenso de Washington, que promovieron la desregularización, liberalización y privatización de las economías, tuvo lugar una transformación estructural de la economía en la cual la migración pasó a ser parte integral. En ese sentido, la emigración de los años noventa comenzó a responder a la búsqueda de oportunidades de empleo y a “las fracturas sociales y los desequilibrios del tejido” (Acuña, p. 6).

Para la primera década del siglo XXI la región se consolida como un espacio

⁸ Para una revisión de los impactos de los procesos en el ámbito regional de Centroamérica y República Dominicana puede consultarse Báez y Lozano (2008), FLACSO-PRISMA (2008), Rosa (2008), (2009), Román (2008).

transnacional y las migraciones adquieren un carácter fundamentalmente laboral. Estudios recientes de FLACSO Costa Rica-PRISMA El Salvador (2009-2010) y de la Universidad Nacional (2009) han señalado los impactos de diversas actividades económicas clave en la actual fase de desarrollo de la migración intrarregional. Entre estas actividades sobresalen los megaproyectos en áreas financieras y turísticas que requirieron del concurso de fuerza de trabajo, la cual la mayoría de las veces es provista por los mismos países de la región.⁹

Del mismo modo, en el año 2008, estudios de caso sobre la dinámica de los sistemas migratorios que tienen como base la migración de relevo¹⁰ realizados en algunas localidades centroamericanas¹¹, evidenciaron la gestación de procesos de sustitución de fuerza de trabajo local, la cual emprendió experiencias migratorias con fines laborales hacia afuera de la región, con fuerza de trabajo migrante transfronteriza (nicaragüenses en Costa Rica y en El Salvador). Asimismo, la investigación sobre la conformación de los mercados de trabajo regionales para los trabajadores migrantes nicaragüenses en Costa Rica y en El Salvador (Baumeister, Fernández y Acuña, 2008) señala las

nuevas lógicas de la migración intrarregional, donde predomina la de tipo laboral.

Además de los elementos ya mencionados, también hay un conjunto de aspectos asociados al contexto económico internacional de los últimos años que podrían explicar el desarrollo de los procesos migratorios en Centroamérica y República Dominicana. Según el Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD, 2009), como resultado de las moderadas tasas de crecimiento económico experimentadas durante la primera mitad de esta década, el mercado laboral había venido mostrando signos alentadores en cuanto a la disminución de la desocupación y una mayor generación de empleo formal o de mayor calidad. Simultáneamente, gracias a las mejores oportunidades de trabajo y al mayor ingreso per cápita que se presentaba en aquel momento, los indicadores de los niveles de pobreza tendían a la disminución. Desafortunadamente, a partir del inicio de la crisis económica actual en 2008 se ha venido presentando una contracción financiera y económica motivada por los acontecimientos acaecidos en la economía de Estados Unidos y del mundo en general, lo cual, debido al alto grado de dependencia de los países de Centroamérica y República Dominicana en cuanto a los flujos del comercio internacional, la inversión extranjera directa, las remesas y el turismo (en particular de los Estados Unidos), está repercutiendo en una fuerte desaceleración de las economías centroamericanas con el consecuente impacto en el empleo y un eventual incremento de los factores de expulsión de migrantes.

Finalmente, la revelación de dimensiones de la migración anteriormente poco analizadas, como la incorporación de personas cada vez más jóvenes y al mismo tiempo de personas de mayor edad a los flujos migratorios laborales, así como el creciente rol de las redes sociales en la migración y el incremento de la

⁹ El estudio de FLACSO-PRISMA (2010) sobre el desarrollo de los megaproyectos regionales y los mercados laborales de los trabajadores migrantes en América Central confirma la relación entre estas nuevas lógicas de articulación de los mercados de trabajo y la constitución de espacios sociales regionales conformados por personas trabajadoras migrantes

¹⁰ La migración de relevo se refiere a un fenómeno específico de inmigración de trabajadores y trabajadoras temporales, regularmente dentro de flujos transfronterizos (migración in) a zonas donde precisamente también se produce una alta emigración internacional (migración out). (Morales, 2008).

¹¹ Las expresiones territoriales de las dinámicas migratorias: entre la superación y el rezago en Santa Rosa de Lima; PRISMA, 2009; y Dinámicas migratorias, cohesión social y exclusión social en Valverde Vega, FLACSO, 2009.

proporción de mujeres en los flujos migratorios, fortalecen la posibilidad de que los flujos migratorios laborales intrarregionales continúen en aumento durante los próximos años.¹²

3.2 Los flujos migratorios laborales intrarregionales: tendencias generales

En ese contexto de transnacionalización en el que se encuentran las economías de la región, es importante señalar algunas tendencias generales de la migración intrarregional.

En primer lugar, en la región se presentan factores que han incidido en un aumento de la demanda inmediata de fuerza de trabajo, en ocasiones en zonas poco habitadas, que al no haber podido satisfacerse con fuerza de trabajo nacional, se han constituido en un factor de atracción de flujos migratorios laborales. Cabe mencionar, en particular, aquellos factores asociados al surgimiento de nuevas fuentes de trabajo; por ejemplo, el desarrollo de diversas actividades de exportación agropecuaria, la expansión del sector servicios (en el cual se han insertado miles de mujeres trabajadoras en toda la región), el turismo, el desarrollo inmobiliario y la dolarización de algunas economías en su conjunto o al menos de algunas actividades económicas.

Morales (2007) indica cómo la expansión de las migraciones intrarregionales de tipo laboral -cuya prevalencia ha sido confirmada por el presente estudio- se relaciona especialmente con tres aspectos. Uno de ellos es precisamente la reorientación de los flujos de migración transfronteriza hacia los núcleos urbanos donde se realizan actividades económicas

atractivas para todas las personas, incluidas las migrantes; y el segundo de ellos se refiere a los efectos de la aplicación de las medidas de ajuste estructural de las economías a nivel regional.

En segundo lugar, la región experimenta una amplia oferta de fuerza de trabajo, en su mayoría poco calificada, que no encuentra fuentes de trabajo en su país de origen, lo que representa hoy en día el principal factor de expulsión. En la actualidad, son relativamente pocas las personas que cambian de su país en la región por razones de violencia u otras causas distintas a las económicas o laborales. La migración intrarregional actual se vincula directamente con estrategias familiares para diversificar las fuentes de ingreso, por ejemplo, a través de remesas y así asegurar el bienestar de la familia (Martínez, 2008).

En tercer lugar, la región experimenta, desde hace años y cada vez con mayor intensidad, amplios procesos de re-conformación de los espacios regionales, los cuales son impulsados por la integración de los territorios y mercados de la región. Ello ha generado relaciones de interdependencia y complementariedad económica, social y poblacional entre los distintos países que han incidido en las migraciones del área. Se producen así procesos migratorios que se ven facilitados por otros factores como la vecindad entre países y, en el caso de los países hispanohablantes, factores culturales, históricos e idiomáticos comunes.

Las realidades anteriormente descritas ayudan a explicar el panorama actual de las migraciones laborales y sus tendencias en la región, caracterizado por tres flujos principales: los nicaragüenses en Costa Rica, los centroamericanos en Belice y Guatemala y, a partir de la primera parte de la presente década, los nicaragüenses y hondureños en El Salvador (Morales, 2007; Baumeister, Acuña y Fernández, 2008). Asimismo, se ha producido una modificación en los patrones históricos de la migración desde Haití hacia República

¹² Acuña Guillermo (2008); Módulo sobre Juventud Migrante. I Encuesta Nacional de Juventud. (UNFPA, Consejo de la persona joven, Costa Rica); Fundación Arias para la Paz e Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO, 2009) Redes sociales migratorias de mujeres en Centroamérica.

Dominicana, pues actividades distintas a las plantaciones de caña de azúcar, como la construcción, se han convertido en motivos de atracción para personas trabajadoras provenientes del primer país (ver Báez y Lozano, 2008).

Entre estas migraciones sobresalen las que se desplazan hacia Guatemala y Belice, por la diversidad de las nacionalidades de sus actores y, en cambio, las que van hacia el Salvador y Costa Rica presentan una homogeneidad de origen.

3.3 Los escenarios migratorios intrarregionales: viejas y nuevas realidades

Como ya se ha señalado, los países de la región se han constituido en escenarios de una intensa migración intrarregional. En este apartado se describen los procesos de migración en los distintos escenarios nacionales. La descripción se realiza combinando información de fuentes

secundarias y de los informes nacionales elaborados en el marco de esta investigación.

Guatemala se caracteriza por ser un país de origen, casi exclusivamente hacia Estados Unidos, y por mantener flujos migratorios cíclicos y temporales hacia México. La conformación de una región fronteriza binacional con sus propios procesos históricos y la confluencia de tensiones, conflictos y acuerdos, marcan los movimientos de población entre ambos países.

Sin embargo, en los últimos años Guatemala se ha convertido también en un escenario de recepción de población inmigrante laboral centroamericana, que se incorpora a actividades económicas agrícolas y de construcción, así como a labores de servicio doméstico. Personas trabajadoras provenientes de El Salvador, Honduras y Nicaragua conforman los flujos migratorios con fines laborales en este país.

Imagen 3.1
Conexiones territoriales en la migración



Belice es un país desde el cual históricamente ha emigrado una significativa proporción de su población, principalmente aquella más calificada. Se estima que un 65.5% de su población con grado terciario de educación ha emigrado¹³. Al mismo tiempo, Belice ha sido un país de destino para población centroamericana cuyo movimiento actual se inició hacia mediados de la década de los años ochenta, coincidiendo con el recrudecimiento de la guerra interna en la mayoría de los países de la región. Es el país de la región con mayor proporción de población inmigrante con respecto a la población total. Hacia el año 2000, el 14.8% de su población era inmigrante y, de esta última, un 75.6% provenía de otros países de la región centroamericana (Guatemala, Honduras y El Salvador, principalmente) (Smith Santiago, M. & August, E., Eirich, F, 2004). Su relativa estabilidad política, la apertura de espacios laborales, en particular en la agricultura y los servicios, y la posibilidad del aprendizaje del idioma inglés, son causas de atracción de personas provenientes de Guatemala, El Salvador y Honduras.

Nicaragua históricamente ha sido un país de origen de migrantes. Tiene una migración que muestra la mayor diversidad en cuanto a países de destino. Hay movimientos de población que se han dirigido principalmente a Costa Rica, Estados Unidos y, en años recientes, hacia El Salvador, mientras que una parte de la migración femenina se ha dirigido a Europa, concretamente a España (Baumeister, Fernández y Acuña, 2008; IDESP, Fundación Arias para la Paz, 2009). De igual manera, pareciera que se está produciendo una "división" de perfiles migratorios de acuerdo con el destino de la migración. Las personas mejor calificadas tienen como destino particular los Estados Unidos y la migración intrarregional se caracteriza, en apariencia, por una más baja calificación educativa.

¹³ World Bank, *Migration and Remittances Factbook 2011*.

Baumeister, Fernández y Acuña (2008) explican que en la actualidad los factores estructurales de expulsión de migrantes nicaragüenses, son las bajas oportunidades de trabajo asalariado, los segmentos de población educada pero sin oportunidades ocupacionales y los efectos negativos de la apertura comercial sobre las zonas rurales.

En números absolutos, Costa Rica es el principal receptor de migraciones intrarregionales, en especial provenientes de Nicaragua¹⁴. Se estima que alrededor de 300,000 migrantes se encuentran en Costa Rica y cerca del 75% de ellos proviene de Nicaragua, lo que representa casi el 7% del total de la población del país¹⁵. Además de este contingente, en el país se encuentran grupos importantes de colombianos y salvadoreños y gente de otras nacionalidades.

La migración hacia Costa Rica desde otros países de Centroamérica actualmente se caracteriza por ser una migración laboral en búsqueda de mejores empleos. Esta población inmigrante se inserta en mercados laborales "secundarios" (Castles y Miller, 2009), como la agricultura, la construcción y el servicio doméstico, donde hay una demanda de mano de obra no calificada y barata (Voorend y Robles, 2010; Morales, 2008; Morales y Castro, 2006).

El Salvador se ha caracterizado por ser país de origen de migración, en especial hacia Estados Unidos y, recientemente, por recibir población migrante de Nicaragua y Honduras. Según el Informe de

¹⁴ No debe olvidarse la dinámica migratoria de Costa Rica hacia otros países de fuera de la región. Para una revisión más puntual sobre este tema, puede revisarse Caamaño, 2008, 2010, y un documento de trabajo elaborado por Acuña sobre la migración de costarricenses, concretamente de Sarchí de Valverde Vega, hacia aquel país (2008).

¹⁵ Datos provenientes del Censo Nacional de Población del 2000 y de un módulo especial sobre migración incluidos en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, generados por INEC, son bastante coincidentes con esta cifra.

Desarrollo Humano de El Salvador (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2005)¹⁶, en los últimos años este país se ha transformado en un receptor de migrantes, principalmente procedentes de Guatemala, Honduras y Nicaragua, quienes vienen a aprovechar algunos nichos laborales generados por los procesos económicos recientes en el país, y quizá también para utilizar el país como puente hacia Estados Unidos.

En cuanto a los nichos laborales que los inmigrantes llegan a ocupar en El Salvador, hay que señalar que, según algunos empresarios, como resultado de la emigración de salvadoreños hacia Estados Unidos, en ciertas zonas del país, principalmente del Oriente, hay escasez de mano de obra en actividades como la construcción, la zafra de caña de azúcar y la recolección de café, así como altos grados de rotación de personal en el sector servicios (Ortiz, 2009).

Honduras es un país de origen de población migrante que se dirige hacia Estados Unidos y, recientemente, hacia El Salvador y Guatemala. La existencia de estos dos destinos intrarregionales puede relacionarse con los procesos de desarrollo económico de El Salvador y -en el caso de la migración que se encuentra en Guatemala- como parte de la constitución de escenarios de tránsito.

Además, los flujos migratorios que ingresan a Honduras, se originan en países vecinos como Guatemala o Nicaragua, y sus integrantes se concentran especialmente en las actividades de la construcción y la zafra. La residencia de una buena parte de estos trabajadores se mantiene en su país de origen y sólo se movilizan a Honduras temporalmente para realizar trabajos precarios (sin seguro social, ni pago de prestaciones etc.).

¹⁶ Informe de Desarrollo Humano (PNUD, 2005). "Capítulo 1. Dinámica de las migraciones internacionales salvadoreñas", *El Salvador una mirada hacia el nuevo nosotros: el impacto de las migraciones*, p. 13. PNUD.

En el caso de Panamá, éste tradicionalmente no se presentaba como un país de destino fijo ni de origen de flujos migratorios masivos en la región, y se ha constituido históricamente como un puente de paso de migrantes. Su ubicación geográfica no sólo une el sur y el norte de América, también se ha establecido como la puerta de ingreso para muchos migrantes extra continentales (Morales y Castro, 2006).

Si bien Panamá ha sido principalmente país de origen de flujos de migración a lo largo de su historia, aunque no en las magnitudes de otros países de la región, también ha sido escenario de destino para algunos flujos migratorios, por ejemplo de colombianos. El caso colombiano puede asociarse a su cercanía geográfica y a las facilidades con que pueden atravesar entre las fronteras (Gracia y Guillén, 2002). Actualmente, los inmigrantes centroamericanos con mayor presencia en Panamá son los nacionales de Nicaragua y Colombia. Generalmente se ubican en actividades como trabajos domésticos, agricultura, construcción, servicios turísticos y otros servicios como seguridad.

República Dominicana presenta la doble condición de territorio de origen y de destino de población. En el primer caso, es conocida la emigración de dominicanos hacia Estados Unidos y Europa como la principal. En el segundo caso figura la migración laboral haitiana que, por su magnitud y su antigüedad, constituye el sistema migratorio laboral más importante en el Caribe insular. Con respecto a esta última, a partir de la década de los años ochenta se incrementó y a su vez se diversificó, debido a la combinación de cambios en el mercado laboral dominicano y a la agudización de los problemas políticos en Haití. Es una inmigración que opera predominantemente sin documentos que garanticen a las personas su permanencia legal en el país. Sumado a ello, la vinculación con el mercado laboral dominicano se realiza en los puestos de menor calificación y en actividades donde se requiere de mayor esfuerzo físico; la escasa supervisión del Estado parece

reflejar desinterés en la protección de los derechos de los trabajadores.

3.4 La conformación del sistema de las migraciones laborales en Centroamérica y República Dominicana

Los sistemas migratorios surgen y se desarrollan vinculados a múltiples condiciones y a diferentes niveles: las lógicas del cambio económico, social y político a escala global y nacional, las relaciones internacionales entre países emisores y receptores, las políticas migratorias y las acciones de los agentes sociales (Kritz y Zlotnick, 1992; Smith, 2001).

Una mirada a los últimos censos de población permite constatar la construcción de dos sistemas de migración claramente diferenciados en la región centroamericana: un bloque norte compuesto por Guatemala, Belice, Honduras y El Salvador; y un bloque sur conformado por Costa Rica, Panamá y Nicaragua. Este último se encuentra en el medio de ambos espacios, aportando migrantes a ambos bloques (FLACSO-PRISMA, 2008).

Como se mencionó anteriormente, la circulación de población en los territorios de los países de Centroamérica y República Dominicana-Haití es histórica; sin embargo, son principalmente las transformaciones económicas, políticas e institucionales de los últimos años las que han terminado de dar forma a los sistemas migratorios laborales actuales.

En primer lugar, los cambios económicos suscitados en los últimos treinta años en Centroamérica y República Dominicana¹⁷

¹⁷ Rosa (2008) plantea que la agro-exportación no tradicional, el desarrollo de la maquila, el turismo y otros servicios de exportación, se han convertido, junto con la generación de divisas como producto del trabajo migrante, en los principales ejes articuladores de las

Recuadro 3.1

¿Qué es un sistema migratorio?

La noción de sistema migratorio refiere a flujos migratorios que vinculan dos o más países, dentro del contexto de dimensiones económicas, políticas y sociales en permanente cambio. Comprende un complejo entramado de flujos de personas, bienes y valores culturales, de campos sociales y redes sociales transnacionales y de regulaciones institucionales y prácticas que inciden en los flujos.

Báez y Lozano, 2008.

han derivado en una reconfiguración de las estructuras productivas nacionales, la transformación de espacios laborales en escenarios transnacionalizados de la economía y la articulación con el entorno económico global.

En segundo lugar, algunos cambios socio-jurídicos han contribuido también a dar impulso a las migraciones intrarregionales. Por ejemplo, la facilidad de movilidad entre ciudadanos de Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua (bajo el acuerdo CA-4), según lo han dejado claro los resultados de esta investigación, como se verá más adelante, ha generado un mayor dinamismo en los flujos migratorios, incluidos los laborales, pese a que no constituye estrictamente un mecanismo de articulación a los mercados de trabajo.

Y en tercer lugar, el endurecimiento de la normativa migratoria en escenarios como el estadounidense y el de la Unión Europea y la crisis económica experimentada principalmente por los países desarrollados, han tenido efectos en la migración de retorno como fenómeno recurrente en las sociedades centroamericanas y en un cambio en las preferencias migratorias.

nuevas relaciones económicas y sociales en las sociedades centroamericanas.

Tomando como referencia estos factores, todo apunta a considerar que existe una especie de redistribución espacial de las poblaciones migrantes en los escenarios migratorios. Si bien muchos migrantes de la región continúan intentando emigrar hacia destinos como Estados Unidos o Europa, aun a sabiendas de las condiciones de riesgo y vulnerabilidad asociadas al viaje migratorio, otras personas advierten condiciones más favorables para migrar en los propios países de la región. La cercanía, la facilidad de transporte, el idioma, la cultura y una aparente mejor aceptación en las sociedades de destino parece influir en esta decisión. Esto último estaría incidiendo en la migración intrarregional.

Los cambios económicos, sociales y culturales de la región, ayudan a delinear algunas hipótesis sobre la evolución futura de los sistemas migratorios intrarregionales:

- Hay evidencias que permiten inferir que El Salvador se consolidará como un escenario de recepción de trabajadores centroamericanos (hondureños y nicaragüenses) y la pronta constitución de Panamá como un escenario importante de recepción de trabajadores que llegan a colaborar en diversos proyectos como la ampliación del Canal Interoceánico, la construcción del metro y el desarrollo inmobiliario privado.

- Si bien se produce un flujo histórico natural y constante de población a través de las fronteras entre todos los países en estudio, existen escenarios principales de recepción de trabajadores inmigrantes. Tales escenarios corresponden a los territorios de Guatemala, Belice, Costa Rica, Panamá y el sistema compuesto por Haití-República Dominicana. En los casos de Guatemala y Belice se registra un flujo más heterogéneo en cuanto a nacionalidad de los inmigrantes, mientras que en el caso de República Dominicana, la mayoría de quienes migran hacia ese país provienen de un solo país.

3.5 Fecha de arribo al país de destino

Una revisión de la información aportada por las personas entrevistadas en el marco de este estudio, revela que dentro de la región existen flujos migratorios intrarregionales de reciente arribo, de menos de 5 años de antigüedad, flujos intermedios que tuvieron lugar hace más de cinco años y menos de 10 y flujos de larga data, de más de 10 años (ver el Cuadro 3.1). Esto corrobora el hecho de que los procesos migratorios intrarregionales han experimentado un proceso de consolidación de varios años, de la mano de la integración económica regional y la consecuente reconfiguración de los mercados de trabajo.

Cuadro 3.1
Flujos migratorios laborales intrarregionales
Tipos de migración según fecha de llegada a países de destino
2006-2010

País	Porcentaje de migrantes	Llegada al país
Salida		
Nicaragua	78%	Menos de 5 años
Honduras	68%	Menos de 5 años
Llegada		
El Salvador	58%	Menos de 5 años
Panamá	49%	Menos de 5 años
República Dominicana	39% ¹⁸	Menos de 5 años
Guatemala	38%	Más de 5 años y menos de 10
Costa Rica	36%	Más de 5 años y menos de 10
República Dominicana ¹⁹	23%	Más de 10 años
Belice	16%	Más de 10 años

Fuente: Elaboración propia

¹⁸ Este porcentaje se refiere al caso específico de la llegada de personas trabajadoras migrantes haitianas en la construcción, en los últimos 5 años.

¹⁹ Este porcentaje se refiere al caso específico de la llegada de personas trabajadoras migrantes haitianas insertas en la actividad de cultivo del guineo, en los últimos 5 años.

4

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



En este apartado se señalan las características socioeconómicas más importantes de los flujos migratorios laborales intrarregionales, según fueron captadas en el marco de este estudio. Como se verá más adelante, estos datos en muchos casos confirman lo planteado por varias investigaciones anteriores, añadiendo información adicional a las mismas.²⁰

La investigación recaba información relacionada con variables como edad, sexo y escolaridad, así como con las principales causas de la migración desde los países de origen de los flujos migratorios laborales intrarregionales.

Es pertinente resaltar que este estudio se orientó exclusivamente a determinar las características de los flujos migratorios intrarregionales con fines laborales, por lo que se dejó de lado el análisis de la migración sur - norte y el estudio de los movimientos de población producidos por motivos no laborales, como son los originados por motivos políticos y naturales. Ello en razón de que a partir de la segunda mitad de la década actual, y con la pacificación de la región, los flujos migratorios intrarregionales son esencialmente laborales.

²⁰ Morales (2004 y 2007) ha venido analizando la conformación de las características de los sujetos sociales de la migración a partir de observaciones de campo, y la profundización en información generada en fuentes de información secundaria disponibles a escala regional.

A continuación se realiza un repaso de los perfiles sociodemográficos según los datos referidos por las personas migrantes intrarregionales consultadas en el marco de este estudio.

4.1 Perfiles sociodemográficos de los flujos migratorios laborales intrarregionales

Edad

La gran mayoría de la población consultada se encuentra en edad productiva. El 57% lo constituyen menores de 35 años de edad. Cabe destacar el caso de las personas migrantes haitianas en República Dominicana, pues entre ellas casi el 60% de las personas consultadas dijo tener menos de 30 años.

El Cuadro 4.1 permite visualizar algunos datos referidos a la edad de las personas migrantes intrarregionales. Se puede observar que el mayor grupo de personas entrevistadas se ubicaba en el rango de edad de los 25 a los 34 años. Este dato es de suma importancia para las personas que elaboran las políticas, quienes deben tomarlo en cuenta para el diseño e implementación de las mismas, pues la juventud de las personas implica que están en una etapa altamente productiva, durante la cual ordinariamente se consolidan los proyectos de vida y en donde actividades como el consumo y el ahorro cobran especial importancia, por lo que deben ser aprovechadas tanto por sus países de origen como de destino.

Cuadro 4.1
Centroamérica: trabajadores inmigrantes consultados
Edades -Porcentajes

Categoría	Países de destino					
	Total general	Guatemala	El Salvador	Costa Rica	Panamá	Belice
Total general Absolutos	1515	310	305	300	300	300
Edad en años cumplidos	100	100	100	100	100	100
18-24	18	24	17	17	15	18
25-34	39	34	46	47	44	25
35-49	24	25	24	20	24	25
50-56	19	17	13	16	17	32

Fuente: CID GALLUP. Informe Regional, Flujos migratorios, mayo 2010.

Por nacionalidad, cabe destacar que Guatemala presenta la mayor proporción de población inmigrante con edades entre los 18 y 24 años (24%).

En el caso de Belice, se destaca una población migrante más veterana con respecto a otros países, donde la mayor proporción de personas inmigrantes trabajadoras entrevistadas en este país se encuentra en los rangos de edad de entre los 35 y los 56 años, lo cual probablemente evidencia que una parte significativa de las inmigraciones a este país fueron producto de los acontecimientos sociopolíticos en los países vecinos (Guatemala y El Salvador principalmente), que en los años ochenta cobraron una especial importancia.

El carácter joven de la migración plantea algunas reflexiones puntuales con respecto a los mercados laborales de la región. En primer lugar, ha sido abundantemente demostrado que en Centroamérica y República Dominicana las personas jóvenes experimentan dificultades para incorporarse al mundo del trabajo. De acuerdo con OLACD (2009), la cantidad de

población desempleada entre los 15 y 24 años representa cerca de la mitad del total de personas desempleadas en la región (47.9%). Las mayores tasas de desempleo, que van del 15 al 30%, corresponden precisamente a las personas que tienen entre 15 y 24 años. Evidentemente, estas dificultades inciden en la decisión de migrar.

Además, en el caso de las mujeres jóvenes, el desempleo les afecta aún más que a los hombres. La tasa de desempleo abierto para las mujeres en edad productiva es de 4.4%, mientras que para los hombres es de 3.5%. En algunos casos como en Panamá, por ejemplo, la tasa de desempleo abierto para mujeres (6.7%) casi duplica a la de los hombres (3.7%) (OLACD, 2009).

Las tasas de subempleo señalan una realidad similar, incluso más preocupante. En Honduras, el subempleo es del 35% y en Nicaragua de casi el 30% (Ídem). Estos datos ayudan a explicar por qué estos países son los que tienen las más altas tasas de emigración de la región.

Los altos grados de desocupación y de emigración entre los jóvenes, principalmente de algunos países, constatan la incapacidad de los mercados laborales de sus países de origen para integrarles al mercado de trabajo nacional. Así las cosas, parecería que la relación de las personas jóvenes con la migración está operando como una estrategia frente a las debilidades del mundo organizativo (familia, comunidad) e institucional (educación, trabajo, etc.) de sus países de origen²¹. La falta de oportunidades y las escasas posibilidades de proyección desde su entorno alimentan el proceso migratorio como estrategia familiar de bienestar (Martínez, 2008), principalmente a través de la posible obtención de un trabajo en un país ajeno.

Además, se está produciendo un círculo vicioso: la migración a nivel regional se da en edades en que la educación y la formación son fundamentales para el desarrollo integral de las personas. Muchas de estas personas emigran al no poder vincularse o mantenerse en programas de formación o en programas de capacitación para el trabajo, gracias a los cuales podrían obtener empleos; pero si no permanecen en su país de origen no pueden ser capacitados o formados por los programas de su propio país, por lo que si regresan al mismo, tendencialmente encontrarán los mismos problemas para incorporarse al mercado laboral al carecer de formación, debiendo una vez más migrar en búsqueda de trabajo.

Sexo

Otro elemento importante es la diferencia que hay entre el número de hombres y el de mujeres en los procesos migratorios. Aunque numerosas investigaciones muestran que hay un proceso de

feminización progresivo de las migraciones centroamericanas²², sigue predominando el sexo masculino con una leve ventaja. En la muestra que se usó para este estudio se identificó una mayor proporción de población masculina. Este resultado tiene que ver con las actividades económicas que fueron estudiadas en esta investigación, tales como la agricultura y la construcción. Estos sectores tienen una alta representación de migrantes masculinos, lo cual explica este sesgo en los datos obtenidos.

El estudio arrojó importantes datos sobre la inserción laboral de las mujeres migrantes intrarregionales. Dado el considerable aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo de la región en los últimos treinta años, es relevante hacer especial énfasis en su inserción en actividades de baja productividad y poca remuneración y la tendencia vigente a que ellas se inserten en las cadenas de cuidado de niños, ancianos y enfermos. Para las mujeres la migración representa un proceso de articulación al mercado laboral, pero en la mayoría de los casos, éste se da en condiciones precarias que dificultan su acceso a otras actividades de mayor calificación y valoración social y económica.

El Cuadro 4.2 muestra la composición por sexo de la población migrante entrevistada en los diferentes países. En todos los países se encontró una mayor representación de hombres, pero ello estuvo fuertemente asociado a los sectores en los cuales se realizó la investigación. Esta presencia masculina fue más numerosa en Costa Rica y Belice, donde las actividades de la construcción y la agricultura, seleccionadas para el estudio, tienen un gran peso de fuerza laboral masculina.

²¹ Este enfoque es planteado por autores como Martínez (2000), Saraví (2009), García Canclini (2009) y Acuña (2010) al hacer referencia a la relación entre migración de personas jóvenes y estrategias de respuesta frente a la crisis de sentido de la institucionalidad (educación, trabajo, familia, etc.) del país de origen.

²² Loría, 2002; Lerussi, 2007; Morales, 2007; Fruttero y Wennholm, 2008; IDESPO-FUNDACIÓN ARIAS, 2009; Jutinico, 2009 y Wooding, 2007.

Cuadro 4.2
Centroamérica: Trabajadores inmigrantes consultados
 Por sexo y países de destino - Porcentajes

	Total general	Guatemala	El Salvador	Costa Rica	Panamá	Belice
Total general Absolutos	1515	310	305	300	300	300
	100	100	100	100	100	100
Masculino	62	66	54	70	53	69
Femenino	38	34	46	30	47	31

Fuente: CID GALLUP. Informe Regional Flujos migratorios, mayo 2010.

En El Salvador y Panamá se seleccionaron otras actividades económicas como el trabajo doméstico. En esta actividad hay una alta participación de mujeres, lo cual explica que en estos países el peso de la población femenina haya sido mayor que en el resto.²³

La incorporación de las mujeres en los circuitos migratorios muestra características particulares. Primero, la cercanía entre los países y la apertura de redes sociales conectan lugares de origen y destino (en el caso de Nicaragua con El Salvador, por ejemplo; o en el de las migraciones de población colombiana en Panamá). Las mujeres migrantes trabajadoras parecen preferir migrar a países vecinos en lugar de a países más lejanos, lo cual es corroborado por los datos recopilados en el marco de esta investigación. En segundo lugar, hay

procesos importantes de segmentación de mercados laborales que plantean una demanda de fuerza de trabajo femenina para el desarrollo de algunas actividades específicas ubicadas en el sector de servicios, como el servicio doméstico. Esta demanda propicia una nueva orientación de los flujos migratorios dentro de Centroamérica, como fue analizado en capítulos previos en este informe. En tercer lugar, y en relación con lo anterior, parece darse un proceso de expansión de las cadenas transnacionales de cuidado; el hecho de que, según los paradigmas sociales, el servicio doméstico y el cuidado son tareas "femeninas" explica por qué muchas mujeres migrantes se incorporan a estas actividades laborales.

Escolaridad

Los mercados laborales centroamericanos generalmente son intensivos en mano de obra barata y no calificada; coincidentemente la mayoría de las personas migrantes en la región se caracterizan por sus bajos niveles de educación. Si bien, esto era así en el modelo agroexportador anterior a la crisis de los ochenta (Segovia, 2004), la situación se ha venido intensificando a

²³ La referencia a la regionalización del mercado de trabajo para las mujeres en Centroamérica, tal y como la plantea Morales (2007), indica nuevas dinámicas que deben ser abordadas por estudios que profundicen, por ejemplo, en el aumento de su participación en actividades como las de agroexportación y el turismo.

cambios estructurales en las economías centroamericanas, con la instalación del nuevo modelo económico.

La población migrante entrevistada muestra bajos niveles de escolaridad, constatándose en ella una tendencia al rezago educativo. La gran mayoría tiene educación formal del nivel de primaria o menos (61%), mientras que solo un tercio de la población (35%) ha llegado a niveles de secundaria y apenas un 4% ha alcanzado estudios superiores. El Cuadro 4.3 describe a la población migrante consultada por su nivel de avance en el sistema educativo formal.

En los grupos asentados en los diversos países se observan algunos rasgos que son importantes de destacar. Podría decirse que el perfil educativo de los migrantes refleja tanto el grado de desarrollo de las estructuras educativas de su país de origen, como las características de la demanda de mano de obra inmigrante en los países de destino.

Recuadro 4.1

En los últimos años se ha incrementado la propensión de las mujeres a migrar, por su alto grado de necesidad y porque les es menos difícil conseguir un empleo, ya que son más versátiles en cuanto a las funciones que pueden ejercer. Ellas, a la vez, poseen un mayor nivel educativo respecto de los hombres. Si esta tendencia de feminización de las migraciones continúa, puede perjudicar a los países emisores, pues así ellos continuarán perdiendo un recurso valioso para su progreso.

Cid Gallup, Mayo 2010.

Cuadro 4.3
Trabajadores inmigrantes y familiares de emigrantes consultados
Nivel educativo -Porcentajes

Categoría	Inmigrantes						Familiares informantes		
	Total general	Guatemala	El Salvador	Costa Rica	Panamá	Belice	Total	Honduras	Nicaragua
Total general Absolutos	1515	310	305	300	300	300	606	306	300
Educación - nivel	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Primaria/ninguna	61	60	74	64	19	90	58	71	43
Secundaria	35	39	26	34	63	9	36	27	45
Superior	4	1	--	2	18	1	6	2	12

Fuente: CID GALLUP. Informe Regional Flujos migratorios, mayo 2010.

En este sentido, en El Salvador es notable la condición de los migrantes provenientes de Nicaragua y Honduras, quienes evidentemente son una población más desfavorecida, en términos de acceso al sistema de educación, que la del resto de países de la región²⁴.

En Panamá, la población inmigrante tiene una mejor calificación en comparación con la de los otros países: ocho de cada diez migrantes consultados afirman que han cursado estudios secundarios y superiores. Esto se podría explicar por la presencia de población colombiana más calificada (un 64% de la población inmigrante entrevistada es de nacionalidad colombiana), que la que migra de países como Honduras o Nicaragua.

En general, el grado de escolaridad de la población migrante entrevistada es muy bajo y se detectó en ella diversidad en cuanto a los niveles educativos aprobados, condición que difiere en relación con las necesidades del país receptor. Así, Panamá muestra una importante cuota de inmigrantes con nivel educativo superior al promedio regional, mientras que en Belice y El Salvador, donde hay una necesidad mayor de fuerza laboral de baja calificación, la población inmigrante se caracteriza por tener un bajo acceso a educación formal.

Asimismo, llama la atención las diferencias de la población inmigrante haitiana en República Dominicana, ya que presenta niveles educativos mucho más bajos que los de los otros países del área: como promedio, según los datos

recopilados en este estudio, el 20% de los trabajadores migrantes de origen haitiano en aquel país no ha aprobado ningún nivel de la educación formal y cerca del 35% sólo tiene estudios primarios.

Finalmente, el grado de escolaridad de las personas migrantes de los países de la región muestra las debilidades en los sistemas educativos de los países de origen y la escasez de oportunidades para este sector poblacional en los países de destino.

4.2 Núcleo familiar y condiciones socioeconómicas de la persona trabajadora migrante

4.2.1 Familia

Con los cambios estructurales en las economías de la región, los procesos de urbanización, la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el acentuado descenso de la natalidad²⁵ y el intenso ritmo de la emigración internacional e interna (OIT, 2010), la familia centroamericana ha cambiado y su papel en las estrategias de sobrevivencia se ha intensificado (Arriagada, 2002 y 2004; Martínez, 2008).

Si bien la familia nuclear²⁶ sigue siendo la estructura más frecuente, la región ha visto transformaciones importantes en la composición familiar. Las tendencias más notables se dan en los cambios de la composición de las familias nucleares (más familias monoparentales) y un aumento en el número de hogares monoparentales de jefatura femenina, especialmente en Centroamérica (Arriagada, 2002 y 2004).

²⁴ En promedio, los países de Centroamérica y República Dominicana tienen una fuerza de trabajo de nacionales con escasa calificación. El 55,2% de la población económicamente activa no había logrado terminar la primaria; Guatemala y Honduras son los países que presentan los porcentajes más altos de población económicamente activa que no ha completado este nivel de enseñanza, 53.6% y 40.5% respectivamente, mientras que Costa Rica y Panamá tienen los más bajos (no superan el 14%) (OLACD, 2009).

²⁵ A nivel latinoamericano, la tasa de fecundidad se estima en 2.4 para el período 2005-2010 y 2.1 para 2015-2020 (OIT-PNUD, 2010).

²⁶ La familia nuclear está compuesta por hombre proveedor, mujer cuidadora e hijos.

También han aumentado las familias con dos proveedores de ingreso, los hogares unipersonales y las familias compuestas y extendidas (OIT-PNUD, 2009).

La migración ha tenido un impacto significativo en las unidades familiares. 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.²⁷ 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, p. 50).

Migrar se convierte, entonces, en una estrategia familiar para el bienestar, por la vía de la consecución de empleos que permitan la generación de un ingreso, el acceso a servicios de educación y salud, y la adquisición de bienes que, en circunstancias normales, no se obtendrían en el país de origen.

Además de ser una estrategia familiar de bienestar, la migración presenta algunos factores que pueden incidir en la reorganización de las familias, por ejemplo la temporalidad de algunas actividades económicas, la interdependencia geográfica de la migración transfronteriza, el aumento de recursos de comunicación entre comunidades de origen y destino y la mejoría del transporte al interior de la región.

²⁷ 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 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.

En ese sentido, algunos estudios señalan una incorporación activa de familias completas al proceso migratorio²⁸. Esto significa que de la migración temprana producida por hombres trabajadores jornaleros hacia zonas de expansión de los mercados agrícolas centroamericanos, se pasó a una movilidad más amplia donde se incluye al núcleo familiar. Como resultado, se da un aumento de la migración femenina, la participación de niños, niñas y jóvenes y los procesos de reunificación familiar en las comunidades de destino.

También hay una mayor participación de mujeres jefas de hogar en los procesos migratorios regionales, que si bien se insertan en el mercado laboral, sus hogares tienden a concentrarse en los segmentos sociales de pobreza y extrema pobreza. La articulación a los mercados de trabajo por la vía de la migración representa una posibilidad de mejorar los ingresos monetarios, pero eso no significa que las mujeres se inserten bajo las mismas condiciones laborales que los hombres; por el contrario, la inequidad se mantiene en los países de destino.

Por último, se da la conformación de familias transnacionales, cuyos miembros preservan fuertes vínculos entre sí, a través de la comunicación y las remesas, estableciéndose una lógica que conecta los territorios de origen y destino.

Los hallazgos de las encuestas y de los grupos focales también muestran algunas modificaciones de las estructuras familiares en el lugar de origen y en el de destino. Por ejemplo, hay un cambio de roles de los actores inmersos en la migración. Las personas migrantes salen de sus países como dependientes de sus padres, para asumir el rol de proveedor (para sí mismos y su familia) en los países de destino.

²⁸ Ver Acuña (2008) sobre el caso de la migración nicaragüense en Valverde Vega.

Además se experimentan cambios cuantitativos al conformarse nuevos hogares con pocos integrantes con respecto a las familias de origen, en las que la persona migrante vivía con sus padres y hermanos. Por otro lado, se producen cambios cualitativos cuando se introducen otros actores que acompañan a la familia, tales como amigos, compañeros de trabajo, etc., que dotan de nuevas características a ese conjunto familiar.²⁹

La formación de nuevas familias en los países de destino podría estar sugiriendo una tendencia hacia la estabilización de los agentes de la migración y la conformación de nuevos proyectos personales y colectivos de las personas migrantes. Sin embargo, este aspecto debe ser visto con cautela, dado que muchas personas migrantes consideran que su futuro se encuentra en su país de origen. En estos casos, la migración solamente representaría una estrategia temporal de mejora de sus condiciones de vida, la consecución de un empleo o la posibilidad de adquirir un ingreso para acrecentar la base económica de su grupo familiar.

No obstante, en cuanto a políticas y acciones en el campo de la integración de las personas migrantes, habría que indicar que esta nueva conformación familiar introduce desafíos, especialmente en lo que se refiere a la inclusión de sujetos específicos como niños, niñas y mujeres. Los desafíos parecen plantearse en relación con el suministro de servicios y bienes para esta población y el desarrollo de estrategias regionales de inclusión, tanto binacionales como transnacionales.

Desde el punto de vista territorial, la reconfiguración familiar presenta tres

²⁹ Habría que considerar que la participación de estos otros actores podría indicar la formación de redes sociales en la migración intrarregional, pues es bien conocido que en muchos casos las personas migrantes acuden a estrategias de apoyo y solidaridad para aumentar sus ingresos económicos, acceder a bienes y servicios, conseguir empleos en el país de destino, etc.

dimensiones claramente diferenciadas. En primer lugar, hay una tendencia a la formación de nuevas familias en Costa Rica, Guatemala, El Salvador y Belice. Esto se evidencia en que una gran parte de la población inmigrante en estos países vive ahora con pareja e hijos, mientras que muchas de estas personas vivían con sus padres en sus países de origen. Por ejemplo, en Costa Rica el 47% de las personas migrantes vive ahora con pareja, mientras que en sus países de origen sólo un 30% vivía con pareja. En el caso de Guatemala, el cambio es aún más notable: del 20% al 51% vive en pareja y, además, un 35% ahora vive con hijos, mientras que en sus países de origen este último grupo era sólo del 15%. En El Salvador y Belice se observaron cambios parecidos.

En segundo lugar, en los trabajadores haitianos en la República Dominicana existe una tendencia hacia el fortalecimiento de redes familiares transnacionales. Esto es interesante pues permite visualizar la continuación de una dinámica familiar instalada en anteriores procesos migratorios, donde la mayor parte de migrantes haitianos reconocían tener al menos un familiar en República Dominicana.

En tercer lugar, en algunos sistemas migratorios, como el formado entre Costa Rica y Nicaragua, los migrantes tienen un alto número de dependientes en su país de origen. En este sentido, un 55% de las personas migrantes entrevistadas en Costa Rica indicó tener al menos un dependiente en Nicaragua, factor que, evidentemente, ha aumentado la presión de emigrar para mejorar las condiciones de vida. Ante esto, saltan algunas interrogantes al respecto: ¿quién se queda al cuidado de los hijos en los países de origen?, ¿cómo afecta esto a las dinámicas familiares transnacionales?, ¿qué impactos tiene la migración en las estructuras familiares en los países que son su origen?

La información obtenida en el trabajo de campo sugiere que estos cambios no son fáciles de soportar para los migrantes. La migración se percibe, desde este punto de

vista, como la separación que provoca cambios en los comportamientos de los hijos que se quedan -indisciplina, abandono escolar- y la reconfiguración del núcleo original debido a formación de nuevas parejas en el país de destino. Por ejemplo, en Honduras, casi la mitad de las personas familiares de emigrantes consultadas, indicó que la ausencia de un miembro importante de la familia implicó una desintegración familiar que causó mucho dolor. En Nicaragua, esta situación es más pronunciada, pues un 76% de las personas consultadas mencionó estos efectos negativos.

En general, se considera que la migración causa un impacto negativo para las familias. En las sesiones de grupo se destacó este carácter contradictorio de la migración, ya que, por un lado, implica estar *"muy triste; ver salir a sus hijos, o tener que cuidar niños sin la presencia de sus padres"*, mientras que, por otro lado, la salida de esos familiares permitiría hacer frente a gastos personales, incluso a subsistir (CID GALLUP, 2010).

En conclusión, la migración comporta impactos diversos en las estructuras familiares vinculadas con ella. Primero, hay efectos no tangibles, como los efectos psicosociales tanto en las personas que se quedan, en particular las personas más jóvenes, como en las que se van. Segundo, y en contraste, la migración juega un papel fundamentalmente positivo en la diversificación de la generación de ingresos para las familias e individuos que participan de ella.

4.2.2 Perfiles socioeconómicos

Las personas migrantes presentan un conjunto de características socioeconómicas que es necesario considerar. A continuación se repasan las principales tendencias observadas en tres aspectos: vivienda y servicios; el impacto de la migración en los ingresos; y, por último, el rol de las remesas en las

dinámicas socioeconómicas de los actores vinculados con la migración.

Vivienda y servicios

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, p.59). En ese sentido, la población inmigrante encuestada en los países de destino experimenta un cambio en la forma de posesión de la vivienda. Como se detalla en el Cuadro 4.4, en la mayoría de los casos las personas migrantes pasan de vivir en una vivienda propia en su lugar de origen al alquiler en los lugares de destino. Considerando que muchas de estas personas vivían con sus padres cuando emprendieron el proceso migratorio, es muy posible que las viviendas no fueran propias sino de los jefes de sus familias.

En promedio, las personas migrantes entrevistadas viven en hogares de menos aposentos -en promedio, tres- que los que tenían cuando vivían en sus países de origen. Esto plantea un cambio en las formas de inserción habitacional vinculado con la formación de nuevos grupos familiares, pero, al mismo tiempo, la tendencia a invertir menos en el país de destino.

La tenencia de vivienda, ya sea alquilada o cedida, se presenta diferenciada por sexo, ya que para las mujeres es más difícil el acceso a estas formas de propiedad. En el sector del servicio doméstico, muchas mujeres viven en las casas de sus patronos. En el sector agrícola, muchas personas, hombres y mujeres, viven frecuentemente en sus lugares de trabajo en baches y barracas, por lo que no optan por otras formas de tenencia de la vivienda.

Cuadro 4.4
Trabajadores migrantes centroamericanos
Tipo de tenencia de vivienda en lugar de origen y lugar de destino

País		Propia	Alquilada	Otros
Panamá	Origen	80.7	17.8	1.7
	Destino	13	83.0	4.0
Costa Rica	Origen	87	7	6
	Destino	10	72	18
Belice	Origen	80	12	8
	Destino	52	26	22
El Salvador	Origen	81	19	0
	Destino	9	81	10
Guatemala	Origen	59	28	13
	Destino	40	49	11

Fuente: Elaboración propia con base en trabajo de campo en países de destino.

Es importante señalar que muchas personas migrantes no consideran que sus proyectos de vida estén en el país adonde emigraron. Por eso, la tenencia de vivienda propia podría ser menos importante, y se decide alquilar o vivir en el lugar de trabajo. Sin embargo, observando los rasgos de conformación de nuevas familias en los países de destino, resulta impostergable alentar procesos de fortalecimiento del acceso de las personas migrantes a soluciones de vivienda adecuadas a sus particularidades y necesidades. Hasta el momento, en la región no se conocen programas diferenciados de vivienda para migrantes³⁰ lo que resulta un desafío por enfrentar en el proceso de gestión de las dinámicas de movilidad humana que se producen en la región.

³⁰ Durante los primeros años de esta década, se supo de una experiencia realizada por la Fundación Promotora de Vivienda (en Costa Rica), orientada a dar atención a personas migrantes nicaragüenses afectadas por el Huracán Mitch, que golpeó la región centroamericana en el año 1998. Este proyecto otorgaba vivienda con facilidades de acceso a esta población y buscaba su asentamiento en territorio costarricense. Para un análisis sobre el impacto del programa, ver Acuña (2004).

El Cuadro 4.5 muestra datos sobre el acceso a servicios básicos y sociales en los distintos países de destino de la migración.

Es notable que en todos los países, menos en Guatemala, hay una mejora en el acceso a ciertos servicios básicos y aparatos electrodomésticos. Es decir, en términos de acceso a electricidad, agua potable, radio, televisión, cocina e inodoro, las personas migrantes mejoran su situación en el país de destino. En Guatemala, el deterioro posiblemente se da por las características de la muestra, que tenía un peso importante de trabajadores en actividades agrícolas en la zona rural, donde el acceso a servicios básicos es menor.

Sin embargo, si se evalúa el acceso a servicios sociales, como la educación, se presentan significativos problemas en los países de destino. Solo en Belice las personas migrantes indicaron que habían experimentado una mejoría en su acceso al sistema educativo, pero se constató una tendencia general a que el acceso disminuya en todos los países de la región.

Cuadro 4.5
Trabajadores migrantes centroamericanos
Disposición de servicios y electrodomésticos
Origen y destino

País de destino		Electricidad	Inodoro	Agua potable para consumo	TV	Radio	Cocina
Panamá	Origen	96	87	58	98	74	81
	Destino	97	89	59	98	74	80
Costa Rica	Origen	80	44	53	74	80	49
	Destino	98	85	69	72	59	56
Belice	Origen	63	31	64	44	60	53
	Destino	91	47	78	71	71	82
El Salvador	Origen	95	44	56	92	92	68
	Destino	97	69	82	100	98	83
Guatemala	Origen	76	58	66	73	98	66
	Destino	75	58	65	67	90	71

Fuente: Elaboración propia con base en trabajo de campo en países de destino.

Por otra parte, en el acceso a los servicios como salud se muestra una tendencia diferente en algunos países de destino. Tanto en Guatemala como El Salvador y Belice los datos indican una leve mejora del conjunto familiar de la persona migrante en cuanto al acceso a servicios de salud (de 60% a 64%; 76 % a 80% y 73% a 82% respectivamente). Sin embargo, Costa Rica y Panamá muestran un empeoramiento en este sentido (90% a 82% y 71% a 61%, respectivamente).

Ingresos y remesas

Como ya se señaló, las principales razones del aumento de los flujos migratorios en las últimas décadas están relacionadas con factores socioeconómicos y políticos (Martínez, 2008). Sin embargo, la etapa más reciente en la migración dentro de la región se da, casi exclusivamente, por la escasez de oportunidades en los países de origen y la búsqueda de una mejoría en la situación socioeconómica (Acuña, 2010; Martínez, 2008; Morales y Castro, 2006).

En todos los países de destino, las personas migrantes indicaron haber mejorado sus ingresos, aspecto que, analizado en conjunto con los datos

señalados más arriba que señalaban la creación de familias propias por parte de las personas migrantes en el país de destino, permitiría afirmar que muchas de estas personas migrantes alcanzan no sólo la autonomía familiar sino hasta cierto punto la económica durante su proceso migratorio en el país de destino. Las personas migrantes entrevistadas señalaron que, en promedio, habían aumentado sus ingresos en más de US\$200 mensuales.

Nuevamente, la mejora de los ingresos por parte de las personas migrantes cobra características diferenciadas por sexo, pues según la información recabada en general los hombres migrantes entrevistados aumentaron sus ingresos más que las mujeres, aún cuando las mujeres también señalaron recibir salarios mayores en los países de destino en comparación a los que obtenían en sus países de origen.

La mejora en el salario de las personas migrantes es el principal componente que impulsa la mejora en los ingresos de la población migrante, pues el salario representa el principal medio de obtención de ingresos. Prácticamente ninguna de las personas migrantes

entrevistadas señaló recibir ingresos de alguna otra fuente, como ayudas gubernamentales o sociales, aún en países con programas consolidados de transferencia de fondos para poblaciones vulnerables como Costa Rica o El Salvador, cuestión que llama la atención si se considera que muchas de estas personas migrantes entrevistadas precisamente pertenecían a grupos vulnerables.

En línea con otros estudios, los datos recopilados en esta investigación indican que las personas migrantes entrevistadas señalaron que sus ingresos se asignan principalmente al consumo familiar (vestido, alimento, educación y vivienda). En el caso de la información aportada por los familiares de migrantes en los países de origen, Nicaragua y Honduras, estas personas señalaron que las remesas que reciben se utilizan también para consumo, pagar deudas, ir al médico y, en menor proporción, para realizar pequeñas inversiones en la mejora de las viviendas y otras necesidades. Si bien este dinero en muchos casos no se convierte en un medio para salir de las condiciones de pobreza, sí representa una importante estrategia de sobrevivencia (CID GALLUP, 2010).

El papel de las remesas es fundamental para las familias de las personas migrantes, no sólo por su importancia económica, sino como mecanismo de vinculación entre quienes se fueron y quienes se quedaron. Esto es especialmente evidente si se analizan los datos obtenidos a partir de esta investigación. Por ejemplo, en el caso de la migración nicaragüense, un 96% de los familiares de personas emigrantes entrevistados afirmó que recibía remesas; en el caso hondureño, un 44% de las personas entrevistadas así lo señaló. En estos dos países, la mayoría de las personas entrevistadas señalaron que recibían remesas de montos no mayores a los 100 dólares y que para hacerlo utilizaban agencias de empresas especializadas (remeseras), con una frecuencia de al menos una vez al mes.

En general, las remesas no son invertidas en proyectos productivos para la generación de nuevas fuentes de ingreso. Según los informantes de los grupos focales, el monto de las remesas apenas alcanza para vivir, y si bien *“ahora viven mejor que antes, ahora les alcanza más el dinero, ahora tienen más”* y cuentan con recursos para salir de deudas o comprar artículos electrodomésticos, difícilmente les sirven para crear un negocio o un medio que les genere ingresos.

Pero el uso que se da a las remesas no solamente depende del monto de las mismas, sino que evidentemente depende de las características propias de las personas que los reciben. Al respecto, Baumeister, Fernández y Acuña (2008) señalan que *“los que viajan al área centroamericana de manera temporal usan las remesas para cubrir gastos de alimentación y compra de electrodomésticos, los que tienen tierras, para la compra de insumos para la siembra de granos básicos y alambre para la división de potreros”* (Ibid). Esto cobra fundamental importancia para quienes diseñan e implementan políticas públicas, pues queda claro que para que las remesas sean utilizadas para fines distintos al consumo y, por ejemplo, puedan ser empleadas para inversiones productivas es necesario primero generar en las poblaciones que reciben remesas capacidades de emprendimiento, pues como ya se sabe, la capacidad emprendedora no surge por la generación espontánea.

Sobre la recepción de remesas y los efectos que éstas pueden producir en las comunidades de origen de las personas migrantes, dejando de lado la mejora del consumo en las comunidades receptoras, también generan otro tipo de efectos menos favorables. Morales y Castro (2006), por ejemplo, refieren que muchas comunidades de la región centroamericana y sus *“economías locales se han vuelto altamente dependientes de las remesas familiares”* (Morales y Castro, 2006, p. 63) y con ello menos autosuficientes, la dependencia no es solamente de las

remesas monetarias sino también “de una serie de otras transferencias, tanto materiales como simbólicas” (Martínez, 2008).

En síntesis, las remesas son de gran importancia y valor para la vida de las familias de las personas migrantes trabajadoras intrarregionales. Sin embargo, pocas veces son usadas para iniciativas productivas o para ahorro. Además, las remesas incluso podrían estar creando dependencia por parte de las comunidades que las reciben. Estos dos aspectos requieren la atención de los gobiernos de la región para establecer políticas públicas que promuevan su utilización en actividades que generen valor agregado y disminuyan, a su vez, la dependencia que puedan generar.

4.3 El proceso migratorio intrarregional

4.3.1 Generalidades

Si bien la migración intrarregional ha estado ligada históricamente a hechos bien determinados, como los cambios sociopolíticos en los años ochenta y los eventos naturales en la segunda mitad de la década de los noventa, hoy en día la explicación principal radica en las características de los mercados de trabajo de la región y en las disparidades económicas entre los países que la integran. Específicamente, los movimientos migratorios se asocian con las nuevas dinámicas económicas, la expansión de actividades productivas propias de la articulación de la región con los mercados internacionales, la dolarización de ciertas economías y, sobre todo, con los requerimientos de fuerza de trabajo para el desarrollo de estas actividades, principalmente en los países más desarrollados de la región.

Además, la migración se ve estimulada y facilitada por el desarrollo de determinados contextos sociales tanto en los países de origen como en los de

destino, así como por los medios de comunicación existentes, incluyendo las redes sociales y los mecanismos informales que transmiten información sobre las posibilidades de trabajo y facilidades para la integración de las personas migrantes en las sociedades de destino.

4.3.2 Motivos de la población en estudio para migrar

Para este estudio fue de especial interés profundizar en las motivaciones de las personas para migrar. Precisamente, es relevante determinar los factores que impulsan los procesos mediante los cuales los territorios de origen y destino quedan articulados por la movilidad individual y colectiva, tanto permanente como temporal. Para ello, se profundizó sobre los motivos para migrar tanto en los países de destino, como en los de origen.³¹

Las personas migrantes entrevistadas indicaron que su salida se produjo desde sociedades donde enfrentaban serios problemas con respecto al trabajo. Específicamente, lidiaban con altos grados de desempleo en el sector formal, una falta de empleos de calidad y bajos salarios.³² Además, para las mujeres era aún más difícil encontrar trabajo en los países de origen.

Recientes estudios de alcance regional, como OLACD (2009) y SISCA (2010), coinciden con este análisis sobre los mercados laborales en la región centroamericana, al mostrar que los procesos de reconfiguración de los mercados de trabajo y los efectos de la crisis económica a nivel global han tenido efectos directos en las dinámicas de empleo en la región centroamericana, generando desempleo en algunos sectores

³¹ En el apartado metodológico se describen con detalle las actividades de investigación realizadas.

³² De acuerdo con OLACD (2009) la tasa de desempleo abierto promedio para la subregión (CA y República Dominicana) era de 4,3% para el año 2008.

y la proliferación de empleos precarios en donde se incorporan principalmente mujeres y personas jóvenes. En el caso de Honduras y Haití, se suman además los efectos económicos que ha generado la inestabilidad política: ambos desembocan en una falta de oportunidades para la población de la mayoría de los países de la región (Lozano y Báez, 2008).

En la mayoría de los países en estudio los mercados laborales son principalmente informales, con remuneraciones bajas, y los Estados tienen poca capacidad para la desmercantilización del bienestar, por lo que la migración ha ocupado un papel central en las estrategias familiares de sobrevivencia (Martínez, 2008). En ese sentido, se pronunciaron las personas entrevistadas en el marco de este estudio. En sus países de origen perciben una falta de oportunidades laborales y consideran que los salarios son muy bajos (Ver el Cuadro 4.6).

De esta manera, las oportunidades de trabajo en la región se concentran en los países y regiones que han desarrollado mejores condiciones para adaptarse y desarrollarse en el mercado actual y en las condiciones que éste enfrenta. En dichos países o regiones, las estructuras socio-productivas requieren mano de obra no calificada y barata para el funcionamiento de sus economías que, a pesar de su desarrollo relativo, siguen llevando a cabo actividades intensivas en fuerza de trabajo. Específicamente, inciden en esta demanda el auge agroexportador, el *boom* inmobiliario, el desarrollo turístico y la apertura de frentes de mercado laboral para las mujeres, factores que se desarrollan con especial auge en algunos países y, muchas veces, en regiones determinadas de ciertos países, volviéndose atractivas para las personas migrantes de los países vecinos. Si se

Recuadro 4.2

Se ha llegado a considerar que algunos países de la región no podrían haber desarrollado algunos de sus sectores económicos sin el aporte de los inmigrantes; en especial de nicaragüenses, hondureños y colombianos, quienes cuidan los hogares, están en las cosechas de cítricos, caña, café, tubérculos, y construyen los grandes complejos habitacionales y torres de oficinas.

Ya son parte de la vida cotidiana y Centroamérica se ha convertido en una región cada vez más integrada en su población.

CID GALLUP, mayo 2010.

analizan los motivos de la migración de las personas entrevistadas, se observa que el trabajo es lo que motiva y, de manera muy secundaria, otros factores.

Un aspecto interesante de los hallazgos obtenidos en los grupos focales con familiares de los y las migrantes en los países de origen para efectos de esta investigación (Honduras y Nicaragua), es que estas personas aseguraron que uno de los factores importantes para la migración fue la delincuencia y la violencia social que enfrentan en el país. En la justificación de la decisión de migrar se dan razones como la búsqueda de seguridad individual y familiar. Además, la inestabilidad política fue identificada como una variable importante a la hora de tomar la decisión de migrar.



Cuadro 4.6
Trabajadores inmigrantes y familiares de emigrantes consultados
Principales motivos de la migración intrarregional
Centroamérica

Categoría	Inmigrantes						Familias retornados		
	Total general	Guatemala	El Salvador	Costa Rica	Panamá	Belice	Total	Honduras	Nicaragua
Absolutos	1515	310	305	300	300	300	606	306	300
Total general	100	100	100	100	100	100	=	=	=
Causas de emigración									
No hay empleo	58	63	70	64	54	37	88	80	89
Mejorar calidad de vida	9	6	12	14	7	9	--	--	--
Salarios muy malos	8	13	7	6	3	9	--	--	--
Asuntos familiares, matrimonio							7	5	1

Fuente: CID GALLUP. Informe Regional. Flujos migratorios. Mayo 2010

4.3.3 Motivos para seleccionar los países de destino

En general, los principales factores que se toman en cuenta para la selección del país hacia donde migrar se relacionan con las condiciones internas de los países, principalmente las expectativas de encontrar empleo, seguridad y estabilidad política. Este último factor fue señalado sobre todo por las personas entrevistadas que migraron a Costa Rica. Además, se mencionó, para algunos países de la región, principalmente Panamá y El Salvador³³, la ventaja de que cuentan con economías dolarizadas.³⁴

³³Podría plantearse la hipótesis de que este rasgo de atracción de ciertas economías, como la salvadoreña y panameña, facilita el envío de remesas a sus países de origen y el aprovechamiento del diferencial cambiario al momento de hacer la conversión.

³⁴Estos aspectos positivos, junto con la conformación de nuevas familias en los escenarios migratorios, podrían estar

También se adujeron razones de índole geográfica; es decir, la cercanía entre países, ya que el proceso migratorio es más fácil y seguro por la prevalencia de medios de transporte terrestre como autobuses, camiones y automóviles, los cuales lo hacen más económico. Solamente en el caso de las migraciones colombianas a Panamá fue mencionada la vía aérea como la principal forma de transporte para migrar al país.

A la pregunta de ¿a qué lugar le gustaría migrar?, la cual fue planteada a familiares de personas migrantes en el marco de esta investigación, es notable que, si bien, destinos como Estados Unidos y España

incienden en que las personas migrantes consideren su proceso como de permanencia en los países de destino. El haber encontrado empleo y constituir vínculos nuevos en las sociedades de destino supone entonces retos para la institucionalidad, en tanto se procuren la integración social de estas personas y sus familias.

continúan siendo territorios atractivos, los países de la región centroamericana y la República Dominicana son también atractivos como destinos migratorios. Las razones de esta atracción son, principalmente, la cercanía entre países y las facilidades de viaje y de entrada, ya sea regular o irregular.

Finalmente, se considera la aceptación social en el país de destino como un factor de peso en la decisión del país hacia donde migrar. Por ejemplo, la población migrante nicaragüense consultada para este estudio indicó que piensa que sería mejor aceptada en El Salvador que en Costa Rica, por lo cual de inicio preferiría emigrar hacia El Salvador.

4.3.4 El viaje migratorio: entre aquí y allá

Información relevante para el proceso migratorio

Para esta investigación era sumamente relevante conocer cuál es la información sobre la migración y las condiciones del país de destino, con la que cuentan las personas migrantes cuando van a emprender un proceso migratorio, con la finalidad de conocer qué tanto la atracción por un cierto país de destino estaba basada en realidades, así como para inferir en qué medida la desinformación podría estar poniendo en riesgo a las personas migrantes intrarregionales. Los datos de la encuesta indican dos elementos importantes.

En primer lugar, se revela un preocupante desconocimiento general previo a la migración sobre las características y realidades de la sociedad a la que se dirigen las personas migrantes intrarregionales. Las personas migrantes entrevistadas, por regla general, señalaron que antes de migrar desconocían los procesos de consecución de empleos y otros aspectos de la vida cotidiana importantes para la inserción en el país de destino, tales como salarios, hospedaje, mecanismos para migrar regularmente o para regularizarse. Muchas personas

afirmaron haber emprendido su viaje migratorio con una información extremadamente básica sobre el país hacia donde se dirigían. La decisión de migrar se tomó pensando más en la posibilidad de encontrar nuevos empleos que en las condiciones de recepción del país en términos de calidad de vida, factores como el acceso a servicios y dificultades para migrar regularmente o regularizarse cuando la migración fue irregular.

La información anterior da pie a inferir el alto grado de vulnerabilidad a abusos y peligros que una población con tanto escaso nivel de conocimiento previo del lugar hacia el que migra puede llegar a enfrentar y, en términos de gestión migratoria, lleva a preguntarse si ante dicho desconocimiento, los procedimientos de regularización migratoria que prevén gestiones previas a la entrada de la persona al país de destino son el mecanismo más adecuado para encauzar estos flujos.

En segundo lugar, los y las migrantes entrevistados que señalaron que sí contaban con alguna información previa a la partida, indicaron que la más relevante y útil resultó ser la relacionada con los empleos existentes y la mejor forma de conseguirlos, así como con los montos de los salarios y las condiciones de trabajo en el país de destino. Esto confirma, por un lado, el carácter laboral del proceso migratorio, pero también de alguna forma indica que las personas migrantes irregulares no encontraron mayores dificultades para ser contratados sin permisos de trabajo, pues, de otra manera, contar con información previa sobre los procedimientos de regulación y regularización migratoria hubiese resultado vital.

En el nivel de conocimiento previo a la migración sobre el país de destino, se observaron diferencias por sexo que merecen ser resaltadas. Los hombres señalaron contar con más información sobre los trabajos y ubicación de los lugares de trabajo y las mujeres sobre los

costos de viaje, la llegada al país y la ayuda que se puede obtener durante el período de asentamiento. Este elemento puede estar relacionado, en parte, con los tipos de trabajo que hombres y mujeres desempeñan y con las características de los sectores en los que se insertan.

Por un lado, las mujeres migrantes intrarregionales, quienes se insertan principalmente en el sector doméstico, en el turismo y en los servicios, donde la colocación laboral va ligada muchas veces a una recomendación, tienen mayor necesidad de prepararse para sobrevivir durante la espera y para ello es necesario contar con información. En el caso de los hombres, éstos parecen requerir menos recomendaciones para encontrar trabajo, dado que se colocan muchas veces en actividades intensivas de mano de obra en el sector construcción y agrícola, en los cuales la calidad del trabajo realizado y las referencias no son tan importantes como en el servicio doméstico. De esta forma, la información que los hombres migrantes requieren más es la que se refiere a la ubicación de las fuentes de trabajo (el lugar de la cosecha o en el que se está construyendo) y por ello resulta fundamental contar con ese tipo de información antes de migrar.

En cuanto a las fuentes de información, los datos recopilados en este estudio señalan que las personas migrantes obtienen la información relacionada con su proceso migratorio de familiares y amigos o de compañeros de trabajo, mientras que se indica un escaso rol de los medios de comunicación como periódicos y radio.

En resumen, la información recopilada en este estudio permite afirmar que existe la necesidad de articular políticas de comunicación a nivel regional que proporcionen a las personas migrantes datos necesarios para la toma de decisiones en cuanto a sus procesos migratorios. Si bien existen algunas

experiencias de la sociedad civil³⁵ en cuanto a informar a las personas migrantes, sería conveniente que el sistema de medios de comunicación masiva y los propios países de la región impulsaran campañas de divulgación sobre los deberes y los derechos de la población migrante, y sobre las limitaciones y posibilidades a las que se enfrenta una persona cuando decide emprender el proceso migratorio. En ausencia de información, el grado de vulnerabilidad de las personas migrantes ante múltiples formas de explotación social y laboral es alto y la probabilidad de que fundamenten su decisión de emigrar en base a mitos es mayor.

El proceso de ingreso a los países de destino

En la mayoría de los casos, las personas migrantes entrevistadas señalaron que contaban con algún documento de identidad en el momento de ingresar al país de destino. Muy pocos ingresaron sin documento alguno de identidad o de viaje³⁶.

Es importante subrayar que para los países que forman parte del CA-4³⁷ basta con

³⁵ Se conoce del trabajo que realizan algunas organizaciones de la sociedad civil como la Red Voces Nuestras, que ha desarrollado radionovelas sobre el tema migratorio a nivel centroamericano. Algunos capítulos de esta producción han sido transmitidos en radioemisoras de corte comunal y rural en el ámbito centroamericano y tratan temas como el tráfico de migrantes, las rutas migratorias, los riesgos de la migración indocumentada, etc.

³⁶ Las personas migrantes reportan haber extraviado sus documentos en el proceso migratorio, haber sido víctimas de asaltos a su llegada a los países de destino o simplemente haber desistido de contar con esos documentos debido a la complejidad de los trámites para conseguirlos.

³⁷ Bajo la concepción de la "libre movilidad" es posible para una persona, centroamericana o no, viajar dentro de los territorios de los cuatro países del Grupo CA-4 sin más requisitos que llevar su documentación de viaje en regla y ser aceptada por las

portar una cédula de identidad y completar la *Boleta de ingresos y egresos* para poder migrar. Por ello, los nicaragüenses y hondureños entrevistados que emigraron hacia países como Guatemala o El Salvador dijeron no tener problemas cuando atravesaron las fronteras si no contaban con ningún documento migratorio.³⁸

Sin embargo, para poder permanecer por largos períodos y trabajar regularmente en los países de destino, en todos los países en estudio se necesita un documento de residencia o un permiso o autorización de trabajo. A pesar de esto, muy pocas personas entrevistadas señalaron contar con esta documentación. Por ejemplo, en Guatemala sólo uno de cada diez migrantes trabajadores entrevistados dijo tener un permiso de residencia o un permiso de trabajo. La falta de claridad e información sobre el procedimiento a seguir para tramitar y obtener permisos de trabajo y el pago de los costos para obtener el documento fueron indicados entre las principales causas para no contar con él. Esto hace que muchas de las personas migrantes entrevistadas, según lo expresaron, se sintieran vulnerables frente a autoridades o intermediarios laborales, que en muchas ocasiones se aprovechaban de esto para explotarlas laboralmente³⁹.

autoridades migratorias del país de tránsito o destino. Los viajeros no requieren bajar de sus vehículos en una frontera previamente a ingresar a otro territorio; tampoco están en la obligación de llenar boletas de viaje o pagar ningún arancel. No deben ajustarse a los trámites obligatorios para los vehículos visitantes, con nacionalidades que no son de la región CA-4, los cuales sí deben pasar por procesos engorrosos (OIM, 2008).

³⁸ No hay obstáculos para el ingreso a los países por el sistema CA-4 en la parte norte de la región. En algunos casos, como en El Salvador, existe un convenio que facilita el ingreso temporal de trabajadores en cosechas de café y caña de azúcar; también en el caso del Nicaragua-Costa Rica se aprecia la existencia de programas interinstitucionales en este sentido.

³⁹ Una práctica común es acceder a documentos falsos en el país de destino. Para realizar algunos trámites, es requerido este

Si bien las personas entrevistadas refirieron sentirse vulnerables ante las autoridades, varios de los participantes en los grupos focales señalaron que la falta de documentación no fue un obstáculo para encontrar trabajo. En Guatemala y El Salvador, por ejemplo, las personas entrevistadas indicaron que no les pidieron documentación formal para contratarles, y que consiguieron trabajo mostrando únicamente la cedula de identidad o el pasaporte.

En el caso particular de las personas entrevistadas que dijeron haber migrado irregularmente, las mujeres migrantes entrevistadas señalaron haber sentido miedo de ser violadas al ingresar al país de destino. Tanto las mujeres como los hombres entrevistados indicaron otros riesgos del proceso migratorio, como hambrunas, exposición a la vida silvestre y abusos por parte de las autoridades de los países de origen y de tránsito. En algunos casos, incluso las personas que provenían de un país miembro del CA-4 y migraron a otro país del CA-4, indicaron que habían pagado por la ayuda de "coyotes" para llegar al país de destino.

La inserción en las sociedades de destino: el papel de las redes sociales

Este estudio da cuenta de una dimensión que ha cobrado especial relevancia para la dinamización de los movimientos de población intrarregionales: el funcionamiento de las redes sociales. Como ya se ha indicado, son particularmente importantes para las personas migrantes, ya que la circulación de información sobre empleos, lugares donde trabajar y vivir y otros factores relacionados con las condiciones de vida en los países de destino se produce mayoritariamente a través de estos grupos comunitarios.

tipo de documentación y las personas migrantes tienden a ingresar en el vaivén del mercado informal de circulación de este tipo de documentos.

Para el grupo relativamente pequeño de personas inmigrantes que recibió algún apoyo en el país de destino por parte de familiares, amigos o personas provenientes del mismo país durante su proceso migratorio, éste consistió, en primer lugar, en ayuda con alojamiento o alimentación durante el período de búsqueda de trabajo. En segundo lugar, algunos recibieron como apoyo un monto de dinero para los días inmediatos a su llegada y, en tercer término, fueron

apoyados en la búsqueda de trabajo. Las mujeres, notablemente, recibieron más ayuda en los primeros dos aspectos, mientras que a los hombres, en mayor número, se les brindó ayuda para conseguir rápidamente un trabajo. Como se señaló anteriormente, estas diferencias en cuanto al tipo de apoyo recibido y su relación con el género de la persona migrante están ligadas muy probablemente a las características de los sectores laborales en los que se insertan hombres y mujeres, así como a los tiempos necesarios para encontrar trabajo en dichos sectores. Los migrantes que laboran en sectores en los que se requiere más tiempo o recomendaciones para encontrar trabajo (como en el servicio doméstico) necesitan más apoyo económico y habitacional, sobre todo recién llegados al país de destino.

Recuadro 4.3

Las personas emigran con esperanza, pero con cierta incertidumbre. La mayoría de las veces pueden encontrar en el país de destino a familiares, conocidos o amigos, quienes les ayudarán a conseguir un empleo o les brindan techo y comida mientras logran insertarse en la vida productiva. Sin La participación de organizaciones sociales de asistencia inmediata es poco conocida y éstas no constituyen una opción para atenderlos. Esta puede ser una razón más por la cual manifiestan que, en todo caso, era poca su participación en actividades comunales, escolares o laborales, y la mayoría tampoco tenía mucha relación extrafamiliar en su país de origen. Con pocas excepciones, las pastorales e iglesias protestantes son las que más apoyo brindan.

CID GALLUP, 2010.

Por otro lado, es importante destacar que, en contraste con el papel central que juegan las redes sociales informales en el proceso migratorio, el apoyo institucional en materia de información para la inserción laboral o de otro tipo resultó ser prácticamente inexistente. Las personas migrantes dijeron no haber recibido ningún tipo de apoyo directo del gobierno, las ONG o las agencias internacionales. Recurrieron a mecanismos informales para obtener la información. Esto fortalece la idea de que los procesos migratorios identificados en este estudio son de naturaleza informal, en los cuales las estructuras familiares y las amistades cumplen un papel fundamental en el proceso de inserción en las sociedades de destino.

Cuadro 4.7
Trabajadores migrantes centroamericanos
Personas de las cuales se recibió apoyo en los países de destino

De quién recibió apoyo	El Salvador	Belice	Guatemala	Panamá	Costa Rica
Familiares	32	44	60	46	53
Compañeros de trabajo	33	6	0	29	0
Amigos	24	25	29	18	27
Patronos	13	6	6	8	9
Otros (ONG, iglesias, etc.)	1	0	5	7	11

Fuente: Elaboración propia con base en trabajo de campo en países de destino.

5

Mercados de trabajo y migración intrarregional en Centroamérica y República Dominicana



En los capítulos anteriores se analizaron las principales características sociales de las personas migrantes trabajadoras consultadas en el estudio, sus condiciones socioeconómicas y las de sus familias y los factores que influyen en el proceso migratorio. Estos elementos se vinculan directamente con la conformación de los mercados laborales en el conjunto de la región. A continuación se describen algunas características de la inserción laboral de la población migrante, así como las condiciones laborales en los países de destino. Para esto se analizaron escenarios tradicionales de recepción de trabajadores migrantes como Costa Rica, Belice, Guatemala y República Dominicana⁴⁰, y escenarios poco estudiados hasta ahora como Panamá y El Salvador.⁴¹

5.1 Inserción laboral

En lo que se refiere a la inserción laboral, es importante destacar la contribución de la fuerza de trabajo migrante en sectores que constituyen nuevos ejes de desarrollo

en la región, tales como el desarrollo inmobiliario, estimulado por la actividad de la construcción a nivel regional y el turismo, e impulsado por una serie de políticas gubernamentales.

La incorporación de personas trabajadoras migrantes en el sector de la construcción supone una transformación en los procesos migratorios tradicionales de Centroamérica y República Dominicana, los cuales estaban vinculados fundamentalmente a zonas de plantación agrícola y actividades de exportación tradicional, en donde la construcción se había mantenido como una actividad desarrollada de manera muy preponderante por fuerza de trabajo nacional.

Por otra parte, el turismo se ha constituido en una actividad atractiva para la población migrante en toda la región. En particular, en Belice hay una importante inserción laboral de hombres y especialmente de mujeres inmigrantes en actividades relacionadas con los servicios en el sector turístico -mucamas, camareras, meseras, etc.-. Este proceso, aunque en menor medida, también se da en Costa Rica⁴² donde los trabajadores migrantes, principalmente nicaragüenses, se ubican en servicios relacionados con el mantenimiento y la jardinería, entre otros.

⁴⁰ Morales (2004 y 2008) presenta un análisis sobre este tema.

⁴¹ FLACSO Costa Rica ha realizado dos trabajos sobre procesos de migración en Costa Rica y El Salvador en los últimos tres años. Éstos han permitido un acercamiento a características novedosas que se observan en El Salvador como país de recepción de migración centroamericana. De igual manera, la Fundación PRISMA ha destacado el impacto de las migraciones centroamericanas a nivel local, con estudios sobre las dinámicas de la migración de relevo en algunas localidades que son a su vez expulsoras y receptoras de población.

⁴² Esta actividad no fue incluida entre las actividades investigadas en Costa Rica, pero sería interesante, en el futuro, proponer estudios donde se aborde la participación de la fuerza de trabajo migrante en el desarrollo y dinamización de este sector productivo.

Cuadro 5.1
Centroamérica y República Dominicana
Escenarios laborales para las personas trabajadoras migrantes intrarregionales

Escenarios laborales	Origen de las personas trabajadoras
Panamá	Colombia, Nicaragua
Costa Rica	Nicaragua, Colombia
El Salvador	Nicaragua, Honduras
Belice	El Salvador, Guatemala, Honduras
Guatemala	El Salvador, Nicaragua, Honduras
República Dominicana	Haití

Fuente: elaboración propia con base en resultados de trabajo de campo. 2010.

Asimismo, se mantiene la participación de población migrante intrarregional en actividades de agroexportación, la cual ha crecido, particularmente en ciertas zonas, con el cambio económico experimentado por los mercados centroamericanos a partir de la década de los años noventa.

Pese a la crisis experimentada por los países centroamericanos durante los últimos años por efecto de la crisis económica y financiera mundial, los sectores agrícola y construcción, sobre todo aquellos relacionados con el turismo, han mantenido cierta demanda de fuerza laboral, que continúa siendo satisfecha de manera importante por personas migrantes trabajadoras.⁴³ Por eso la crisis económica no ha implicado una mengua terminante del número de personas trabajadoras migrantes en estas actividades. Por ejemplo, en el caso de Costa Rica, Voorend y Robles Rivera (2011) muestran que la crisis sí tuvo un efecto muy importante en el sector de construcción a partir del 2008. Pero, a pesar de todo, ésta no tuvo el efecto negativo sobre la demanda de mano de obra migrante que se pronosticó.

Finalmente, cabe señalar las cadenas transnacionales de cuidado. Debido a la creciente incorporación de la población femenina en los mercados de trabajo y al envejecimiento de las poblaciones en los países de destino, se genera una demanda de servicios de cuidado privados para adultos mayores, que suele cubrirse con trabajadoras migrantes.

En general, en Centroamérica y República Dominicana hay una demanda de mano de obra migrante que se mantiene relativamente estable. Este fenómeno se relaciona con las dinámicas de los mercados de trabajo en la región. Son mercados segmentados en los que predominan las actividades intensivas en mano de obra, que requieren población poco calificada y con baja remuneración. Estas actividades resultan ser poco atractivas para la población nacional, especialmente en lo que se refiere al reconocimiento de los derechos laborales y beneficios sociales. La contratación de mano de obra barata constituye una estrategia para disminuir los costos operativos de la empresa y en donde la inspección laboral es sumamente escasa (Voorend y Robles Rivera: 2011).

⁴³ Empleadores consultados en el marco del estudio comentaron su preferencia en contratar migrantes, porque son “muy trabajadores/as”, acceden a trabajar tiempo extra y son “muy responsables”.

Recuadro 5.1

Migraciones y mercados de trabajo agrícolas

La presencia de trabajadores centroamericanos inmigrantes en la agricultura ha sido un fenómeno oculto en los países receptores, debido al desconocimiento y a los altos grados de estigmatización social que pesan sobre esta población, a pesar de la función social que realizan en el desempeño de las actividades laborales en el sector agrícola. Se trata de un proceso de continuidad con dinámicas anteriores, en las que los movimientos de trabajadores se dirigen a zonas de plantación, actividades de recolección y zonas de frontera agrícola de países dentro de la región.

La inserción contemporánea de trabajadores migrantes en estas actividades se realiza en un sector que se ha transformado como sector productivo y empleador, pero en el que sigue sobresaliendo la demanda por trabajadores estacionales con salarios bajos de acuerdo con las escalas laborales de los países y una desvinculación entre unidad productiva y dinámica de reproducción de fuerza de trabajo.

La inserción de trabajadores migrantes en la agricultura es funcional a los mercados de trabajo en el agro, debido a su carácter ambulatorio y a que funciona al margen de la regulación estatal.

Se han conformado sistemas laborales caracterizados por la relación histórica entre países fronterizos (como Nicaragua-Costa Rica y Panamá-Costa Rica) o nuevas expresiones territoriales de la migración intrarregional, como las migraciones nicaragüenses y hondureñas hacia El Salvador y las dinámicas históricas de migración originadas en Guatemala, Honduras y El Salvador. Esto proporciona, además, una fuerza de trabajo que de otra manera no estaría disponible para las actividades agrícolas reseñadas.

Migraciones y mercados laborales en el sector urbano

La emigración hacia centros urbanos en América Central no es un fenómeno totalmente nuevo. Lamentablemente, en la casi totalidad de las fuentes consultadas sobre los mercados de trabajo urbanos, la presencia de la inmigración está invisibilizada, pese a que en algunas capitales y otros centros urbanos de la región la participación de ese conjunto de población es significativa.

Pese a su creciente importancia, no existe información de dimensión regional ni específica sobre la inserción de los inmigrantes en actividades urbanas. No obstante, se conoce que esa población se ha insertado, al menos, en dos rubros: las industrias de la construcción y el comercio informal. Esos dos tipos de empleos son comunes en toda la región, pero dadas las condiciones en que se desarrollaba el comercio informal, la presencia de inmigrantes dentro de un universo tan amplio se invisibilizaba y, además, sin estudios de caso específicos no es posible un mejor acercamiento a su problemática específica.

Esas ocupaciones se situaban estrictamente dentro de las actividades de subsistencia y no ofrecían condiciones que permitieran a los grupos, que subsistían de ellas, mantener algún tipo de expectativa para mejorar sus condiciones de vida. Otra situación específica de ese grupo y sus condiciones de trabajo era que, en casi la totalidad de los casos, se trataba de estrategias de autoempleo o trabajo por cuenta propia, donde no existía una relación obrero-patronal.

Otra cuestión relevante era la permanencia del grupo en la actividad laboral desempeñada. Se trataba de un empleo muy inestable, razón por la cual los trabajadores y las trabajadoras combinaban esa actividad con otras a lo largo del año o entre diferentes días de la semana; o bien cambiaban el tipo de venta entre los días corrientes y los fines de semana.

La construcción es, después de la agricultura y el comercio, otra actividad importante que encuentran los migrantes en los países de recepción. Este rubro es particularmente importante para los centroamericanos en Belice y para los nicaragüenses en Costa Rica.

Otros dos escenarios de inserción laboral de los inmigrantes en América Central han sido el servicio doméstico y otras actividades de servicios. El servicio doméstico realizado por trabajadores/as nacidos/as en el exterior se ubica principalmente en Costa Rica, donde el oficio está en manos de mujeres nicaragüenses.

Morales (2007).

En línea con estos autores, los resultados de esta investigación señalan que las personas trabajadoras migrantes entrevistadas se ubican en este tipo de empleos, en la mayoría de los casos no tienen un contrato laboral y tampoco se cumplen los derechos laborales. Esto quiere decir que son grupos que tienen un mayor grado de vulnerabilidad, la cual se recrudece ante la falta de fiscalización de los derechos laborales.

Además de los sectores en los que se insertan las personas migrantes trabajadoras, cabe señalar que la incorporación al empleo tiende a ser inestable. Los datos recabados muestran que en casi todos los países las personas están contratadas temporalmente. Este dato es todavía más significativo si se toma en cuenta que en los países de origen también tenían empleos temporales. Esto significa que la migración no necesariamente da mayor estabilidad laboral, y en ese sentido hay cierta continuidad en la trayectoria laboral. El escenario de Belice es la única excepción: un 69% de las personas entrevistadas dijeron tener una afiliación laboral fija y un 72 % indicó no haber cambiado de empleo en los últimos años.

Las mujeres migrantes entrevistadas presentan una mayor estabilidad laboral que los hombres. Tanto en sus países de origen como en los países de destino, se destaca una mayor proporción de mujeres con empleos permanentes. La explicación muy posiblemente radica en el hecho de que el empleo en los servicios domésticos suele ser más estable, aunque no necesariamente menos precario, que el empleo en la agricultura y la construcción. Este último, con alta presencia masculina, se determina en gran parte por los ciclos de las cosechas o la duración de los proyectos de construcción, lo que implica una mayor rotación de personas trabajadoras.

Otro hallazgo de interés en el marco de esta investigación señala que las personas migrantes no suelen cambiar de tipo de trabajo. En general, las personas

migrantes trabajan en las actividades en las que han tenido experiencia laboral en sus países de origen, y se mantienen en éstas a lo largo de su proceso migratorio, con excepción de las trabajadoras domésticas, quienes suelen haber laborado en otras actividades en su país de origen.

En cuanto a la inserción laboral en los mercados regionales, de nuevo destaca el papel central de las redes sociales informales, de las cuales una parte importante de la población migrante obtiene información sobre posibles lugares de trabajo útil para su estadía en el país de destino⁴⁴. Especialmente las mujeres señalaron que utilizaban mecanismos alternos para conseguir trabajo, tales como la lectura de rótulos donde se anuncian las necesidades de trabajo doméstico, o se presentan casa por casa a consultar sobre las posibilidades de empleo. Finalmente, en algunos casos, como el de los trabajadores migrantes haitianos, muchos refieren haber encontrado trabajo mediante intermediarios y contratistas.

Como se mencionó anteriormente, la mayoría de las personas migrantes se inserta en actividades laborales de baja calificación. Es notable el escaso acceso a educación y a los procesos de capacitación para el trabajo en sus países de origen y de destino.

Son pocos los programas de formación y capacitación accesibles para las personas migrantes y cuando éstos existen, como en el caso de Costa Rica, son accesibles únicamente para personas cuya condición migratoria es regular⁴⁵. Si bien existen en

⁴⁴ Algunos casos nacionales ejemplifican este aspecto. En El Salvador, por ejemplo, 164 personas dijeron poseer algún tipo de información, de las cuales un 76% contaba con información útil para el trabajo. En Costa Rica, 150 contaban con información, de las cuales un 87% tenían información sobre el trabajo.

⁴⁵ Una de las principales desventajas detectadas, en este sentido, es que la mayor parte de la población migrante se encuentra en situación de indocumentación (no cuenta

la región algunas experiencias de formación para emprendedores y en informática orientadas a personas inmigrantes, impulsadas por organizaciones de la sociedad civil⁴⁶, el panorama general de las personas trabajadoras de la región, con algunas excepciones⁴⁷, señala que las personas aprenden directamente en la práctica lo que necesitan para desarrollar su trabajo.

5.2 Principales tendencias en las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes en el ámbito intrarregional

Las personas trabajadoras migrantes se concentran en actividades productivas donde, en muchos casos, sus principales derechos laborales se ven amenazados, como consecuencia de prácticas comunes que se dan en el sector y que afectan tanto a nacionales como a inmigrantes y que son producto de una preocupante tendencia de algunos empleadores por aprovecharse de los miedos que las personas migrantes tienen a denunciar

con permisos de trabajo o está en una situación migratoria irregular) por lo que le es difícil el acceso a programas de capacitación oficiales o proporcionados por el Estado.

⁴⁶ No siempre la formación en el país de destino se convierte en un recurso favorable para el desempeño posterior de las personas migrantes. En muchos casos, los conocimientos adquiridos en nuevas actividades en los países de destino no se traducen en el beneficio de las actividades que tradicionalmente realizan las personas migrantes en sus países de origen.

⁴⁷ El caso de Panamá ofrece una excepción. Un porcentaje considerable de personas migrantes cuenta con formación y capacitación en su país de origen (43%) y un tercio de la población migrante obtuvo algún título en educación en el país de destino. Tanto en el país de origen como el país de destino, los institutos de formación públicos juegan un rol protagónico en la dotación de formación para servicios empresariales, asistencias técnicas, certificación profesional y talleres.

Recuadro 5.2

Los impactos de la migración laboral en las sociedades de destino: las desconexiones familiares

La investigación de campo realizada sugiere una serie de impactos en las familias de las personas migrantes. A la pregunta acerca de los principales efectos negativos para la familia, en Honduras se refirieron a la separación y desintegración familiar (24%), la ausencia del familiar (15%), la soledad y desamparo en momentos difíciles (8%), y la falta de la figura paterna/materna (6%); mientras que en Nicaragua se indicó la desintegración familiar (48%), cambios en la convivencia (36%) y ausencia de la figura paterna/materna como las principales transformaciones asociadas al proceso migratorio de su familiares.

Las valoraciones sobre la situación de la familia al marcharse uno de sus miembros son bien distintas en ambos países: mientras que en Honduras la valoración de quienes consideran que la familia está mucho mejor es bastante baja (13%) en Nicaragua esa opinión sube al 46%.

Fuente: Informes nacionales de esta investigación de Honduras y Nicaragua, diciembre 2010.

dichos abusos, sobre todo cuando se trata de inmigrantes irregulares. El Cuadro 5.2 contiene los principales hallazgos encontrados en el marco de este estudio respecto al cumplimiento de los derechos laborales de las personas migrantes intrarregionales entrevistadas.

Cuadro 5.2
Centroamérica: Reconocimiento de derechos laborales a personas
trabajadoras migrantes entrevistadas, por país

Beneficios	Total	Guatemala	El Salvador	Costa Rica	Panamá	Belice
Sí cumplen sus derechos laborales	83	97	47	79	97	99
Un día libre con pago/ semana	54	42	64	48	79	36
Pago de salario mínimo de ley	50	68	27	58	62	38
Permiso para ausentarse del trabajo ante una urgencia	45	46	40	65	33	42
Derecho a vacaciones pagadas	37	36	24	56	3	41
Pago de décimo tercer mes/aguinaldo	32	30	5	59	31	34
Incapacidad pagada por el empleador	28	8	14	63	16	36
Seguro de salud y enfermedad	27	10	11	58	11	43
Riesgos del trabajo/seguro	25	9	10	62	14	29
Seguro de pensiones de vejez	13	6	2	35	8	15

Fuente: CID GALLUP. Informe Regional, mayo 2010.

Es muy notable que un 83% de las personas trabajadoras migrantes consultadas indiquen tener una percepción positiva acerca del cumplimiento de sus derechos laborales, pero una mirada más afinada a cuáles son los derechos laborales que le son reconocidos por sus empleadores contradice esta afirmación. Por ejemplo, indicaron que el cumplimiento de derechos como recibir el pago del aguinaldo, estar inscritos en las cotizaciones de la seguridad social y contar con seguros de riesgos de trabajo empeoró en el país de destino en comparación con sus países de origen. Sólo las personas migrantes entrevistadas en Costa Rica y Belice aseguraron que el cumplimiento de estos derechos había mejorado.

En general, son notables los bajos porcentajes de cumplimiento de derechos laborales en los países de destino. Por ejemplo, sólo un 37% indicó que disfrutaba de vacaciones pagadas, el 32%

dijo que recibía el pago de un décimotercer mes de salario por año (aguinaldo), y un poco más de un cuarto de la población señaló que si debía incapacitarse el período de incapacidad era remunerado por el empleador, o que al contar con seguro de enfermedad o un seguro de riesgos del trabajo estos gastos eran cubiertos por el seguro. Apenas la mitad de la población dijo que recibía al menos el salario mínimo y que tenía un día libre de descanso por semana.

Si bien se observaron estas preocupantes tendencias regionales, también se observaron diferencias importantes por países que muy probablemente se relacionan con el nivel de desarrollo de las instituciones en cada país y con el grado y efectividad de la fiscalización de los derechos laborales que éstas realizan. En este sentido, los datos recopilados para el caso de Costa Rica se destacan positivamente en relación a los demás países de la región.



Cuadro 5.3
Centroamérica
Personas trabajadoras que reciben beneficios sociales, por actividad

	Total	Agricultura	Construcción	Servicio doméstico	Comercio	Turismo
Días libres p/semana	54	35	71	56	50	34
Salario mínimo	50	54	54	45	37	46
Permiso/urgencias personales	45	50	48	37	42	46
Vacaciones	37	41	30	44	16	52
Aguinaldo	32	42	26	32	14	36
Seguro Social: enfermedad maternidad	27	44	22	14	18	46
Incapacidad pagada/empleador	28	39	26	17	20	56
Trabajo en forma permanente	74	65	75	76	85	100
Empresa con programa contra riesgos a/	34	23	50	30	17	-

Fuente: CID GALLUP. Informe Regional, mayo 2010.

Otro caso interesante para el análisis es Belice. En este país, las personas manifiestan que cuentan con mejores condiciones laborales que en sus países de origen. En este país se registró el menor porcentaje de personas migrantes encuestadas que señalaron que no tenían ninguno de los derechos laborales mencionados por el entrevistador (4%). Además, los datos recabados señalan que el 85% de las personas entrevistadas tiene acceso a los servicios públicos de salud⁴⁸ y

el 65% por ciento indica que en su lugar de trabajo existen programas preventivos de salud ocupacional y riesgos de trabajo en la empresa.

Además, los datos recogidos reflejan diferencias importantes por actividades económicas (ver Cuadro 5.3). Por ejemplo, en la construcción, el 71% de los trabajadores entrevistados indicó que cuenta con un día libre por semana, pero muy pocas personas señalaron que reciben

⁴⁸ El trabajo de campo por parte de la coordinación del estudio permitió constatar algunos de estos aspectos, a través de

entrevistas con personas trabajadoras en el sector del banano y gerentes de algunas fincas donde se tuvo acceso.

vacaciones y aguinaldo. En contraste, en agricultura, muy pocos dijeron tener un día libre por semana, pero hay un mayor porcentaje que recibe aguinaldo en comparación con la construcción. En el servicio doméstico y en el comercio, dos actividades con alta presencia femenina, se obtuvieron los peores resultados en cuanto a cumplimiento de los derechos laborales de las personas migrantes.

En lo que se refiere a los programas de salud ocupacional y riesgos del trabajo, existen diferencias entre países. En Guatemala y El Salvador las personas trabajadoras no tienen acceso a este tipo de programas, y no tienen conocimiento de primeros auxilios, mientras que en Costa Rica y Belice la mayoría sí tiene este tipo de acceso.

Uno de los principales factores que determinan una mayor vulnerabilidad de las personas migrantes ante la violación de sus derechos laborales es la falta de documentación⁴⁹. Si bien esta carencia no parece causar mayores obstáculos para la inserción laboral de las personas migrantes intrarregionales entrevistadas⁵⁰, sí representa un obstáculo para la persona migrante al momento de reclamar sus derechos. Además, el hecho de no contar con un permiso migratorio laboral, si bien

en teoría no permite trabajar en el país de destino de manera regular, en la práctica coloca a la persona migrante en una situación de vulnerabilidad ante abusos y violaciones de sus derechos laborales, pues la amenaza de la deportación y la percepción de las persona migrante de no tener ningún derecho, por ser migrante irregular, inhibe la denuncia y la reivindicación de los mismos⁵¹. Esta situación es recurrente en el caso de las personas trabajadoras migrantes, tal y como lo indican diversas instancias como el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2010) en su estudio regional acerca del contexto de los derechos laborales y el acceso a la justicia laboral en Centroamérica y República Dominicana, que a la letra señala:

Se advierte el desconocimiento, la desorganización y la condición indocumentada de las personas migrantes, quienes viven prácticamente en la clandestinidad y en condiciones precarias que les llevan a acceder a trabajos de baja calidad en cuanto al respeto a sus derechos, salarios y condiciones laborales. Cuando estos derechos se ven violentados, no tienen acceso a la justicia, o esto se torna tan complicado que, por lo general, desisten de su empeño. La tramitología exigida para plantear demandas ante el sistema de justicia es complicada, normalmente se exige la representación de un procurador, disponer de algunos recursos monetarios para iniciar el proceso y tiempo, y quienes pueden apoyar a las personas trabajadoras son organizaciones sindicales con poco desarrollo, escasos abogados que apoyan a estas personas, ONG con trabajo dedicado pero insuficiente e instancias públicas sin interés en los asuntos laborales (IIDH, 2010:14).

Dado que muchas de estas personas migrantes, según los datos recopilados, desconocían sus derechos sociales y

⁴⁹ Se produce el rezago en el proceso de incorporación de estas personas al sistema social, a partir de su integración laboral, de su participación en la seguridad social y del acceso a los beneficios de los servicios sociales y de las políticas públicas (Morales, 2008). Muchas de las personas empleadoras consultadas en el estudio indicaron que los altos costos en materia de documentación que existen en los países receptores, limitan la posibilidad de que tanto ellas mismas como las personas migrantes puedan cumplir estos requerimientos. Sin embargo, en el fondo lo que se produce es un proceso de abaratamiento de los costos de producción, que son trasladados a las personas trabajadoras vía el pago parcial de su salario o la ausencia de reconocimiento de sus derechos.

⁵⁰ En los casos de las personas provenientes de los países adscritos al CA-4, esto fue indicado con insistencia.

⁵¹ Pese a que esto es así, hay muy poca incidencia de denuncias en los juzgados laborales y en las instancias de resolución de estos procesos.

laborales en sus países de origen, incluyendo un bajo acceso a los servicios públicos de salud, los procesos migratorios intrarregionales no parecen suponer un cambio sustantivo para la población migrante en materia de acceso a derechos (tanto en origen como en destino frecuentemente les son irrespetados). Lo que sí refleja es que el incumplimiento de los derechos laborales en los sectores productivos en los que laboran las personas migrantes, antes y después de su proceso migratorio, es una práctica común y hasta aceptada, considerando los escasos niveles de denuncia de abusos referidos por las personas entrevistadas.

La anterior apreciación se ve sustentada por los resultados de los grupos focales con personas trabajadoras realizados en el marco de esta investigación, en los cuales se resaltó que en muchos casos las personas migrantes reciben salarios menores en comparación con sus colegas nacionales, tienen jornadas más largas sin pago extra, les reconocen menos vacaciones y, en el caso de pequeñas y medianas empresas, el acceso a la seguridad social es prácticamente nulo. Además, señalaron que frecuentemente son contratados sin contratos escritos; es decir, las relaciones laborales se pactan oralmente “para no dejar evidencia” y en muchas ocasiones el pago se condiciona al cumplimiento de resultados fijados por el empleador en forma unilateral, especialmente en el sector agrícola⁵². Sin documentación, sin contrato formal y en ocasiones sin autorización migratoria para estar en el país, muchas personas migrantes asumen no ser sujetos de derechos laborales o sociales, por lo que no creen tener posibilidades de acceder a los sistemas de justicia.

Así pues, en muy pocos casos se denuncia o reclama estas prácticas ante los Ministerios de Trabajo. Como indica el

IIDH (2010), este tema es institucional y cultural:

El cumplimiento de los derechos laborales de trabajadoras y de personas migrantes, o sus posibilidades de acceso a justicia reparadora a las violaciones, no es un tema exclusivamente legal o jurídico. Es una expresión clara de las tremendas falencias de desarrollo que privan en los países bajo análisis. Igualmente, las soluciones no corresponden en forma única al ámbito jurídico. Importantes mejoras de acceso a la justicia laboral y disminución de la migración laboral pueden lograrse con esfuerzos integrales de desarrollo, si la región comienza a verse y reconocerse como tal, de modo que sus esfuerzos tengan efectos positivos en cada país. (IIDH, 2010:77)

Además, la población migrante laboral en la región muestra bajos niveles de organización y aún más bajos de sindicalización. Con algunas notables excepciones, como la Asociación de Trabajadores Nicaragüenses (ATNU) y un sindicato de trabajadores migrantes recién conformado en el sector de la agroindustria piñera costarricense, la participación y representación en organizaciones laborales es prácticamente nula. Esto se explica, principalmente, por la falta de documentación, la estacionalidad de las migraciones, el poco conocimiento de las personas trabajadoras sobre la existencia de organizaciones o gremios laborales, todo ello combinado con el escaso conocimiento de las organizaciones laborales y sindicales sobre la realidad migratoria y en buena parte de los países en estudio, incluso algunas normativas que limitan el acceso de las personas migrantes a las directivas sindicales.

Una sistematización de los datos emanados de las discusiones sostenidas en los grupos focales de empleadores confirma la información proporcionada por las personas migrantes entrevistadas. Los empleadores reconocieron rezagos importantes en el reconocimiento de los derechos de las personas migrantes.

⁵² Por ejemplo, el 90% de las personas trabajadoras haitianas están bajo contrato verbal. En este sentido, interviene la figura del contratista o intermediario, ya mencionada anteriormente en este apartado.

Seguridad	Salarios	Derechos	Trato
<ul style="list-style-type: none"> • En construcción y agricultura puede darse cierta seguridad: cascos, mascarillas. • Más común en empresas grandes. • Mayoría en los países no ofrece facilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menores que los nacionales: "su situación irregular hacer más fácil atraerlos. • Creen que "es una ganancia para ambos: les dan trabajo y pagan menos. • El "no tener que pagar por los beneficios resulta atractivo para ellos". 	<ul style="list-style-type: none"> • Grandes empresas los reconocen, en área de turismo, construcción, agricultura. • En servicio doméstico se poseen menos derechos. • Legales: buscan mejores opciones de puestos acorde con su formación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratistas indican dar trato similar a nacionales y extranjeros. • Lo contradicen los trabajadores: salario, feriados, jornadas, seguros. • En los países de emigración reconocen pagar bajos salarios.

Si bien la mayoría de los empleadores reconoce la existencia de legislación laboral y que las personas migrantes trabajadoras tienen derechos laborales, más de la mitad de los consultados dijo que no la aplicaba. Es importante evidenciar que, según los propios entrevistados, las violaciones de los derechos laborales de las personas migrantes se producen mayoritariamente en empresas de menor tamaño y con cierto grado de informalidad.

Combatir y erradicar el irrespeto de los derechos sociales y laborales de las personas migrantes trabajadoras representa posiblemente el reto más grande en materia de gestión integral de la migración laboral en la región. Se evidencia una escasa fiscalización de los procesos de reclutamiento, de contratación y de inspección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes. Además, según fue ratificado por los propios empleadores en los grupos focales, se concede una cierta *naturalización* de las violaciones de los derechos laborales, tomando como pretexto la situación y condición socio-jurídica de las personas migrantes, por lo cual resulta impostergable generar mayor responsabilidad social empresarial de los empleadores de personas trabajadoras migrantes en el ámbito regional.

5.3 Integración y convivencia

En las encuestas realizadas en esta investigación se preguntó a las personas trabajadoras migrantes cómo perciben su integración en las sociedades de destino y cómo realizan la convivencia con sus familias, con otros trabajadores y con la población nacional. En general, las personas migrantes mostraron una percepción positiva de las relaciones sociales y laborales establecidas en los países de destino, aunque su participación en algunos ámbitos sociales, como organizaciones comunales o iglesias⁵³, es relativamente baja.

En muy pocas ocasiones se citaron hechos de discriminación importantes, y quienes indicaron haber experimentado alguna situación de discriminación dijeron haberla sentido por su nacionalidad, su condición migratoria o su forma de expresarse (en el caso de las personas migrantes nicaragüenses este último rasgo fue acentuado). Algunas personas migrantes manifestaron sentir algún grado

⁵³ La escasa participación en grupos comunales y religiosos podría estar explicando bajos niveles de inclusión sociocultural en una sociedad. Destacan, del mismo modo, los objetivos fundamentalmente laborales de las personas migrantes en la región, que las hacen tener poco interés en participar en estas actividades.

de discriminación por parte de las autoridades nacionales y migratorias. Por ejemplo, en Panamá, comentaron que se sienten acosados por la policía. El Cuadro 5.4 resume la información por país.

Si bien la valoración de las personas migrantes trabajadoras entrevistadas no refleja situaciones de discriminación generalizadas, sí revela que el proceso de adaptación e integración a sus sociedades de destino es muy complejo y presenta características diversas en los diferentes países. Por ejemplo, las personas migrantes trabajadoras entrevistadas en Guatemala indicaron tener dificultades para adaptarse al clima, las costumbres e incluso las comidas.

En Belice, por ejemplo, destaca el hecho de que las personas entrevistadas

expresaron que existen procesos de segmentación espacial de las poblaciones migrantes salvadoreñas y guatemaltecas; se han creado barrios casi exclusivos de ciertas nacionalidades ubicados en el centro de Belmopán y en sus alrededores. Esto se da, por un lado, por las condiciones específicas del mercado de vivienda, y por otro lado, por las redes sociales que inciden en los procesos migratorios. Concretamente, el hecho de que compartan las mismas prácticas culturales y un mismo idioma en un país con predominancia de la lengua inglesa puede explicar estas tendencias. En este caso específico, si bien la población migrante indica no tener problemas con la población nativa, existen bajos niveles de integración en comparación con otros países de la región.

Cuadro 5.4
Percepciones sobre la discriminación,
personas trabajadoras migrantes

Categoría	Inmigrantes					
	Total general	Guatemala	El Salvador	Costa Rica	Panamá	Belice
Absolutos	1515	310	305	300	300	300
Total general	100	100	100	100	100	100
Sienten discriminación	20	13	17	27	30	12
De vecinos, comunidad nacional	12	12	8	11	19	16
De compañeros nacionales	2	3	3	4	2	4
De otros: autoridades, patrones	5	5	2	2	6	10

Fuente: CID GALLUP. Informe Regional, mayo 2010.

6

La normativa vigente en materia de gestión de las migraciones laborales en la región: reflexiones para la formulación de políticas públicas para la protección y asistencia de las personas migrantes trabajadoras y sus familiares



El presente capítulo está dividido en dos secciones. En la primera de ellas se ofrece un breve análisis del contexto normativo e institucional de la gestión de los flujos migratorios laborales en vigor en los países objeto de este estudio. Para ello, esta primera sección recopila los aspectos más relevantes de los apartados jurídicos de los informes nacionales realizados en el marco de la presente investigación y que fueron elaborados partiendo de los insumos suministrados por las oficinas de la OIM de los países correspondientes⁵⁴.

En la segunda sección se desarrolla un análisis, desde una perspectiva regional, de los retos más importantes que existen en materia de mejoramiento de los mecanismos de gestión de los flujos migratorios laborales intrarregionales y que deben ser resueltos para poder garantizar una efectiva gestión de dichos flujos y proteger los derechos de las personas migrantes trabajadoras y de sus familiares. Para la realización de este análisis, el autor hace uso de un modelo de interpretación de resultados desarrollado por él mismo específicamente para este estudio, el cual permite identificar con más claridad las necesidades de protección y asistencia que tienen las personas migrantes

trabajadoras y a partir de dicha identificación, analizar la pertinencia de la normativa vigente en los países de la región.

Los análisis incluidos en este capítulo han sido desarrollados por Salvador Gutiérrez, Oficial Regional de Enlace y Políticas para Centroamérica, Norteamérica y el Caribe de la OIM, con base principalmente en la información contenida tanto en los apartados jurídicos como en los resultados obtenidos a través de las encuestas, los grupos focales, las entrevistas a informantes clave y los talleres de validación realizados como parte de este estudio.

6.1 Análisis del marco normativo e institucional vigente en el que se desarrolla la gestión migratorio-laboral en Centroamérica y República Dominicana

Con el objeto de realizar un adecuado análisis de la normativa vigente en los países de la región en materia de gestión migratoria laboral, la presente sección se aboca, primero, a definir a grandes rasgos cuáles son los derechos reconocidos a las personas migrantes trabajadoras por la legislación vigente, para posteriormente resaltar las obligaciones más relevantes en materia de salvaguarda de dichos derechos por parte de los Estados de la región.

⁵⁴ Cabe aclarar que la información jurídica relativa a la República Dominicana y Belice no fue recabada por las oficinas de la OIM de estos países, sino que fue recolectada por consultores.

Para ello, esta sección recopila la normativa nacional e internacional más importante y atinente a la gestión de la migración laboral y a la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras y de sus familiares. Dicha recopilación incluye tanto los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por los Estados en estudio como las legislaciones y normativa migratoria y laboral más relevante.

6.1.1 Marco legal internacional

Los principales instrumentos internacionales de derechos humanos, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, extienden la titularidad de estos derechos a las personas migrantes y sus familiares, con independencia de que su condición migratoria sea regular o irregular.

En el caso de la migración laboral, una serie de instrumentos internacionales definen los derechos de las personas trabajadoras migrantes y sus familiares (Ver anexo 10). En concreto, destacan tres convenios considerados como base para ello: la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, aprobada en el seno de las Naciones Unidas, y los Convenios número 97 y 143 de la OIT⁵⁵.

La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares señala los derechos básicos de los migrantes trabajadores, incluidos aquéllos en situación migratoria irregular y sus familiares. Por su parte, los Convenios núm. 97 y 143 de la OIT establecen los

derechos fundamentales en materia de protección de los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familiares, tales como medidas de protección para los trabajadores migrantes y derechos laborales en caso de cese de empleo, remuneración, seguridad social, salarios y prestaciones (OIM, 2010).

El Convenio núm. 97 sobre los trabajadores migrantes sienta el principio de no discriminación de los trabajadores migrantes que se encuentran regularmente en el país de destino en lo que respecta a “la afiliación a las organizaciones sindicales y el disfrute de las ventajas que ofrecen los contratos colectivos”. Este convenio también establece la igualdad de trato y la supresión de restricciones para la admisión en el empleo de las personas migrantes trabajadoras.

Es de resaltar también el compromiso que asume todo Estado miembro que haya ratificado el Convenio núm. 97 por el cual se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir a error. En este sentido, todo Estado miembro para el cual se halle en vigor el Convenio, se obliga a mantener un servicio gratuito apropiado de información y ayuda a los migrantes y se compromete a dictar disposiciones con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes, a mantener servicios médicos apropiados, y a permitir la transferencia de las ganancias y de las economías de los trabajadores migrantes. Asimismo, el Convenio prohíbe la expulsión de los migrantes admitidos a título permanente en caso de enfermedad o accidente sobrevenido que los incapacite para ejercer su oficio.

Por su parte, el Convenio núm. 143 establece la obligación general de los países miembros que lo hayan ratificado de respetar los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes. Sin cuestionar el derecho de los Estados a

⁵⁵ Hasta el año 2010, sólo 23 países en el mundo habían ratificado el convenio 143 de la OIT y 49 lo habían hecho con el convenio 97 de la OIT. Los países receptores más grandes a nivel continental (Canadá y Estados Unidos) no han ratificado ninguno de los tres instrumentos internacionales indicados.

normar los flujos migratorios laborales, señala el derecho de los trabajadores migrantes a ser protegidos sin importar que hayan entrado al país de destino regularmente y tengan o no documentación oficial. El Convenio prevé la adopción y aplicación de sanciones a las personas que fomenten deliberadamente la inmigración clandestina o irregular, a quienes empleen trabajadores migrantes irregulares y a quienes promuevan u organicen migraciones irregulares. El Convenio dispone, además, que los Estados Miembros que lo hayan ratificado deberán establecer contactos e intercambiar información con los demás Estados interesados para promover la vigencia de las disposiciones del Convenio y, principalmente, para asegurar que los traficantes de fuerza de trabajo puedan ser sancionados en cualquier país en el que hayan realizado operaciones. Además, establece la obligación de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores durante el proceso de elaboración de la legislación y de las demás medidas previstas para suprimir las migraciones en condiciones abusivas.

Además, el Convenio instituye algunas medidas de protección a favor de las personas migrantes trabajadoras que hayan perdido su empleo, así como a favor de las que están en situación irregular. Igualmente, refrenda la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores nacionales, autorizando un número limitado de restricciones en materia de igualdad de acceso al empleo. Esta igualdad no se limita a las cuestiones laborales y profesionales, sino también a la seguridad social, a los derechos sindicales y culturales, y a las libertades individuales y colectivas. Finalmente, el Convenio refrenda el derecho a la reunificación familiar de todos los trabajadores migrantes que residan regularmente en su territorio.

Además de los principios de derecho anteriormente expuestos, tanto el

Convenio núm. 97 como el núm. 143 ponen de relieve el papel de la cooperación bilateral entre países de origen y de destino en el ámbito de las migraciones laborales. Dada la gran importancia de los principios establecidos en dichos convenios y, sobre todo, de aquéllos contenidos en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, que es más amplia en cuanto a la protección de derechos de todos los migrantes trabajadores y de sus familiares, su ratificación es altamente recomendable para aquellos países que desean administrar los flujos migratorios laborales de manera integral en pleno respeto de las garantías mínimas que dan vigencia a los derechos humanos de las personas migrantes trabajadoras y de sus familiares.

La Convención consta de 93 artículos divididos en 9 secciones. Las temáticas más importantes reguladas por la Convención son:

1. **Derechos de los migrantes trabajadores y los miembros de sus familias.** La Convención resalta los abusos a sus derechos que sufren más frecuentemente las personas migrantes trabajadoras y sus familiares, quienes, en ocasiones, son privados o ven limitados sus derechos humanos fundamentales. En este sentido, señala expresamente que los derechos humanos son aplicables a todas las personas migrantes trabajadoras sin importar su situación migratoria. Si bien la Convención reconoce que algunos otros derechos se aplican sólo a los trabajadores migratorios en situación regular, también afirma que siempre debe darse un trato justo a los trabajadores en situación migratoria irregular.
2. **Derechos humanos de migrantes trabajadores y de sus familiares - libertades básicas.** La Convención protege el derecho de abandonar el país de destino y regresar al de origen. Asimismo, reitera la prohibición de

tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, así como de la esclavitud o servidumbre y del trabajo forzoso u obligado. Reivindica también el derecho de estas personas a que su propiedad no sea confiscada arbitrariamente.

3. **Derecho al debido proceso.** La Convención prescribe el derecho de que las investigaciones, arrestos y detenciones que involucren a migrantes trabajadores y sus familiares se lleven a cabo de acuerdo con las normas previamente establecidas para ello. Su derecho a la igualdad, respecto a los nacionales del Estado ante los órganos de justicia debe respetarse. Deben contar con asesoría legal, información e intérpretes necesarios en un idioma que entiendan. Cuando se dicta sentencia, las consideraciones humanitarias con respecto a su condición de migrantes deben ser tomadas en cuenta. Además, señala que la expulsión arbitraria de un trabajador migratorio del país de destino está prohibida.
4. **Igualdad de las personas migrantes trabajadores respecto a los nacionales.** La Convención reitera que los migrantes trabajadores deben ser tratados de forma igualitaria a los nacionales del país de destino en cuanto a remuneración y demás condiciones laborales. Dicha igualdad incluirá los beneficios de seguridad social y asistencia médica de urgencia.
5. **Transferencia de ganancias.** La Convención ratifica el derecho de las personas migrantes trabajadoras a llevar con ellas y transferir sus ganancias y ahorros, así como sus pertenencias.
6. **Derecho a la información.** Se reitera el derecho de las personas migrantes trabajadoras a ser informadas por los gobiernos parte, en su propio idioma y en forma gratuita, sobre los derechos que protege la Convención, incluyendo las condiciones de admisión así como sus derechos y obligaciones en los países de destino.
7. **Derecho a ausentarse temporalmente.** Se señala el derecho de las personas migrantes trabajadoras a ausentarse temporalmente por causa de necesidades u obligaciones familiares, sin que ello deba poner en riesgo la vigencia de la autorización o permiso migratorio-laboral que hayan obtenido para justificar su legal estancia o el desarrollo del trabajo que realizan en el país de destino.
8. **Libertad de movimiento.** Se señala el derecho de las personas migrantes trabajadoras a moverse libremente en el territorio del Estado del empleo y de seleccionar el lugar en donde quieren vivir.
9. **Igualdad con los nacionales para el acceso a servicios educativos, vocacionales y sociales.** Se reivindica el derecho de las personas migrantes trabajadoras y de sus familiares a gozar de igualdad respecto a los nacionales del Estado del empleo en el acceso a la educación, la orientación vocacional y los servicios de colocación, la capacitación vocacional y la formación para el trabajo; la vivienda, incluyendo los programas de vivienda social; la protección contra la explotación realizada como cobro de alquiler; los servicios sociales y de salud, cooperativas, el acceso y la participación en la vida cultural.
10. **Violaciones del contrato laboral.** Se ratifica el derecho de las personas migrantes trabajadoras a denunciar violaciones laborales ante las autoridades laborales competentes del país de destino. Además, se certifica su derecho a tener una audiencia pública en un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido de conformidad con la ley.

11. **Promoción de condiciones sanas, justas, humanas y legales en relación con la migración internacional de las personas migrantes trabajadoras y sus familiares.** Los Estados se obligan a consultarse y colaborar entre sí para asegurar a las personas migrantes trabajadoras y a sus familiares mejores condiciones de trabajo y de vida. En este sentido, los países parte se comprometen a promover:
- La formulación y la implementación de las políticas de migración necesarias para asegurar la vigencia de los principios establecidos en la Convención.
 - El intercambio de información, la consulta y la cooperación entre las autoridades competentes de los países de origen y destino de las personas migrantes trabajadoras y de sus familiares.
 - La provisión de información adecuada a los patrones y trabajadores sobre los trámites, la reglamentación, las leyes y las políticas aplicables a la migración laboral.
 - La provisión de servicios consulares apropiados para las personas migrantes trabajadoras y sus familiares.
 - La regulación del reclutamiento de los trabajadores migratorios, al restringirlo a entidades del Estado, o bien a agencias privadas de contratación y empleadores que hayan sido previamente evaluados y autorizados.
 - El establecimiento de medidas apropiadas contra la diseminación de información engañosa respecto a la emigración e inmigración.
 - El establecimiento de las acciones necesarias para detectar y erradicar la migración laboral que se realiza en forma irregular.
 - La imposición de sanciones a los empleadores y los gestores que sean responsables de promover la migración laboral que se realiza en forma irregular.
12. **Remesas y exenciones de impuestos y derechos aduaneros.** Los países parte deben permitir y facilitar la transferencia de las ganancias y ahorros de las personas migrantes trabajadoras a sus países de origen, para lo cual no se les hará pagar impuestos más altos que a los nacionales por concepto de transferencia. Gozarán de igualdad con otros nacionales en el Estado implicado respecto de deducciones de impuestos y concesiones, y se hará lo posible por evitar a los trabajadores migratorios el doble cobro de impuestos. Se considerará la posibilidad de concederles exenciones de derechos aduaneros e impuestos sobre sus pertenencias personales y menaje.
13. **Información previa a la salida.** Las personas migrantes trabajadoras y sus familiares deben ser plenamente informados sobre todas las condiciones aplicables a su admisión, estancia y empleo, así como sobre otros requisitos.
14. **Provisión de servicios consulares adecuados.** Los países parte se comprometen a proporcionar servicios consulares adecuados para cumplir las necesidades sociales, económicas, culturales y otras de las personas migrantes trabajadoras y de sus familiares.
15. **Regulación del reclutamiento.** El reclutamiento de trabajadores debe ser regulado mediante su fiscalización inicial desde el país de origen -el cual debe ser ejercido precisamente por el país de origen- para lo cual deberá estar sujeto a la previa autorización, la aprobación y a la posterior supervisión.
16. **Retorno de los trabajadores migratorios.** Las personas trabajadoras migrantes, incluidas aquellas en situación migratoria irregular, deben ser asistidas por su país de origen para volver de forma regular a su patria. Los Estados de origen deben tomar las

medidas apropiadas para promover las condiciones económicas adecuadas para su retorno y para su reintegración social y cultural a su país de origen.

17. **Reunificación familiar.** Con el fin de proteger la unidad familiar, los Estados del empleo deberán considerar la posibilidad de facilitar a los familiares de las personas migrantes trabajadoras migrar a su país de destino con la finalidad de reunir a la familia.

Además de los instrumentos ya citados, existen convenios internacionales que no se refieren específicamente a la migración laboral, pero que establecen disposiciones relevantes para los trabajadores migrantes intrarregionales, tales como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 100), el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (Núm. 19), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (Núm. 181), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Núm. 155), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (Núm. 183) y el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (Núm. 184). (Ver el Anexo 11).

Existen además algunos otros documentos prescriptivos, como el “Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales” adoptado en 2005, cuyo objetivo central es ofrecer orientaciones prácticas a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con la formulación, el fortalecimiento y la aplicación de políticas de migraciones laborales nacionales e internacionales. Este Marco tiene como punto de partida los principios y estándares que se desprenden de diversos instrumentos internacionales. Por ejemplo, el marco refrenda la importancia de los estándares definidos por el Convenio sobre trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm.97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y sus correspondientes Recomendaciones (86 y 151).

El Marco establece una serie de principios y directrices no vinculantes para la aplicación de un enfoque sobre migraciones laborales basado en derechos. Estos principios son básicamente los siguientes:

1. Trabajo decente.
2. Cooperación Internacional en Migraciones Laborales.
3. Base global de conocimientos.
4. Gestión eficaz de las migraciones laborales.
5. Protección de los trabajadores migrantes.
6. Prevención de prácticas migratorias abusivas y protección contra las mismas.
7. El proceso de migración.
8. Integración e inclusión sociales.
9. Migración y desarrollo.
10. Seguimiento.

Pese a la existencia de este conjunto de instrumentos, existen dos problemas fundamentales en relación con su aplicabilidad y vigencia efectiva en los países en estudio: primero, varios de ellos no han sido ratificados por los países de la región y, segundo, muchos de los países de la región, aun y cuando han avalado o ratificado estos instrumentos, no han incorporado convenientemente su contenido a sus legislaciones nacionales.

Esta no incorporación de los principios y estándares contenidos en los instrumentos internacionales avalados y/o ratificados por los países de la región a la legislación nacional de dichos países, se debe a dos factores esenciales: primero, a que en muchos casos no se han puesto en vigor las normativas nacionales que incorporen estos principios y que, por lo tanto, establezcan las consecuencias que acarrearía el irrespeto de ellos (con lo que se vuelven normas imperfectas) y, segundo, a que, aunque en algunos casos se han incorporado estos principios mediante la promulgación de normas nacionales, esta incorporación se ha realizado de forma deficiente o incompleta.

Como consecuencia de lo anterior, buena parte tanto de las personas migrantes trabajadoras como de sus empleadores, e incluso las propias autoridades migratorias, laborales y de bienestar social y hasta de justicia, enfrentan enormes dificultades para hacer efectivos los derechos establecidos en los diversos instrumentos internacionales, incluso los más fundamentales, como el acceso a la justicia, a la educación, a la salud y a otros servicios básicos.

El estado de la situación en la región en cuanto a la ratificación de los tres instrumentos internacionales de derechos humanos específicos para las personas trabajadoras migrantes y que ya han sido previamente mencionados, nos indica que, con excepción de Guatemala y Belice, los demás países en estudio no han ratificado el Convenio núm.97 y ninguno de estos países ha ratificado el Convenio núm.143 (ver el Cuadro 6.1).

En cuanto a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, si bien ésta ha sido ratificada por la mayoría de los países en estudio (Guatemala, Belice, El Salvador, Honduras y Nicaragua) desde hace varios años, todavía resta mucho trabajo por hacer en cuanto a la incorporación de los principios de esta Convención a la normativa nacional y sobre todo, aún queda mucho por hacer para asegurar que buena parte de sus principios tengan vigencia y aplicabilidad en la práctica.

Además, es pertinente resaltar que los países de destino de los mayores flujos migratorios laborales intrarregionales, no han ratificado la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (Costa Rica, Panamá y República Dominicana).

Cuadro 6.1
Instrumentos internacionales específicos sobre migrantes - estado de su ratificación

Países que han ratificado									
Instrumentos específicos sobre migrantes	Belice	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá	República Dominicana	Observaciones/Comentarios
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Los principales países de destino de la región no han ratificado la Convención. A pesar de que varios otros lo han hecho, la incorporación de sus principios a la normativa nacional todavía está pendiente.
Convenio sobre trabajadores migrantes (revisado), 1949 (Núm. 97)	Sí	No	No	Sí	No	No	No	No	En la subregión solo Guatemala y Belice lo han ratificado. Guatemala incluso ha promulgado legislación para la incorporación de los principios del Convenio a la normativa nacional.
Convenio sobre los trabajadores migrantes, (disposiciones complementarias), 1975 (Núm. 143)	No	No	No	No	No	No	No	No	

Fuente: Elaboración propia con base en OLACD, 2010.

Finalmente, cabe destacar que muchos de los instrumentos internacionales relevantes para la gestión de la migración laboral y para la protección de los derechos humanos de las personas migrantes trabajadoras y de sus familiares, no han sido ratificados por los países en estudio. En el Anexo 10 de este informe se puede consultar de forma amplia el estado de ratificación de una serie de instrumentos concernientes a la migración laboral.

No obstante lo anterior, resulta pertinente señalar que los países objeto de estudio han ratificado convenios fundamentales en materia de derechos humanos, incluidos los laborales y sobre el ejercicio de los mismos. Por ejemplo, todos ellos han ratificado los llamados “convenios fundamentales” de la OIT. Dichos convenios son:

- Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948 (Núm. 87).
- Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Núm. 98).
- Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930 (Núm. 29).
- Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Núm. 105).
- Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (Núm. 138).
- Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999 (Núm. 182).
- Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951 (número 100).
- Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958 (número 111).

En principio, las disposiciones de todos los convenios de la OIT, a menos que indiquen lo contrario, se aplican a todas las personas migrantes trabajadoras, por lo que éstas no deben recibir un trato

diferente por ser extranjeras en los países donde trabajan. Sin embargo, hay notables vacíos en la ratificación y aplicabilidad efectiva de ciertos instrumentos que establecen derechos laborales, tal y como se puede apreciar en los anexos de este informe y como se verá más adelante.

6.1.2 Marco legal interamericano

En materia de estándares interamericanos vinculados a la gestión de la migración laboral y a la protección de los derechos de las personas trabajadoras, incluidas las personas migrantes trabajadoras, existen una serie de instrumentos que los determinan con claridad. Entre estos instrumentos destaca, por su naturaleza, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por todos los países objeto del estudio.

Ahora bien, en materia de definición de estándares interamericanos de derechos humanos en materia de gestión de la migración laboral y de protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y de sus familiares, además de los instrumentos normativos en vigor, existen también las decisiones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), cuyas opiniones y resoluciones definen estándares que deben ser atendidos por los países miembro de dicha Corte. Todos los países objeto de este estudio han aceptado la jurisdicción de la CIDH, por lo que sus opiniones y resoluciones son relevantes para todos ellos.

En materia migratoria laboral, cobra especial importancia la opinión consultiva 18/03 de la CIDH, la cual define y detalla con claridad estándares de derechos humanos en el ámbito laboral que son vinculantes para los Estados y por tanto deben ser adoptados y aplicados en el ámbito nacional. Entre los estándares más importantes fijados y detallados por la OC/18-03 se encuentran:

1. El derecho a la igualdad y a la no discriminación, sin importar la condición migratoria de la persona.
2. El derecho al acceso a la justicia, el cual implica la obligación de los Estados, incluso, de realizar acciones positivas para garantizar que las poblaciones más vulnerables, como lo son las personas migrantes irregulares, puedan tener acceso efectivo a la justicia.
3. El derecho a la protección por parte del Estado, el cual implica que los derechos humanos de las personas sean protegidos por el Estado, mediante acciones positivas, sin importar su condición migratoria.
4. La universalidad de los derechos laborales fundamentales, los cuales son valederos para todas las personas, independientemente de su condición migratoria. Incluso la CIDH hizo un listado no exhaustivo de los derechos laborales fundamentales, refiriendo los siguientes: la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, la prohibición y abolición del trabajo infantil, las atenciones especiales para la mujer trabajadora, y los derechos correspondientes a asociación y libertad sindical, negociación colectiva, salario justo por trabajo realizado, seguridad social, garantías judiciales y administrativas, duración de jornada razonable y en condiciones laborales adecuadas (seguridad e higiene), descanso e indemnización.

6.1.3 Marco normativo regional y subregional

En cuanto al marco normativo regional y subregional aplicable a la gestión de la migración laboral y a la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras, éste está determinado por las diferentes iniciativas existentes en materia de integración regional y subregional, las cuales incorporan una serie de aspectos clave en el tema de la movilidad de personas, la gestión migratoria y los derechos humanos.

El proceso subregional más relevante y avanzado es, sin duda, el CA-4, proceso del que forman parte Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua, en cuyo seno se han desarrollado normativas y lineamientos en aspectos tales como: la homologación del visado, una plataforma tecnológica común para la administración de los flujos migratorios, la armonización de la legislación migratoria y, en general, la movilidad de los extranjeros entre los territorios de los países que conforman el CA-4.

Con respecto a esto, en un análisis sobre los acuerdos migratorios existentes en la región hasta el año 2009 realizado por la OIM, se señala que son los países amparados en el acuerdo CA-4 los que más rápido caminan hacia una integración efectiva por sus lazos históricos, culturales, geográficos y por su interés político en ello.

Sin embargo, desde el punto de vista formal de la integración regional (orientada desde el seno del Sistema de Integración Centroamericana, SICA) la asignatura pendiente es la de la administración y la gestión migratoria desde parámetros regionales, debido fundamentalmente a la falta de armonización en las actividades de las instituciones encargadas de la materia y a la ausencia de verificación, control y seguimiento de los acuerdos respectivos (OIM, 2009).

En el tema de los acuerdos vigentes, sobresale la necesaria revisión que deberá darse al proceso CA-4, con miras a que pueda responder con pertinencia y eficacia a las necesidades de movilidad laboral de la población que se desplaza entre los países parte del CA-4 y de los propios mercados laborales de la subregión, no sólo como una medida necesaria en todo proceso de integración, sino también como un paso natural que debe darse una vez que se ha garantizado la libre movilidad de personas, quienes en buena parte, como ya se ha evidenciado, se desplazan por motivos de búsqueda de oportunidades laborales.

Por otro lado, algunos de los países objeto del presente estudio que son ajenos al proceso CA-4 (Costa Rica, Panamá, Belice y República Dominicana), han impulsado acuerdos bilaterales, como los producidos entre los dos primeros países y entre República Dominicana y Haití (los cuales se detallan más adelante en este informe), con el fin de gestionar de mejor manera la migración laboral, particularmente la temporal, y proteger los derechos de las personas migrantes trabajadoras. Sin embargo, estos acuerdos binacionales, si bien significan avances fundamentales en la materia, requieren ser mejorados y complementados, particularmente en lo relativo a la definición de mecanismos de protección más efectivos que garanticen el respeto de los derechos humanos de las personas migrantes trabajadoras.

En resumidas cuentas, el encauzamiento y la regularización de los flujos migratorios laborales en la región, el acceso de las personas migrantes a la documentación migratoria laboral, la adecuada reglamentación de la normativa migratoria laboral y la adopción de medidas más efectivas para garantizar el respeto de la normativa migratoria laboral, constituyen, sin lugar a dudas, temas pendientes de resolver en el ámbito de las políticas regionales y binacionales de integración. A falta de una política migratoria regional y un acuerdo marco que regule estos aspectos, los procesos regionales y subregionales en materia de protección y regulación de flujos migratorios laborales intrarregionales no parecen encontrar un espacio natural donde desarrollarse.

Así las cosas, como lo plantea OIM, *“la carencia de un Acuerdo Marco que les dé sostenibilidad a los procedimientos es el gran obstáculo que explica la volatilidad en el cumplimiento de acuerdos. Por eso es fundamental la suscripción de un Acuerdo Marco de Integración Migratoria en la región, y para lograrlo con éxito debe necesariamente involucrarse a los órganos legislativo y judicial de los países miembros en su elaboración, discusión y aprobación”*. (OIM, 2009, p. 40)

6.1.4 Análisis regional de los retos más importantes en materia de mejoramiento de los mecanismos de gestión de los flujos migratorios laborales intrarregionales

En esta segunda sección del capítulo se desarrolla un análisis, desde la perspectiva regional, de cuáles son los retos más importantes para los países objeto del presente estudio en materia de mejoramiento de los mecanismos normativos e institucionales relativos a la gestión de los flujos migratorios laborales intrarregionales. Para los fines de esta sección, se entiende por mejoramiento de la gestión migratoria laboral el avance positivo que se registre en dos ámbitos fundamentales de dicha gestión: primero, en la regulación y regularización eficaz de los flujos migratorios laborales y, segundo, en la promoción y protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras.

Para poder realizar este análisis es necesario primero tener claridad en cuanto a cuáles son los mecanismos normativos e institucionales atinentes a la gestión de los flujos migratorios laborales intrarregionales y en segundo lugar es imprescindible responder a dos preguntas fundamentales: 1) ¿los mecanismos normativos e institucionales en vigor en los países en estudio son pertinentes para regular y regularizar los flujos migratorios laborales intrarregionales? y 2) ¿los mecanismos normativos e institucionales vigentes en los países en estudio son pertinentes para promover y proteger de manera efectiva los derechos de las personas migrantes trabajadoras? A lo largo de esta sección se intentará responder a ambas preguntas.

Evidentemente, este análisis en tanto que es de tipo normativo e institucional, no considera ni evalúa la eficiencia ni la eficacia con la que se aplican, en la realidad, las normas o con las que se operan las instituciones encargadas de hacerlas valer. Partiendo de estas consideraciones este análisis de lo jurídico-institucional, ha debido ser

complementado y hasta cierto punto cotejado con la información cualitativa recabada de las encuestas, de los grupos focales y de las entrevistas a informantes clave realizadas en el marco de este estudio, las cuales sí exploraron aspectos relacionados con la eficacia y eficiencia en la realidad de normativas e instituciones en la gestión migratoria laboral de los flujos migratorios intrarregionales.

Vale la pena recordar que en la primera sección de este capítulo se han señalado ya en este estudio algunos de los mecanismos normativos internacionales atinentes a la gestión de los flujos migratorios laborales que están en vigor en los países de la región. Asimismo es pertinente resaltar que en el Anexo 12 de este informe se presenta un resumen de la normativa más relevante para la gestión de los flujos migratorios laborales que está vigente en cada uno de los países objeto del presente estudio y que es fundamental para comprender el análisis que en esta sección se desarrolla.

6.1.5 Desafíos regionales: pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes para la regulación y regularización de flujos migratorios laborales intrarregionales

Según la información de los apartados anteriores a este capítulo, los mecanismos de gestión de la migración laboral (entendida como el sistema definido por el Estado para administrar el fenómeno migratorio en sus múltiples aristas) establecidos en los países objeto del presente estudio, han sido definidos jurídicamente en tres diferentes niveles que a continuación se señalan:

a) El nivel de las políticas sectoriales
Para los efectos de este estudio se entiende por política sectorial la serie de principios fundamentales sobre los cuales el Estado, en su conjunto, orienta su actuar en relación a una determinada materia, en este caso la migración laboral. Estos principios deben constar en un documento que los defina con claridad y

que haya sido expedido oficialmente por algún órgano estatal.

b) El nivel de las leyes y reglamentos sustantivos

Este nivel corresponde a los lineamientos generales, y en ocasiones incluso a los operativos, que establecen los procesos para gestionar la migración laboral en un país. En este nivel se ubican las normas contenidas tanto en las leyes como en los reglamentos sustantivos que regulan la migración laboral.

c) El nivel de los reglamentos adjetivos y otras normas procedimentales

Estos son los ordenamientos procedimentales y logísticos específicos (normativas adjetivas) mediante los cuales se operativizan los procesos creados por las leyes y reglamentos para gestionar la migración laboral. Dicho de otro modo, son todas aquellas normativas relativas a la gestión migratoria laboral, que definen los pasos específicos que constituyen un determinado proceso de gestión de las migraciones laborales y que son expedidas formalmente por algún órgano del Estado, comúnmente las Direcciones de Migración o los Departamentos de los Ministerios de Trabajo (por ejemplo, cuáles son los requisitos específicos que se deben cumplir para obtener un permiso laboral y ante qué oficina en concreto se debe presentar la solicitud).

6.1.6 Pertinencia del sistema de las políticas sectoriales, las leyes y los reglamentos sustantivos, los reglamentos adjetivos y las normas procedimentales de la región para la administración de los flujos migratorios laborales intrarregionales

El análisis que se desarrollará a continuación estudiará, desde una perspectiva regional, la pertinencia del sistema definido por los países objeto de este estudio para administrar el fenómeno migratorio laboral en los tres niveles señalados: 1) políticas sectoriales, 2) leyes y reglamentos sustantivos y 3) reglamentos adjetivos y normas procedimentales.

Pertinencia de las políticas sectoriales en vigor en la región para la administración de los flujos migratorios laborales intrarregionales

En primera instancia se debe señalar, con toda claridad, que al finalizar la elaboración de este análisis ninguno de estos países contaba con una política sectorial específica en materia de migración laboral que hubiera sido definida de manera explícita y expedida oficialmente por algún órgano del Estado. Igualmente, ninguno de los países de la región tiene al día de hoy una política sectorial explícita, ya sea regional o subregional, en materia de migración laboral.

Como en muchas otras áreas del quehacer gubernamental, la ausencia de una política sectorial específica desarrollada por el Estado en su conjunto respecto a un fenómeno como la migración laboral (la cual tiene implicaciones para una amplia variedad de instituciones) trae aparejados diversos efectos, entre los cuales los más importantes son:

- *Dificultades para determinar el rol que cada institución debe asumir en la administración de la migración laboral.* Estas dificultades traen como consecuencia, por ejemplo, que frecuentemente las instituciones se limiten a atender sólo aquellos aspectos de la gestión migratoria laboral que les son endosados con nombre y apellido por la legislación vigente, dejando de lado otros aspectos que no están claramente citados o endosados en ésta, cuya importancia, sin embargo, es significativa para garantizar que dicha gestión se realice de forma adecuada.
- *Dificultades de coordinación y colaboración entre las instituciones involucradas en la administración de la migración laboral.* Estas dificultades se presentan particularmente entre aquellas instituciones que están más directamente en contacto con el fenómeno de la migración laboral. Se gestan sobre todo con respecto a

aquellos aspectos de la gestión migratoria laboral que requieren la colaboración de varias instituciones pero que no han sido específicamente señaladas como la obligación de ninguna institución.

- *Ausencia de un abordaje integral de la gestión migratoria laboral.* La ausencia de una política migratoria laboral significa, en muchos casos, que el Estado en su conjunto no ha definido su posición respecto a la migración laboral y, más específicamente, en cuanto a la forma en que abordará las implicaciones que tiene ésta para el Estado. Evidentemente, la elaboración e implementación de una política migratoria laboral implica necesariamente un ejercicio reflexivo intersectorial, realizado por las diversas instituciones del Estado y encaminado a determinar el abordaje del fenómeno por parte de éstas. Este ejercicio reflexivo y definitorio contribuye a generar un abordaje más integral del fenómeno, puesto que parte de las consideraciones de especialistas de diversas instituciones que tienen diversos enfoques, competencias y conocimientos. La transversalización de temáticas como el enfoque de derechos, el enfoque de género y la interculturalidad en las acciones estatales en materia de migración laboral, es difícilmente alcanzable si no se cuenta con un documento guía tan fundamental como lo es una política migratoria laboral.
- *Inconsistencia de las acciones emprendidas por el Estado en materia de gestión de la migración laboral.* Ante la ausencia de una política migratoria laboral que sirva para orientar las acciones de las diversas instituciones encargadas de administrar la migración laboral, frecuentemente lo que se hace y lo que se deja de hacer en esta materia dependen en gran medida de los dirigentes de cada institución y de la importancia que ellos le asignen.

Evidentemente, la ausencia de una política migratoria laboral puede significar volubilidad e inconsistencia en las acciones emprendidas por las instituciones, pues el abordaje institucional de la migración laboral dependerá, en cierta medida, de la visión del fenómeno que el dirigente de turno de cada institución tenga, y ésta podrá variar significativamente a lo largo del tiempo, por ejemplo, como consecuencia de factores políticos, económicos o sociales, incluso de carácter coyuntural y, en ocasiones, sin fundamentación estructural.

- *Inexistencia de instituciones u órganos institucionales especializados en la elaboración de políticas públicas en materia de migración laboral.* El hecho de no contar con políticas explícitas en materia de migración laboral que establezcan las prioridades y el rol del Estado en dicha materia genera no sólo falta de claridad en cuanto a lo que se "debe hacer" con la migración laboral, sino también en cuanto a quiénes deben hacerlo y mediante qué medios. Así las cosas, si bien en algunos de los países en estudio existen órganos en lo interno de instituciones que están especialmente encargados de ordenar y coadyuvar desde el nivel técnico en la definición de políticas en materia de migración laboral (como los Departamentos de Migraciones Laborales que forman parte de los Ministerios de Trabajo en algunos de estos países), en muchos aún no existen este tipo de órganos.

La creación de órganos técnicos especializados para la gestión de la migración laboral dentro de instituciones como los Ministerios de Trabajo o las Direcciones de Migración resulta una decisión natural en el marco de la elaboración de políticas migratorias laborales, las cuales -como ya se señaló- son las llamadas a definir no sólo cómo se aborda un fenómeno sino también quién debe hacerlo y con qué medios, puesto que precisamente

uno de los medios fundamentales son las instituciones públicas y sus órganos.

Asimismo, si bien en algunos de los países en estudio han sido creadas instituciones de naturaleza política encargadas de recomendar las políticas de Estado en materia de migración, tales como los Consejos Nacionales de Migración, dichos Consejos no se especializan en migración laboral ni suelen crear comisiones especializadas para ello. Además, este tipo de Consejos todavía no existen en varios países objeto de este estudio, por lo que en éstos se sigue experimentado la absoluta carencia de órganos especializados en materia de políticas migratorias y, en consecuencia, de políticas migratorias laborales.

En conclusión, como se refirió al inicio de este apartado, ninguno de los países objeto del estudio cuenta a la fecha con una política sectorial explícita en materia de migración laboral desarrollada oficialmente por algún órgano del Estado. Debe también reiterarse que ninguno de estos países cuenta a la fecha con una política migratoria integral explícita emanada por algún órgano del Estado. Como consecuencia de ello, todos los países en estudio están experimentando - en mayor o en menor medida- varios de los efectos anteriormente descritos.

Con base en las consideraciones anteriores se puede afirmar que para poder superar de manera eficaz los problemas de pertinencia de las políticas públicas en materia de migración laboral, no sólo en términos de gestión adecuada de los flujos migratorios laborales sino también de promoción y protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras y de sus familiares, es necesario que los países objeto del presente estudio avancen en la elaboración y expedición de políticas expresas y de amplio consenso que aborden la migración laboral de manera integral, y que definan con claridad la posición de Estado en torno a este fenómeno y a las diferentes implicaciones de éste.

6.1.7 Pertinencia de las leyes y reglamentos sustantivos en vigor en la región para la administración de los flujos migratorios laborales intrarregionales

Cualquier análisis de la pertinencia de las leyes y reglamentos en vigor en la región para administrar adecuadamente los flujos migratorios laborales intrarregionales debe considerar la oportunidad con la que dichos cuerpos legales administran, tanto la inmigración laboral que se da hacia el territorio del país en donde rigen como la emigración laboral que se da desde dicho territorio. Ambas dimensiones serán abordadas en esta sección.

Pertinencia de las leyes y reglamentos sustantivos en vigor en la región para la administración de los flujos emigratorios laborales intrarregionales

Una parte fundamental de la administración de la migración laboral es la gestión que los órganos del Estado realizan de los flujos emigratorios laborales. Sobre este particular, un análisis de la legislación en vigor en los países en estudio permite identificar diversos desafíos en la materia; entre los principales se encuentran:

a. Hay una buena parte de las leyes migratorias y laborales de los países en estudio que son exiguas en materia de administración de la emigración laboral.

La falta de normativa para administrar la emigración laboral es probablemente el desafío más importante en la región. Como consecuencia de este vacío legal, varios de los países objeto de este estudio no incluyen en sus legislaciones aspectos fundamentales para la puesta en marcha de una administración de la emigración laboral efectiva, ordenadora de los flujos migratorios laborales y garante de los derechos de las personas migrantes trabajadoras en aspectos tan fundamentales como los siguientes:

- No se establece de forma explícita cuáles son los principios sobre los que el Estado sustentará la administración que eventualmente realice de la emigración laboral.
- No se señalan de manera específica qué órganos gubernamentales tienen a cargo la administración de la emigración laboral y cuáles son sus facultades y obligaciones en la materia.
- No se delimitan legalmente los procesos necesarios para que el Estado pueda ejecutar en la realidad la administración de la emigración laboral.

b. Una parte significativa de las leyes en vigor en materia de administración de los flujos emigratorios laborales está constituida por normas que carecen de sanción.

Son normas que la teoría del Derecho clasifica como “normas imperfectas” y, en ese sentido, como lo refiere Austin⁵⁶, estas normas que prescriben comportamientos pero carecen de sanción se constituyen en la práctica más como consejos o exhortos que como auténticas normas, lo cual evidentemente significa una limitante para que el Estado pueda garantizar su cumplimiento y para que los ciudadanos sientan la obligación de cumplirlas.

c. Salvo contadas excepciones, las leyes en vigor en los países en estudio son exiguas en materia de gestión de los flujos de retorno de emigrantes trabajadores.

Una parte fundamental de la administración de los flujos emigratorios laborales está constituida por las acciones que se realizan para abordar el flujo de migrantes trabajadores que retornan a su país de origen. Sin embargo, es notable la falta de normativa en la materia en los países objeto de este estudio, lo que explica que no haya autoridades expresamente encargadas de la

⁵⁶ Austin, J., *Sobre la utilidad del estudio de la Jurisprudencia*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1951.

administración de las personas migrantes trabajadoras una vez que retornan a su país de origen.

Pertinencia de las leyes y reglamentos sustantivos en vigor en la región para la administración de los flujos inmigratorios laborales intrarregionales

Del análisis de las leyes y reglamentos sustantivos en vigor en la región que administran los flujos inmigratorios laborales intrarregionales y de los resultados de las entrevistas realizadas a informantes clave, -particularmente a autoridades-, se observa que:

- a. *Los procesos fijados para la administración de los flujos inmigratorios laborales intrarregionales son, en la mayoría de los países objeto de este estudio, de tipo interinstitucional.*

En la mayoría de los casos, estos procesos atribuyen competencias y funciones específicas tanto a las autoridades laborales como a las migratorias y, en ocasiones, incluso a otras autoridades dentro de un mismo proceso.

Así las cosas, por ejemplo, los procesos definidos para la obtención de permisos de trabajo suelen implicar el concierto de dos o más autoridades administrativas que llevan a cabo por separado determinadas partes de un mismo proceso; es decir, realizan actos jurídicos compartidos al momento de autorizar un permiso de trabajo.

- b. *A pesar de que la normativa establece procesos interinstitucionales de regulación de flujos inmigratorios laborales, es exigua en la definición de normas para garantizar la coordinación interinstitucional.*

Los procesos de regulación interinstitucional establecidos en una buena parte de los países en estudio por la normativa sustantiva para la administración de los flujos inmigratorios laborales plantean, evidentemente, el concurso de varias

instituciones. Los procesos de este tipo exigen coordinación y acoplamiento efectivos y oportunos, sobre todo cuando lo que pretenden es regular un fenómeno tan versátil como lo es la inmigración laboral, especialmente la temporal y estacionaria. Una revisión de la legislación en vigor en los países en estudio permite constatar que ésta es sumamente parca, cuando no ayuna, al fijar normas que aseguren que esta coordinación y este acoplamiento sean efectivos; es decir, que se den en la realidad.

- c. *Los procesos de regulación y regularización migratoria laboral son disímiles dependiendo de la categoría migratoria en la que se ubique a la persona inmigrante trabajadora y, en ocasiones, estas diferencias son desproporcionadas.*

Si bien es claro que el legislador ha dejado patente, en la mayoría de las normativas sustantivas de la región, la voluntad estatal de brindar ciertas facilidades de ingreso a migrantes de algunas categorías, las facilidades otorgadas a los que corresponden a alguna respecto de los que se ubican en otra, parecen padecer en cierta medida de falta de objetividad y proporcionalidad. En algunos países, por ejemplo, los migrantes trabajadores altamente calificados pueden tramitar su permiso laboral directamente, mientras que los no calificados no pueden hacerlo, sino que sólo pueden gestionarlo sus empleadores.

Diferencias como la señalada, que idealmente deberían fijarse en correspondencia con los objetivos estratégicos del país y partiendo de criterios objetivos -como el criterio de protección de los derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras más vulnerables o la satisfacción de las necesidades de los mercados laborales-, en ocasiones no encuentran sustento suficiente para justificarse, si se analiza con objetividad la realidad del mercado laboral de los países en estudio y de los flujos migratorios laborales intrarregionales. Por ejemplo, si se compara la

demanda de trabajadores migrantes intrarregionales de baja calificación con la demanda de migrantes de alta calificación, es difícil entender el por qué de que en ciertas legislaciones sólo existen procesos simplificados para la contratación de migrantes trabajadores de alta calificación.

d. Las categorías migratorias existentes frecuentemente desatienden las realidades y necesidades de ciertos sectores del mercado laboral.

Como ya se ha dicho, queda claro que muchas de las legislaciones de los países objeto del presente estudio pretenden seleccionar los flujos inmigratorios laborales. No obstante, pareciera que en ocasiones los criterios establecidos para la selección de flujos se enfocaran más en atender las necesidades de ciertos sectores del mercado laboral, principalmente las de los sectores de alta calificación laboral, dejando de lado las de otros sectores importantes para la economía nacional, como los de mano de obra intensiva.

La falta de categorías adecuadas para ciertos migrantes, con características migratorio-laborales muy específicas, conlleva que la gestión de los flujos de migrantes trabajadores que no se ubican en alguna de las categorías migratorias establecidas deba realizarse de conformidad con un proceso general que generalmente no considera sus particularidades. Ello puede contribuir, en cierta medida, a incentivar la migración laboral irregular.

Así las cosas, por ejemplo, si una legislación migratoria careciera de la categoría adecuada para gestionar el flujo de trabajadores estacionales en el sector agrícola, la regularización migratoria de dichos flujos tendría que realizarse siguiendo el proceso general previsto en la legislación, el cual muy probablemente no tendría en cuenta las particularidades de estos trabajadores y de los mercados en los que se insertan, tales como: que los mercados laborales en el sector agrícola

estacional presentan picos de demanda que dependen de un sinnúmero de factores no controlables tales como el clima, y que las necesidades reales de fuerza de trabajo no se pueden determinar con precisión sino hasta que la cosecha esté casi lograda, momento a partir del cual la contratación de mano de obra se vuelve urgente. Ello haría entonces más probable que un empleador de este sector optara por contratar trabajadores migrantes irregulares si el procedimiento que debe usar para hacerlo legalmente no se adapta a las realidades del sector.

e. El establecimiento de proporciones máximas de trabajadores inmigrantes y de proporciones máximas de remuneración para trabajadores inmigrantes no corresponde a las necesidades reales de ciertos sectores productivos.

Como se observa en la normativa vigente en varios países en estudio, la legislación prevé topes máximos en cuanto a la proporción de inmigrantes que pueden laborar en una determinada empresa y en cuanto a los salarios que pueden recibir. Según se desprende de los datos de las encuestas y de los grupos focales realizados en el marco de esta investigación, ciertas empresas, e incluso ciertos sectores productivos en su conjunto, dependen casi en su totalidad del trabajo de migrantes trabajadores, de manera que aquellas disposiciones que establecen topes máximos bajos se ven superadas por la realidad de los sectores productivos que pretenden regular.

Si bien muchas de estas legislaciones prevén la posibilidad de aumentar dichas proporciones máximas y señalan procedimientos para ello, esto simplemente añade un paso más a un proceso de por sí largo y complejo; un paso más que no tiene razón de ser para ciertos sectores del mercado laboral si se tiene en cuenta la realidad de dichos sectores. La realidad de estos sectores se caracteriza porque enfrentan enormes dificultades para encontrar trabajadores

nacionales dispuestos a laborar en ellos, aunado al hecho de que muchos de los empleadores de dichos sectores suelen ser renuentes o a mejorar las condiciones de trabajo o bien están imposibilitados para hacerlo, por lo que difícilmente las condiciones laborales de dichos sectores tienen posibilidades de volverse atractivas para los trabajadores del país y por tanto sólo suelen ser atractivas para trabajadores migrantes.

f. La obligación de los empleadores de capacitar a personal nacional como medida compensatoria por haber contratado a trabajadores migrantes que ocupan puestos laborales en el mercado nacional es ilusoria y difícilmente practicable en ciertos sectores productivos.

Como lo han señalado diversos teóricos de la migración, como Castles, la inmigración laboral ayuda a resolver ciertos problemas sociales, entre los cuales se encuentra la dificultad y, en ocasiones, la imposibilidad de hacer que los nacionales se interesen en trabajar en ciertos sectores productivos de la economía nacional⁵⁷, entre otras razones porque las condiciones laborales no son satisfactorias, porque ellos están sobrecalificados para los puestos ofrecidos -que suelen ser de baja calificación- o porque no se trata de trabajos socialmente atractivos.

Desde estas consideraciones, la normativa que pretende obligar a que los empleadores que han contratado a trabajadores migrantes capaciten a personal nacional con la perspectiva de que los puestos de trabajo que actualmente son ocupados por trabajadores migrantes, gracias precisamente a esta capacitación, puedan ser posteriormente ocupados por trabajadores nacionales, es ociosa para el caso de puestos de trabajo que requieren

muy baja o baja calificación. Si los puestos de trabajo en sectores de escasa calificación no son ocupados por nacionales, ello no se debe por lo general a falta de capacitación, sino más bien a que estos puestos de trabajo, por una u otra razón, no resultan atractivos para los trabajadores nacionales.

Así las cosas, la obligación de los empleadores de trabajadores migrantes de capacitar a trabajadores nacionales como medida compensatoria resulta antes que nada ilusoria, pues se basa en supuestos equivocados, además de ser ociosa porque como ya se ha visto no compensa lo que pretende compensar y finalmente puede ser impracticable, pues al tratarse de ocupaciones poco atractivas para los nacionales, resultaría incluso poco probable que se pudiera reclutar a nacionales interesados en dicha capacitación.

6.1.8 Pertinencia de las leyes y reglamentos sustantivos en vigor en la región para la administración de los flujos emigratorios laborales intrarregionales

Una parte fundamental de la administración de la migración laboral, es la administración que se realice de los flujos emigratorios laborales. Sobre este particular, un análisis de la legislación en vigor en los países en estudio permite identificar diversos desafíos en la materia; entre los principales se encuentran:

a. Hay una buena parte de las leyes migratorias y laborales de los países en estudio que son exiguas en materia de administración de la emigración laboral.

La falta de normativa para administrar la emigración laboral es probablemente el desafío más importante en la región en materia de gestión migratoria. Como consecuencia de este vacío legal, varias de las legislaciones nacionales de los países objeto de este estudio no incluyen aspectos fundamentales para la puesta en marcha de una administración de la

⁵⁷ Castles, S. y Miller, M. (2004). La era de la migración. Movimientos internacionales de población en el mundo moderno. México: Miguel Ángel Porrúa / Universidad Autónoma de Zacatecas.

emigración laboral efectiva, ordenadora de los flujos emigratorios laborales y garantizadora de los derechos de las personas migrantes trabajadoras, en aspectos fundamentales como:

- No se establece de forma explícita cuáles son los principios sobre los que el Estado sustentará la administración que eventualmente realice de la emigración laboral.
- No se señalan, de manera específica, cuáles órganos gubernamentales tienen a cargo la administración de la emigración laboral y cuáles son sus facultades y obligaciones en la materia.
- No se delimitan legalmente los procesos necesarios para que el Estado pueda ejecutar la administración de la emigración laboral.

b. Una parte significativa de las leyes en vigor en materia de administración de los flujos emigratorios laborales está constituida por normas que carecen de sanción.

Esto significa que se trata de “normas imperfectas” y, en ese sentido, de normas que prescriben comportamientos pero carecen de sanción por lo que se constituyen en la práctica más como consejos o exhortos que como auténticas normas⁵⁸, lo cual evidentemente implica dificultades para que el Estado pueda garantizar su cumplimiento y escaso interés para que los ciudadanos sientan la obligación de cumplirlas.

c. Salvo contadas excepciones, las leyes en vigor en los países en estudio son exiguas en materia de gestión de los flujos de retorno de emigrantes trabajadores.

Una parte fundamental de las tareas de administración de los flujos emigratorios laborales está constituida por las acciones que se realizan para abordar el flujo de migrantes trabajadores que retornan a su país de origen. Sin embargo, es notable la

falta de normativa en la materia en los países objeto de este estudio, lo que explica que no haya autoridades expresamente encargadas de esta administración.

6.1.9 Pertinencia de los reglamentos adjetivos y otras normas procedimentales para la administración de los flujos migratorios laborales intrarregionales

Las normas adjetivas son aquellas que poseen una existencia dependiente y subordinada a las normas sustantivas. La existencia de las normas adjetivas se justifica en tanto éstas facilitan los medios para que se cumpla la regla establecida por la norma sustantiva y garantizan el respeto a las facultades y deberes atribuidos por la norma sustantiva a los órganos del Estado⁵⁹. En esta sección se evaluará la pertinencia de los reglamentos adjetivos, diferenciándolos de los sustantivos, en tanto estos últimos establecen reglas, facultades y deberes, y los primeros establecen medios para que dichas reglas, facultades y deberes se cumplan.

El procedimiento es la manera en la que va desarrollándose el proceso y está constituido por los diversos pasos o trámites que éste implica. Los procedimientos se llevan a cabo para concretar los procesos. En esta sección se evaluarán las normas procedimentales; es decir, aquellas que definen procedimientos, en este caso, para la administración de los flujos migratorios laborales intrarregionales.

El análisis que a continuación se desarrollará considerará la pertinencia de los reglamentos adjetivos y otras normas procedimentales para la administración, tanto de los flujos inmigratorios como de los flujos emigratorios laborales intrarregionales.

⁵⁸ Austin, J. *Sobre la utilidad del estudio de la Jurisprudencia*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1951.

⁵⁹ AFTALION, Enrique (1994). *Introducción del derecho*. (4ª ed.). Buenos Aires: Abeledo-Perrot. ISBN 950-20-1596-7.

Pertinencia de los reglamentos adjetivos y otras normas procedimentales para la administración de los flujos inmigratorios laborales intrarregionales

El análisis de los reglamentos adjetivos y de las normas procedimentales en vigor para la administración de los flujos inmigratorios laborales en los países en estudio permite señalar que dicha reglamentación presenta algunas insuficiencias; entre las más relevantes se encuentran las siguientes:

a. Muchas de las normas procedimentales para la administración de los flujos inmigratorios laborales en vigor en los países en estudio están dispersas en una variedad de cuerpos normativos que se modifican con asiduidad.

Es frecuente que las normas que determinan los procedimientos para regularizar los flujos migratorios laborales no estén compiladas en un solo documento. Aún más, como ya se ha visto, existen muy pocos reglamentos administrativos que regulen dichos procedimientos.

La mayoría de las normas que establecen los requisitos necesarios para echar a andar dichos procedimientos se expiden mediante circulares u otros instrumentos elaborados por las Direcciones de Migración o por los departamentos encargados de migraciones laborales que, por esta misma razón, se van modificando con una enorme facilidad. Ello origina dos efectos significativos:

- *Que dichas normas sean difíciles de recopilar y conocer por el público en general.* Como consecuencia de que estas normas a veces se encuentran dispersas en decenas de instrumentos y como se trata de normas que, a diferencia de los reglamentos, no hay obligación de publicarlas, generalmente muy pocas personas llegan a conocerlas. Esto tiene como consecuencia que la regularización migratoria se vuelva un asunto del que sólo conocen los

tramitadores o los abogados, aun cuando los procedimientos puedan ser bastante sencillos y pudieran ser realizados directamente por los interesados sin necesidad de asesoría.

- *Que dichas normas sean extremadamente fáciles de modificar.* Dado que las circulares y otras normas similares pueden ser expedidas por una única institución representada por su jerarca y, muchas veces, sin el concurso obligatorio de otras instituciones o sin la autorización de autoridades superiores, es relativamente fácil que sean objeto de modificaciones. Si bien, por un lado, ello puede favorecer que dichas normas se vayan modificando con prontitud para adaptarse a la realidad de una mejor manera, por otro lado puede generar también que los migrantes trabajadores y sus empleadores experimenten un sentimiento de menor certeza jurídica que, nuevamente, refuerza la percepción de que, para cualquier trámite de regularización es necesario contratar a un “especialista” tramitador.

b. Los procedimientos existentes para la regulación y regularización de los flujos inmigratorios laborales frecuentemente desatienden las realidades y necesidades de ciertos sectores del mercado laboral.

Según se ha señalado con anterioridad, en la medida en que los procedimientos para la regulación y regularización de los flujos inmigratorios laborales no responden a las realidades y necesidades de los sectores productivos en los que se insertan las personas migrantes trabajadoras, se alienta la contratación irregular de fuerza de trabajo migrante y el irrespeto de los derechos de las personas migrantes trabajadoras.

Por ejemplo, como se señaló anteriormente, muchos de los migrantes intrarregionales se ubican en sectores productivos con una fuerte demanda laboral de tipo estacional, en la que se presentan picos que, con mucha

frecuencia, dependen de factores altamente variables (como el clima en el sector agrícola), lo que origina que las necesidades reales de fuerza de trabajo no se puedan determinar con precisión sino hasta que la cosecha esté casi lograda y la disposición de fuerza de trabajo se vuelva urgente. La vigencia de procedimientos regulatorios de flujos migratorios que implican varias semanas, e incluso meses para su tramitación, no sólo puede desalentar a los empleadores sino también a los trabajadores migrantes para que opten por tramitar los permisos que requieren para trabajar regularmente en otro país.

c. Los procedimientos para la regulación y la regularización de los flujos inmigratorios laborales, cuando sólo pueden ser iniciados o llevados a cabo por los empleadores, pueden, en los hechos, dificultar la regularización migratoria.

Como se ha señalado en la primera parte de este capítulo, para una buena parte de los procedimientos de regulación y regularización migratoria en vigor en los países en estudio, se establece que dichos procedimientos sólo pueden ser llevados a cabo por el empleador. Si bien ello ratifica que la responsabilidad de regularizar la situación migratoria de los trabajadores migrantes es de sus empleadores, deja de lado el hecho de que, por regla general, los empleadores de personas migrantes en ciertos sectores productivos tienen muy poco interés y escaso compromiso de regularizar la situación migratoria de sus trabajadores, tal y como se desprende de los datos recolectados por la presente investigación.

En contextos nacionales en los cuales es una práctica común la contratación de migrantes irregulares y en los que, además, suele existir una escasa fiscalización gubernamental de los derechos laborales de las personas migrantes y en especial de quienes laboran en ciertos sectores productivos, el hecho de que algunos de los procedimientos de regularización

migratoria de trabajadores migrantes únicamente puedan ser efectuados por los empleadores puede implicar que la regularización migratoria casi dependa de la buena voluntad de los empleadores. También puede provocar, en consecuencia, que los trabajadores migrantes que hayan sido contratados por empleadores deshonestos no tengan posibilidades reales de ver regularizada su situación migratoria.

d. Los procedimientos para la regulación y regularización de los flujos inmigratorios laborales, cuando sólo pueden ser iniciados o llevados a cabo si el migrante trabajador está en su país de origen, olvidan la existencia de mercados laborales integrados y la realidad migratoria laboral.

Como lo refieren los datos de las encuestas, los grupos focales y las entrevistas a informantes clave realizados en el marco del presente estudio, la migración laboral intrarregional presente en los países del área se mueve con una enorme naturalidad dentro de un contexto de fronteras muy porosas, en el que, además, existen acuerdos que favorecen la libre movilidad de las personas. Este contexto de libre movilidad, algunas veces promovido por los gobiernos (como se ha hecho a través del acuerdo CA-4) y otras veces consecuencia de un proceso de integración histórico, ha implicado también una fuerte integración de los mercados laborales, lo que origina que las necesidades de fuerza de trabajo de un país puedan ser satisfechas con mucha facilidad mediante el trabajo de miles de personas migrantes trabajadoras.

Cuando no se crean procedimientos de regularización de flujos migratorios laborales que prevean la posibilidad de que las personas migrantes trabajadoras puedan obtener un permiso de trabajo una vez que se encuentran en el país de destino, se ignora la realidad migratoria laboral de la región, la cual, como ya se dijo, se caracteriza por mercados laborales regionales fuertemente integrados, una enorme facilidad para

contratar migrantes trabajadores incluso irregularmente, fronteras altamente porosas y acuerdos que favorecen la libre movilidad de personas.

Dado que es poco probable que este contexto se modifique, y que pareciera que ciertas de sus características más bien se acentuarán porque se deben a factores estructurales más que coyunturales, resulta claro que la movilidad laboral continuará dándose con o sin permiso migratorio laboral, tal y como ha sucedido hasta la fecha. De esta manera, si no se toman medidas para regularizar una migración que de hecho se da y que se seguirá dando, la regulación de la migración laboral seguirá siendo un objetivo pendiente cada vez de más difícil consecución.

Pertinencia de los reglamentos adjetivos y otras normas procedimentales para la administración de los flujos emigratorios laborales intrarregionales

Antes que nada, cabe resaltar que del análisis de los reglamentos adjetivos y de las normas procedimentales en vigor en los países en estudio, se observa que existen muy pocas normas para la gestión de la emigración laboral y, en una buena parte de ellos, estas normas no existen del todo.

Si bien se observa que en un par de países existen algunas disposiciones que prevén ciertos mecanismos de regulación de los flujos emigratorios laborales, principalmente en materia de fiscalización del reclutamiento de trabajadores nacionales que son contratados para laborar en el extranjero, lo cierto es que éstas son insuficientes para poder afirmar que existen normas procedimentales que permitan una adecuada administración de los flujos emigratorios laborales, pues se dejan fuera innumerables aspectos esenciales para que dicha gestión sea verdaderamente integral y proteja efectivamente los derechos de las personas emigrantes trabajadoras. Entre los faltantes más significativos se encuentran:

- a. A excepción de un par de países, el resto de países en estudio carece de disposiciones que faculden y obliguen a las autoridades laborales o migratorias a registrar y autorizar la operación de personas físicas o morales que realizan reclutamiento de nacionales para laborar en el exterior.
- b. Exceptuando a dos de los países en estudio, el resto carece de disposiciones que faculden y obliguen expresamente a sus autoridades laborales o migratorias a verificar las condiciones de contratación de nacionales que son reclutados para laborar en el exterior.
- c. Con exclusión de algunos países, el resto no tiene disposiciones que faculden y obliguen expresamente a las autoridades a indagar, por lo menos de forma muy básica, las condiciones laborales de los nacionales que laboran en el exterior.
- d. Con exclusión de un par de países, el resto carece de disposiciones que les faculden y obliguen para apoyar en los procesos de reinserción laboral de personas emigrantes, abordando de manera diferenciada los problemas de dichas personas, quienes requieren un tratamiento acorde con sus particularidades.

Dado que el análisis de la pertinencia de los reglamentos adjetivos y las normas procedimentales en materia de protección de los derechos de las personas emigrantes trabajadoras será realizado en la siguiente sección de este capítulo, se recomienda revisar dicha sección a fin de obtener una explicación detallada de las afirmaciones realizadas anteriormente.

6.1.10 Desafíos regionales: pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras

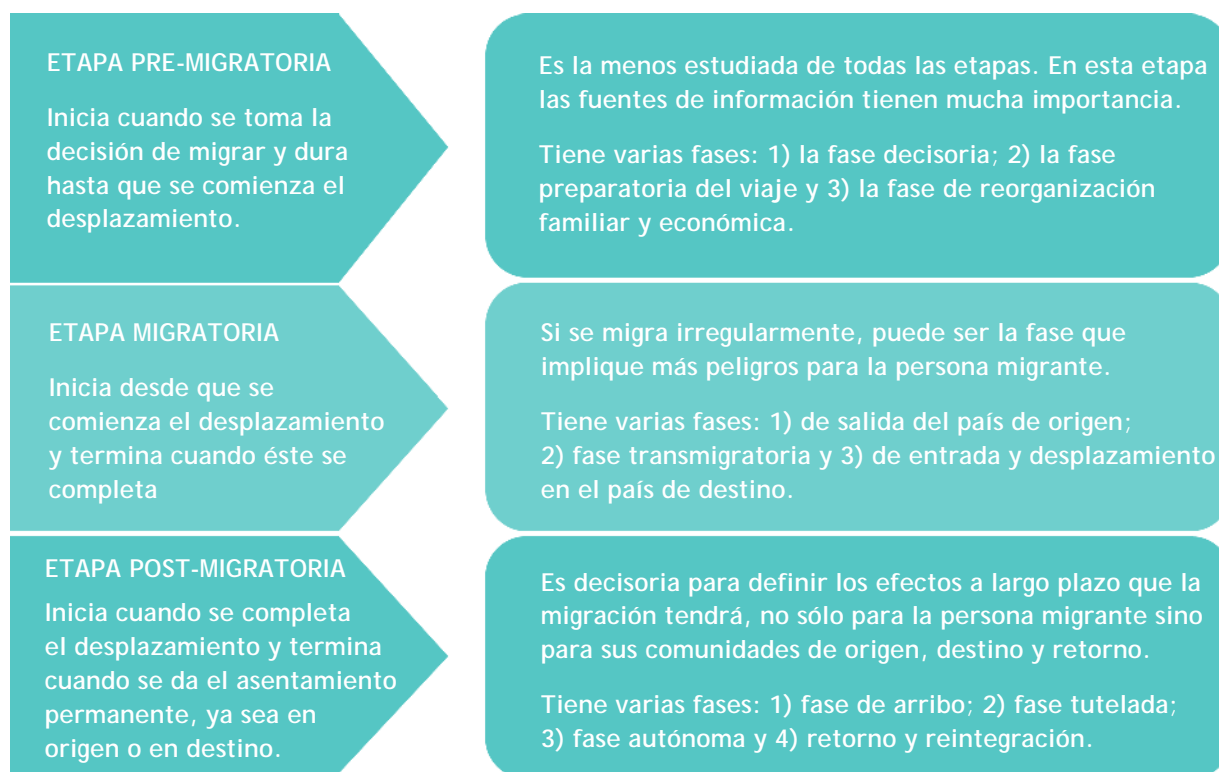
Como se refirió en la introducción a la segunda sección del capítulo en curso, ésta se planteó responder a dos preguntas fundamentales: 1) ¿los mecanismos normativos e institucionales en vigor en

los países en estudio son pertinentes para regular y regularizar eficazmente los flujos migratorios laborales intrarregionales? y 2) ¿los mecanismos normativos e institucionales vigentes en los países en estudio son pertinentes para promover y proteger de manera adecuada los derechos de las personas migrantes trabajadoras?

El presente apartado intenta responder a la segunda de las citadas preguntas. A efecto de contestar a una pregunta tan compleja, es necesario tener bien claras cuáles son las principales necesidades de protección de las personas migrantes trabajadoras, pues sólo de esta manera es posible determinar si la normativa es o no adecuada para protegerlas.

Para aclarar cuáles son algunas de las necesidades de protección de las personas migrantes, incluidas las trabajadoras, se ha hecho uso de un análisis, desarrollado previamente por el autor de este capítulo, sobre las etapas del proceso migratorio y las necesidades de protección de las personas migrantes⁶⁰, el cual incluye las tres etapas esenciales de la mayoría de los procesos migratorios y al analizarlas las vincula con las necesidades de protección de las personas migrantes trabajadoras a lo largo de todo su proceso migratorio.

El citado análisis se ilustra a través del siguiente esquema:



Fuente: Salvador Gutiérrez (2011).

⁶⁰ El análisis aquí empleado, ilustrado en el esquema que se ha incluido en este apartado, ha sido desarrollado por Salvador Gutiérrez para la elaboración del ensayo "Necesidades de protección de las personas migrantes a lo largo de todo su proceso migratorio" (2011), de próxima publicación.

Como se desprende del esquema anterior, el proceso migratorio típico experimentado por una persona migrante puede dividirse en tres etapas fundamentales. Las etapas del proceso migratorio se distinguen una de la otra, en relación con el desplazamiento que necesariamente implica la migración. Las tres etapas del proceso migratorio típico son las siguientes⁶¹:

- a. *Etapa premigratoria.* Se inicia desde el momento en que da comienzo el proceso que lleva a la persona a tomar la decisión definitiva de migrar y dura hasta que ocurre el desplazamiento. La etapa premigratoria tiene a su vez tres fases: la fase decisoria, la fase preparatoria del viaje y la fase de reorganización familiar y económica. La segunda y la tercera de estas fases pueden darse en forma simultánea.
- b. *Etapa migratoria.* Comienza en el momento en que se inicia el desplazamiento en el país o lugar de origen y dura hasta que se llega al país o lugar de asentamiento temporal o permanente. La etapa migratoria tiene tres fases que se dan de manera sucesiva: la fase de salida del país o lugar de origen, la fase transmigratoria y la fase de entrada y desplazamiento en el país o lugar de destino.
- c. *Etapa posmigratoria.* Da inicio una vez que la persona llega al país o lugar de asentamiento temporal o permanente y termina una vez se completa el proceso de asentamiento, el cual puede tener lugar ya sea en el país de destino o incluso en el propio país de origen de la persona migrante cuando la migración es de tipo circular. La etapa posmigratoria tiene cuatro fases: la fase de arribo, la fase tutelada de asentamiento, la fase autónoma y la

fase de integración o reintegración, ya sea que la persona decida establecerse permanentemente en el país o lugar de destino o bien que decida retornar a su país o lugar de origen.

En cada una de las etapas y fases citadas la persona migrante tiene diferentes requerimientos y necesidades directamente vinculados con las características económicas, sociales y culturales de los lugares y sociedades en donde la migración tiene lugar, así como con las propias características físicas, psicológicas, socioeconómicas y culturales de la persona migrante y con las condiciones en las que se da el propio movimiento migratorio, dentro de las cuales cobra especial relevancia si la migración se da de forma regular o si se realiza de manera irregular.

Con base en la información recabada hasta el momento como parte de la presente investigación y con apoyo del análisis del proceso migratorio anteriormente propuesto, a continuación se elaborará una breve descripción de las principales necesidades de protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras, para, posteriormente, valorar si la legislación en vigor en los países en estudio es pertinente o no para proteger dichos derechos.

6.1.11 Necesidades de protección de las personas migrantes trabajadoras y pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes para la protección de sus derechos durante la etapa premigratoria

Necesidades

Como se señaló anteriormente, esta etapa da inicio desde el momento en que comienza el proceso que lleva a la persona migrante a tomar la decisión definitiva de migrar y dura hasta que tiene lugar el desplazamiento. Esta etapa, en consecuencia, se suscita enteramente en el país o lugar de origen de la persona migrante.

⁶¹ Dado que cada proceso migratorio es personal, sus características pueden ser muy variadas. Lo que se expone a continuación son las tres etapas del proceso migratorio tipo, aun y cuando no necesariamente son las únicas, pues como ya se señaló hay procesos mucho más complejos.

Si bien la información a la cual tenga acceso la persona migrante es muy importante en todas las etapas del proceso migratorio, es probablemente durante la etapa premigratoria cuando la calidad de la información y el acceso que se tenga a ella cobra mayor importancia para definir el resultado que tendrá la migración para esta persona, dado que durante esta fase el migrante toma algunas de las decisiones más definitorias de éste.

Se distinguen tres fases durante la etapa premigratoria, las cuales se dan normalmente de manera sucesiva y, en los casos de la fase preparatoria y de la de reorganización, pueden producirse más o menos simultáneamente. Las características más importantes de estas fases son:

a. La fase decisoria.

Durante esta fase, la persona migrante toma la decisión definitiva de migrar. Según lo dejaron claro los datos recopilados en el marco de esta investigación, la mayoría de los migrantes decidieron migrar en busca de un trabajo o de una mejora en la remuneración.

Algunos informantes clave refirieron también que la decisión de migrar era muchas veces favorecida por la familia o la comunidad de origen. Varios autores, como Bourdieu, han coincidido con esta apreciación e incluso han señalado que la familia elige a la persona que va a migrar con base en sus posibilidades de éxito⁶² y, por ende, en sus posibilidades de generar un beneficio para la propia persona y su familia, por lo cual también la impulsa. La interpretación de esta información nos hace ver que muchas personas migrantes son, en cierta medida, "impulsadas" a migrar, por un lado, por la situación socioeconómica que experimentan en sus países de origen, la cual les significa escasas posibilidades de desarrollo y, por

el otro, por el propio contexto familiar y social dentro del cual se desarrollan y que "promueve" su emigración.

Sobre estas bases interpretativas, resulta hasta cierto punto preocupante que, según lo señala la información recabada de las entrevistas y los grupos focales realizados como parte de esta investigación, las principales fuentes de información consultadas por las personas migrantes entrevistadas para establecer las implicaciones y realidades que les acarrearía el tener que emigrar fueron precisamente sus familiares, amigos y, en ocasiones, incluso reclutadores, contratistas y traficantes de migrantes.

Teniendo en cuenta que, como ya se observó, tanto la familia como los amigos, y por supuesto los enganchadores y contratistas, son muchas veces promotores activos de la emigración, queda claro que la calidad de la información sobre la cual la persona migrante basa su decisión de emigrar es sumamente discutible, pues puede estar sesgada y basada en mitos culturales, dado que muchas veces las propias fuentes carecen de objetividad, ya sea por la transmisión que realizan de estos mitos respecto a la migración y/o por tener un interés, en ocasiones solidario y en otras utilitario, en que la persona emigre. Algunos informantes clave y migrantes refirieron incluso que los empleadores o contratistas que habían consultado antes de emigrar habían mentido sobre las condiciones laborales que les ofrecían para motivarlos a aceptar el trabajo y, por ende, a emigrar.

Ante este panorama, es evidente que durante la etapa premigratoria la persona migrante enfrenta el riesgo de tomar la decisión de migrar con base en información proveniente de fuentes de información escasas, o que muchas veces no son veraces. Indudablemente, para proteger a las personas migrantes es necesario aumentar la calidad tanto de la información disponible sobre las implicaciones y realidades de la migración, como de las fuentes que proporcionan dicha información a quienes

⁶² Cfr., Bourdieu, 2005: 242. (2005): *Las estructuras sociales de la economía*. Talleres Gráficos, Argentina.

desean emigrar. De igual manera, es necesario combatir tanto los mitos sobre la emigración, que son culturales, como los que son generados intencionalmente por personas inescrupulosas, entre las cuales puede haber incluso tratantes de personas.

c. La fase preparatoria del viaje.

En esta fase se determinan y organizan los detalles logísticos del viaje de la persona migrante. Si la emigración se da de forma irregular, éste es el momento en el cual, de ser requeridos, se contratan los servicios de traficantes de migrantes.

Ya sea que se emigre en forma individual o de manera asistida, sobre todo si se migra de manera irregular, las decisiones que se tomen durante esta fase resultarán sumamente importantes para garantizar la integridad de la persona migrante, pues es propiamente durante ella cuando se definen de manera muy importante las características que tendrá el desplazamiento: el medio de transporte, la ruta, las escalas, los recursos que se llevarán para el camino y la estrategias para afrontar una contingencia.

Al igual que en la fase anterior, muchas de las personas entrevistadas en el marco de este estudio manifestaron que las principales fuentes de información durante esta fase habían sido familiares o amigos.

Nuevamente, durante esta fase resulta fundamental la calidad de la información con la que se cuenta para tomar decisiones. Decidir detalles en torno al desplazamiento partiendo de información equivocada respecto a factores como las distancias, las condiciones climáticas y las características geográficas, puede traer serias consecuencias para la integridad y el bienestar de la persona migrante. De manera que resulta claro que es necesario promover que haya una mayor y mejor disponibilidad de información para la persona migrante.

c. La fase de reorganización familiar y económica.

Esta fase es especialmente relevante cuando la persona que va a migrar tiene un rol predominante en cuanto a su papel familiar o en el aspecto económico. Durante esta fase se define la manera en la cual se redistribuirán los roles familiares una vez que la persona que va a migrar lo haga; es decir, se determina de qué manera se compensará el vacío funcional y de poder que provoca en la familia la emigración de uno de sus miembros. Así las cosas, se definen cuestiones como quién se encargará de cuidar a los hijos que quedan atrás y quién asumirá el mando en el contexto familiar.

Asimismo, durante esta fase se define también la manera en que se distribuirán o administrarán los eventuales negocios, recursos o bienes que la persona dejará disponibles durante el tiempo en que esté alejada. En ocasiones, durante esta fase se define incluso, idealmente, el uso que deberá darse a las remesas que envíe la persona migrante.

La información recabada entre los familiares de personas migrantes en el marco de este estudio, reveló que muchas de las personas que habían sido afectadas por la redistribución de los roles familiares o económicos, sobre todo cuando habían recibido mayor poder, no se habían sentido listas para asumir ese rol, por no estar preparadas o maduras. De igual manera, fue común el comentario de que muchas de las decisiones tomadas durante esta fase habían sido experimentadas como una imposición que generaba incluso cierto malestar, lo cual, aunado a los impactos emocionales que traía aparejados la ausencia de la persona migrante, estaba ocasionando problemas en la familia. Por ejemplo, muchas personas refirieron el malestar que había generado en los hijos de las personas migrantes el haber quedado a cargo de otros familiares.

Por otra parte, en cuanto a la reorganización económica, muchas

personas entrevistadas señalaron que las decisiones de tipo económico que habían tomado se habían sustentado en presunciones que simplemente no se habían cumplido. Por ejemplo, algunas personas habían pensado en recibir un monto específico de dinero por las remesas, pero el monto había resultado menor que el planeado y ello, a su vez, había tenido consecuencias negativas sobre sus expectativas de ahorro, inversión, pago de préstamos o mejoramiento de las condiciones de vida, con todo lo que esto había implicado. De la misma manera, muchas de las personas que habían quedado a cargo de la administración de los negocios o bienes de quienes se habían marchado afirmaron no haberse sentido listas para desempeñar este papel.

Teniendo en cuenta lo anterior, queda clara la gran necesidad de las personas migrantes de tener acceso a algún tipo de servicio de apoyo o asesoría que les auxilie a la hora de planificar e implementar la reorganización familiar y económica, así como al enfrentar los costos emocionales que implican la separación familiar y la redistribución de los roles familiares y económicos.

Análisis de la pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras durante la fase premigratoria

Una vez analizadas las necesidades de protección de las personas migrantes trabajadoras durante la fase premigratoria, podemos examinar con una visión más amplia si los mecanismos normativos e institucionales vigentes son adecuados para promover y proteger en forma efectiva sus derechos. Con base en la información recabada en este estudio, podemos señalar que la legislación aún debe superar una serie de desafíos a fin de promover y proteger los derechos de estas personas. Entre los más importantes se destacan:

- a. La legislación en vigor en los países de la región, analizada en el marco de este estudio, no señala la obligación del Estado de informar a las personas migrantes o potenciales migrantes sobre los mecanismos para migrar regularmente. De esta manera, el brindar o no brindar dicha información obedece más bien a la voluntad de cada institución y a su conciencia de la importancia de hacerlo.
- b. La legislación vigente examinada no atribuye directamente a ninguna institución la obligación de brindar información a la población migrante sobre las realidades de la migración, de combatir los mitos de la migración o de promover la migración regular. En este sentido, la posibilidad de brindar esta información, por ejemplo, en los centros educativos o como parte de programas dirigidos a la juventud, depende, en gran medida, de funcionarios y funcionarios en lo particular más que de una obligación institucional.
- c. Las legislaciones de los países en estudio no cuentan con normativa adecuada para sancionar en forma efectiva a los empleadores que contratan a trabajadores migrantes falseando información sobre las condiciones laborales en el país o lugar de destino. Así las cosas, incluso si las autoridades ubicaran alguna situación en la que el empleador mintiese deliberadamente sobre las condiciones laborales, tendrían dificultades para encontrar el sustento legal adecuado para sancionar al empleador o reclutador engañoso en forma efectiva en el país de origen de la persona migrante trabajadora, e incluso dificultades similares las tendrían las autoridades del país de destino.
- d. No existen instituciones obligadas por ley a asumir la tarea de apoyar o asesorar a las personas migrantes durante sus procesos de reorganización familiar o económica. Salvo en un par de casos en donde existe legislación

para la protección de nacionales que han emigrado, en los demás países en estudio no existen disposiciones que obliguen a las autoridades a asistir mediante políticas o programas *ad hoc* a las personas migrantes y sus familiares, particularmente durante las fases de reorganización familiar y económica en las cuales, como ya se ha visto, estas personas enfrentan múltiples desequilibrios que ponen en riesgo su salud emocional y su situación financiera.

6.1.12 Necesidades de protección de las personas migrantes trabajadoras y pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes para la protección de los derechos de estas personas durante la fase transmigratoria

Necesidades

Esta etapa del proceso migratorio da inicio en el momento en que comienza el desplazamiento de la persona migrante desde su país o lugar de origen y dura hasta que la persona migrante llega al país o lugar de asentamiento temporal o permanente. Esta etapa tiene tres fases que se dan de manera sucesiva: la fase de salida del país o lugar de origen, la fase transmigratoria y la fase de entrada y desplazamiento en el país o lugar de destino.

Durante esta etapa, cobra especial importancia la preparación que haya realizado la persona migrante o su empleador, y en ocasiones el "coyote", de los detalles logísticos del desplazamiento durante la etapa premigratoria, así como la calidad y seguridad de los medios de transporte que sean utilizados. Si la migración se realiza en forma irregular, esta etapa puede ser la que implique mayores riesgos para la integridad de la persona migrante, quien en muchas ocasiones debe enfrentarse a condiciones geográficas y climáticas que le son desfavorables.

Además, cabe resaltar que algunos informantes clave manifestaron también que, en los casos de trata de personas, las víctimas han señalado que frecuentemente el transporte no sigue la ruta originalmente pactada por quien hizo el "enganche". Asimismo, han manifestado que muchas veces, durante el trayecto, se hacen escalas no anunciadas ni pactadas, en ocasiones en lugares aislados, y que el transporte suele realizarse en malas condiciones, bajo la supervisión de vigías o custodios. Las quejas pueden llegar a ser castigadas o acalladas con severidad. De esta manera, el hecho de que el transporte de personas migrantes trabajadoras tenga alguna de las características anteriormente referidas, puede ser un indicador de un eventual caso de trata de personas, al que se debe prestar especial atención particularmente durante esta etapa del proceso migratorio.

Se distinguen tres fases durante la etapa migratoria, las cuales se dan de manera sucesiva. Las características más importantes de estas fases, en términos de las necesidades de protección de las personas migrantes, son:

a. La fase de salida del país o lugar de origen.

Esta fase incluye todo el recorrido que realiza la persona migrante dentro de su país de origen hasta que egrese del territorio del mismo. Si bien esta fase no debería significar mayores riesgos para la persona migrante, en ocasiones esto no es así, sobre todo cuando la migración se realiza en forma irregular o el transporte es organizado y facilitado por terceras personas.

Sin duda alguna, las consideraciones más relevantes en materia de protección durante esta fase tienen que ver con el medio de transporte que se emplea, la ruta seguida y las condiciones climáticas y geográficas que se deben enfrentar.

Además, cuando el transporte de la persona migrante trabajadora es

proporcionado por el reclutador o el empleador y no depende del migrante, es importante que sea de buena calidad y cumpla con las condiciones de seguridad que garanticen un transporte digno. Algunos de los entrevistados en el marco de esta investigación manifestaron que cuando el transporte es proporcionado por el empleador, en ocasiones no es de la calidad prometida e incluso pone en riesgo la integridad de las personas. Además, suele ser cobrado por el empleador a los trabajadores, sin opción de que éstos puedan negarse a recibir este “servicio” y, en ocasiones, incluso deben pagar un precio desproporcionado a la calidad del servicio de transporte recibido.

b. La fase transmigratoria.

Esta fase tiene lugar desde el momento en que la persona migrante egresa de su país de origen y dura hasta que la persona ingresa al país de destino. Por definición, esta fase sólo se presenta en los casos de migración internacional, aunque algunos autores señalan diversas concepciones de la transmigración, señalando que ésta dura hasta el momento en que la persona llega a su lugar de destino, sin necesidad de que ello implique necesariamente un movimiento internacional.

Particularmente cuando la migración se realiza en forma irregular, la transmigración puede resultar una de las fases más peligrosas del proceso migratorio. Algunos informantes clave entrevistados en el marco del presente estudio señalaron que las personas migrantes irregulares frecuentemente enfrentaban las siguientes situaciones y condiciones que les hacían vulnerables durante la transmigración:

- Las personas migrantes no están bien preparadas para las implicaciones logísticas del viaje. Por esta razón, no cuentan con recursos para hacer frente, principalmente, a los problemas relacionados con las condiciones geográficas y climatológicas. Varios informantes señalaron, incluso, que la concepción espacio-temporal que tenía

el migrante de las implicaciones de la transmigración frecuentemente era errónea, lo cual tuvo como consecuencia que, en la realidad, la ruta que la persona se propuso implicó mucho más tiempo y mucha más distancia de lo planeado.

- La propia ruta que es empleada por la persona migrante irregular suele tener características geográficas, climáticas y naturales peligrosas. Particularmente, varias personas señalaron la existencia de animales peligrosos durante la ruta, lo que aumentaba el riesgo de sufrir ataques. También se señalaron los peligros de cruzar por brechas en malas condiciones y de tener que enfrentar la lluvia y el sol.
- Las personas migrantes no cuentan con redes sociales de apoyo en los países de tránsito. Por esta razón, cuando sufrían accidentes o incidentes como asaltos o extorsiones, no tenían referencia de personas a quien acudir para pedir apoyo.
- Las personas migrantes irregulares suelen tener miedo de acudir a las autoridades del país de tránsito para pedir ayuda, aún en caso de emergencia. Sin redes de apoyo y ante el miedo a las autoridades del país de tránsito, las personas migrantes irregulares no contaban con posibilidades de apoyo ante una emergencia.
- Dadas las características de las rutas de tránsito utilizadas por las personas migrantes irregulares, éstas se vuelven “inaccesibles” para las autoridades y “accesibles” para la delincuencia. Si bien cabe resaltar que, en el marco del presente estudio sobre flujos migratorios laborales intrarregionales centroamericanos, las personas migrantes no hicieron alusión a niveles preocupantes de delitos cometidos en su contra, algunos informantes sí manifestaron que en ocasiones se daban asaltos durante la transmigración. La comisión de este

tipo de delitos se veía facilitada por el hecho de tratarse de lugares alejados, de difícil acceso y, en general, con poca presencia de las autoridades, lugares que, paradójicamente, para los delincuentes sí eran conocidos y accesibles.

- Las personas migrantes que transmigran en forma irregular no consideran ser sujetos de todos sus derechos. Este mito que literalmente consiste en pensar que la persona migrante irregular, por el hecho de no tener autorización para transitar o ingresar a un país, no tiene derechos, hace que las personas migrantes no denuncien los abusos y delitos que son cometidos en su contra. Varios informantes clave manifestaron que durante la transmigración en ocasiones se daba también la extorsión por parte de las autoridades de los países de tránsito.

c. La fase de entrada y desplazamiento en el país o lugar de destino.

Esta fase tiene lugar desde el momento en que la persona migrante ingresa al país de destino y dura hasta que la persona llega al lugar en donde decidirá asentarse dentro de éste.

Durante esta fase, las personas migrantes pueden llegar a enfrentar prácticamente las mismas condiciones o situaciones de vulnerabilidad que encaran durante la etapa transmigratoria. Sin embargo, hay una en particular que puede verse incrementada, sobre todo si la migración se realiza en forma irregular: el riesgo de sufrir extorsiones por parte de las autoridades del país de destino.

En este sentido, varios informantes clave entrevistados en el marco del presente estudio, señalaron que las personas migrantes irregulares en ocasiones se ven obligadas a someterse a la extorsión de autoridades en los países de destino, debiendo darles dinero para no ser deportadas, una vez que son detectadas por ellas. Al igual que durante la fase transmigratoria, estas extorsiones

difícilmente son denunciadas por las personas migrantes, quienes temen ser deportadas al presentarse a realizar dicha denuncia.

Análisis de la pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras durante la fase transmigratoria

Habiendo examinado las necesidades de protección de las personas migrantes durante la fase transmigratoria, se puede analizar la pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes, en términos de promover y proteger en forma efectiva sus derechos y atender sus vulnerabilidades. Una vez considerada la información recabada en este estudio, se pueden detectar algunos desafíos cuya resolución está pendiente y es necesaria, a fin de que la legislación e institucionalidad vigente en la región puedan cumplir a cabalidad con los objetivos de promover y proteger los derechos de las personas migrantes trabajadoras. Entre los desafíos más importantes encontramos los siguientes:

- a. La legislación no otorga a las autoridades de los países de destino la competencia para sancionar a aquellos empleadores que abusan en el cobro de montos exagerados por concepto del servicio de transporte a las personas trabajadoras migrantes hacia los lugares de destino.*
- b. La legislación de varios países no establece la posibilidad de que las autoridades laborales o migratorias puedan inspeccionar el transporte que se proporciona a los trabajadores migrantes, de manera que reúna las condiciones adecuadas para asegurar la integridad y seguridad de las personas migrantes.*
- c. Las legislaciones de los países en estudio son exiguas en cuanto al señalamiento de la obligatoriedad de las autoridades de los países de*

tránsito y de destino de brindar asistencia de emergencia a la persona migrante irregular.

En ese sentido, la legislación, al no ser específica y explícita sobre este particular, suele prestarse a la interpretación del funcionario de turno, quien, en ocasiones, niega a los migrantes en situación irregular el acceso a los servicios, aun en caso de emergencia, lo que pone en riesgo la integridad de las personas migrantes y puede ir en contra de sus derechos humanos.

Debe reconocerse que, hasta que la ley no señale con todas sus letras el hecho de que los migrantes irregulares tienen derecho a recibir asistencia humanitaria de emergencia y, por ende, a recibir atención y asistencia en caso de urgencia, en observancia de los compromisos asumidos por todos los países en estudio como signatarios de los principales instrumentos legales de defensa de derechos humanos, será sumamente complicado evitar que algunos funcionarios sigan negando dicha asistencia a las personas migrantes irregulares, basándose en interpretaciones inadecuadas de la normativa.

d. Algunas de las legislaciones vigentes en los países en estudio establecen sanciones para quienes albergan a migrantes irregulares en tránsito o en destino, sin señalar atenuantes para la imposición de éstas.

Es evidente que para la definición de sanciones de este tipo debe tomarse en consideración si el albergue proporcionado se presta como parte de una asistencia de carácter humanitario brindada a las personas migrantes en tránsito o recién arribadas al país. Como ya se citó anteriormente, brindar asistencia de emergencia de carácter humanitario es parte de los compromisos que han asumido los Estados en el marco de los instrumentos de derechos humanos que han suscrito. Siendo así, no resultaría adecuado sancionar a las autoridades o a los particulares que brindan asistencia de

carácter humanitario a las personas migrantes irregulares.

La inexistencia de excepciones que permitan excluir de sanciones a quienes brindan albergue o asistencia de tipo humanitario a migrantes irregulares en tránsito o en el país de destino, no sólo puede impactar negativamente la disponibilidad de las personas u organizaciones para brindar esta asistencia, sino que, además, potencialmente puede ir en perjuicio de los derechos humanos de las personas migrantes.

e. Las legislaciones de los países de destino son exiguas en cuanto a señalar el derecho de las personas migrantes irregulares a denunciar a los autores de los abusos y delitos cometidos en su contra ante los órganos de justicia estatales de los países de tránsito.

En razón de esto, nuevamente, el facilitar el acceso a la justicia para las personas migrantes irregulares muchas veces queda sujeto a la interpretación de los funcionarios, que en ocasiones lo niegan por la falsa creencia de que las personas migrantes irregulares no tienen ese derecho.

6.1.13 Necesidades de protección de las personas migrantes trabajadoras y pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes para la protección de sus derechos durante la fase posmigratoria

Necesidades

Como se señaló anteriormente, esta etapa se inicia una vez que la persona llega al país o lugar de asentamiento temporal o permanente, y termina una vez completado el proceso de asentamiento, el cual puede tener lugar ya sea en el país de destino o incluso en el propio país de origen de la persona migrante cuando se da el retorno o la migración es de tipo circular.

Esta fase generalmente es la de más amplia duración temporal y, en ocasiones, puede llevar varios años el que se complete, pues está ligada al proceso de asentamiento, que frecuentemente toma un tiempo significativo en ocurrir.

Como ya se dijo, la fase posmigratoria se cierra con el asentamiento, el cual se puede dar en el país de destino o en el propio país de origen, pues ello depende del lugar en el que la persona migrante decida instalarse a mediano plazo. Dicha decisión depende de muchos factores, de los cuales los más importantes son: el mejoramiento de la calidad de vida que experimente la persona, el encontrar un trabajo, las condiciones y duración de este trabajo, el salario que se obtenga y las implicaciones que la emigración de la persona hayan traído tanto para ella como para sus seres queridos. Con base en estos y otros factores, la persona migrante decide el lugar del asentamiento y el tiempo para tomar esta decisión puede alargarse de manera no determinada.

La etapa posmigratoria consta de cuatro fases: la fase de arribo, la fase tutelada, la fase autónoma y la fase de integración o reintegración, ya sea que la persona decida establecerse durante un mediano plazo en el país o lugar de destino, o bien que decida retornar a su lugar de origen, igualmente para instalarse durante un mediano plazo. Las características más importantes de las fases de la etapa postmigratoria son:

a. Fase de arribo.

La fase de arribo comienza desde el momento en que la persona llega al país o lugar de destino y dura hasta que la persona migrante encuentra satisfacción a sus necesidades más básicas y con ello comienza su proceso de asentamiento. De esta manera, esta fase está constituida por los momentos inmediatamente posteriores a la llegada de la persona migrante al país o lugar de destino y en ella el migrante se aboca a satisfacer sus necesidades más básicas como lo son: techo y sustento.

Durante esta fase, sobre todo si la persona migrante no cuenta con recursos económicos o redes familiares o sociales que puedan ayudarle a obtenerlos, la persona migrante es sumamente vulnerable. Diversos autores han señalado que durante este período el migrante suele precarizar al máximo sus condiciones de vida, lo que le lleva a instalarse en lugares inseguros, en habitaciones en malas condiciones y evitar todo gasto "superfluo".⁶³ Esta apreciación fue compartida por varios informantes clave de este estudio, quienes señalaron tres causas como las principales de esta precarización:

- 1) El hecho de que las personas migrantes que recién han arribado, sobre todo las que están en busca de un empleo, hacen uso de sus ahorros o de los de su familia para mantenerse durante esta fase hasta tanto encuentran alguna fuente de ingresos y, por ello, asumen cualquier forma posible de ahorro, aun a costa de su propia integridad.
- 2) El hecho de que muchas de estas personas migrantes simplemente no tengan recursos económicos suficientes para el pago de los bienes y servicios más básicos que implica la fase de arribo.
- 3) El temor que tienen las personas migrantes irregulares de solicitar bienes o servicios públicos, lo que las haría detectables y aumentaría el riesgo de ser deportadas.

Así las cosas, las personas migrantes de escasos recursos, durante esta fase, suelen albergarse en lugares de malas condiciones, muchas veces en viviendas irregulares o incluso en la propia vía pública a merced de las condiciones climáticas y de la criminalidad. Además, suelen restringir al máximo su consumo de bienes o servicios, sobre todo los que implican un pago, incluida la atención médica, aun la de emergencia.

⁶³ Ortiz Duque Ana María, Las fases de la intervención social con inmigrantes, en Alternativas, revista de trabajo social, no. 4, 1996.

Otro factor de vulnerabilidad de gran importancia que se presenta particularmente durante esta fase es el hecho de que la persona migrante muchas veces está en el proceso de búsqueda de un trabajo, requiriendo en muchas ocasiones encontrar una fuente de ingresos con extrema urgencia para solventar sus necesidades. Esta situación puede hacer, por un lado, que estas personas acepten trabajos con bajísimas condiciones laborales y, por otro lado, puede facilitar que empleadores sin escrúpulos, conocedores de esta situación, se aprovechen de ellas para ofrecerles precarias condiciones de trabajo, ya que saben que la persona migrante trabajadora es muy proclive a aceptar por necesidad.

Además de los factores de vulnerabilidad anteriormente citados, se han señalado otros para las personas migrantes trabajadoras que habían migrado con una oferta de trabajo. Algunos informantes clave y migrantes trabajadores entrevistados en el marco del presente estudio indicaron que, muchas veces, las condiciones laborales y las prestaciones ofrecidas por los empleadores habían sido menores a la llegada al lugar de trabajo que las ofrecidas en el país de origen y, en ciertos casos, habían sido definidas por los empleadores como provisionales, pero se habían mantenido inalteradas a lo largo del tiempo. La persona migrante trabajadora, habiendo realizado una inversión significativa para poder migrar - en términos emocionales, temporales, logísticos y muchas veces económicos - había decidido aceptar dichas condiciones laborales para no tener que regresar a su país de origen sin ganancia alguna.

Otros factores adicionales, de particular interés para este estudio, que según varios informantes clave pesan para que el migrante trabajador decida no dejar un puesto de trabajo que incumple con las condiciones originalmente planteadas por el empleador durante el reclutamiento son:

- El riesgo de tener que enfrentar la incertidumbre de deber encontrar otro trabajo en el país de destino sin tener recursos suficientes para solventar los gastos durante el período durante el cual el migrante trabajador no percibiría ingresos.
- El riesgo de perder el permiso de trabajo, el cual frecuentemente es otorgado para trabajar en determinada actividad y para determinado empleador, sin que se prevea la posibilidad de cambiar de empleador o de actividad productiva.

b. Fase tutelada de asentamiento.

La fase tutelada comienza cuando la persona migrante selecciona a un "tutor" o "tutores" y termina cuando el migrante reduce al máximo su relación de dependencia hacia ellos. Estos "tutores" son vistos por las personas migrantes como invaluable fuentes de información sobre la realidad en el país o lugar de destino y sobre cómo lidiar con ella. Esta información es muy relevante para la persona migrante, pues le permitirá ir lidiando con las primeras necesidades y gestiones que debe realizar durante su período de asentamiento en el país o lugar de destino y que no necesariamente están vinculadas con su sobrevivencia. El rol de los tutores cobra mayor importancia cuanto mayor sea el desconocimiento de la persona migrante sobre la situación y condiciones presentes en el país o lugar de destino y cuanto menor sea el número de fuentes de información disponibles para el migrante; se debe entender que la persona migrante llega a un contexto que generalmente le es desconocido y para desenvolverse necesita referentes. Es por ello que las personas migrantes que viven o trabajan en lugares alejados con poco acceso a personas fuera del ambiente laboral, pueden llegar a ser muy dependientes de sus tutores y están más expuestas a sufrir abusos de ellos.

La elección de estos "tutores" por parte de las personas migrantes depende de un sin número de variables, entre las más

importantes se encuentran: la empatía, la nacionalidad, la edad y la relación de subordinación. Evidentemente, la relación tutor-tutelado está basada en la confianza que el tutelado tenga en el tutor y en la calidad de la información que le provee. Por todo lo anteriormente señalado, los tutores tienen gran influencia sobre las decisiones y acciones que asumen las personas migrantes, pues la información y criterios que les proporcionan pueden inclinar la balanza hacia uno u otro lado, y a veces en perjuicio de la persona migrante.

Algunos de los informantes clave en este estudio señalaron que, en términos de vulnerabilidad, durante esta fase eran fundamentales las que tenían que ver con la elección del tutor. Por ejemplo, algunos informantes destacaron que el hecho de que las personas migrantes seleccionen muchas veces a un tutor, era explotado por algunos empleadores que deliberadamente contrataban a capataces del mismo origen nacional de las personas migrantes con el objetivo central de que fueran asumidos como tutores de las personas migrantes con mayor facilidad y tuvieran más influencia sobre sus connacionales. Este factor es particularmente relevante cuando las personas migrantes trabajan y viven en lugares alejados en donde sólo tienen acceso a fuentes restringidas de información, lo cual puede contribuir a que se falsee la información para cometer abusos en contra de ellas.

Además, durante esta fase suelen cometerse también múltiples fraudes en contra de las personas migrantes que tienen que ver con la regularización migratoria, dado que están ávidas de encontrar tutores que les ayuden con estas gestiones, lo cual puede ser aprovechado por tutores inescrupulosos.

Finalmente, cabe señalar que varios informantes clave en este estudio señalaron que muchas veces a las personas migrantes trabajadoras les son ofrecidos algunos "servicios" por parte de sus empleadores, que inclusive pueden serles

cobrados y descontados del salario. Por ejemplo, es frecuente que en la agricultura o en el servicio doméstico el empleador ofrezca a la persona migrante vivienda y parte de la alimentación o toda ella, a veces cobrando y fijando precios unilateralmente. En la posición de un migrante recién llegado al país de destino o en fase de asentamiento, resulta muy complicado negarse a recibir estas prestaciones, pues la aceptación de las mismas puede llegar a ser una condicionante para el otorgamiento del puesto de trabajo. Si, además, el empleador es deshonesto, puede darse que el alojamiento o la alimentación sea de bajísima calidad y relativamente de alto precio, lo cual iría en perjuicio de la persona migrante.

c. Fase autónoma del asentamiento.

Esta fase comienza cuando la persona migrante alcanza un nivel de conocimiento de la situación y condiciones en el país o lugar de destino que le hace poder tomar las decisiones más relevantes en forma independiente, sin necesidad de tutores, dado que ya conoce adecuadamente el contexto del lugar al que ha llegado y esto le permite tener un nivel suficiente de confianza para poder decidir y actuar por sí mismo, sin tener que recurrir necesariamente a terceros.

La fase autónoma continúa hasta tanto dura la estancia de la persona en el país o lugar de destino y mientras la persona no requiera de nueva ayuda de tutores para tomar las decisiones y acciones habituales de su vida. En ocasiones, las personas migrantes que están en la fase autónoma del proceso migratorio pueden regresar a la fase tutelada cuando algún evento les hace dudar sobre su conocimiento de las condiciones en el país o lugar de destino de forma sistemática.

Durante la fase autónoma, las necesidades de protección de las personas migrantes trabajadoras tienen que ver sobre todo con sus condiciones laborales, con el grado de integración en la sociedad del país de destino y, a la vez, con el grado de

apertura que la sociedad del país de destino tenga hacia las personas migrantes.

Al igual que en otras fases, se mantiene el miedo de las personas migrantes irregulares a solicitar bienes o servicios públicos, lo que frecuentemente aumenta su vulnerabilidad. De la misma manera, la persona migrante irregular continúa siendo temerosa de denunciar violaciones de sus derechos, incluidos los laborales, pues teme ser deportada o simplemente porque cree que no tiene derechos.

d. Fase de integración o de reintegración.

Esta fase comienza cuando la sociedad del país o lugar de destino empieza a acoger a la persona migrante y, paralelamente, la persona migrante empieza a adaptarse a la sociedad o lugar de destino y termina cuando esta aceptación alcanza un nivel satisfactorio tanto para la persona migrante como para la comunidad de destino. La integración implica, por ende, que las personas migrantes vivan en sociedades que no las discriminan sistemáticamente y respecto a las cuales no se discriminan ellos mismos. Por esta razón, la fase de integración no se alcanza en todos los procesos migratorios y es por ello que, muchas veces, el proceso migratorio de una persona termina cuando se da el asentamiento de ésta en lugar de destino o la reintegración en el lugar de origen, pues hay muchos casos en que, simplemente, la integración nunca llega a producirse.

El hecho de que una persona alcance la fase de integración no necesariamente implica que se asiente permanentemente en el país o lugar de destino, puesto que la persona puede decidir retornar a su país o lugar de origen, en cuyo caso deberá vivir un proceso de reintegración que implicará que se readapte al país o lugar de origen y que, a su vez, la sociedad del país o lugar de destino acoja de nuevo a la persona retornada.

La integración implica en consecuencia que la sociedad del país de destino respete los derechos de las personas migrantes y, a su vez, que ellas observen sus obligaciones en los países de destino. Los derechos de las personas migrantes incluyen el acceso efectivo a los servicios públicos básicos, así como el respeto a sus valores culturales y sociales por parte de las comunidades de destino.

Durante esta fase, las necesidades de protección de las personas migrantes trabajadoras son las mismas que las señaladas durante las demás fases de esta etapa. Tal vez el único factor adicional de vulnerabilidad que debe tomarse en cuenta es el relacionado con las concepciones erróneas que se suelen tener sobre lo que significa estar integrado o reintegrado. Estas falsas concepciones de lo que es discriminación llevan a pensar que, por el hecho de que una persona migrante no sufra violencia o malos tratos explícitos en el lugar de destino, ésta no sufre discriminación, siendo que es necesario incluir también como criterios para definir esto, la violencia y los malos tratos implícitos, los cuales caben dentro del concepto amplio de discriminación y a su vez de integración.

Varios informantes clave indicaron que, para que pueda haber una efectiva integración de las poblaciones migrantes en las comunidades de destino, es necesario en muchos casos que esta integración sea promovida de manera deliberada mediante acciones comunitarias y las gubernamentales que promuevan y protejan los derechos de las poblaciones migrantes y combatan la discriminación basada en el origen nacional o en otras condiciones. De igual manera, para que la reintegración de las personas migrantes retornadas sea efectiva, es necesaria la puesta en marcha de acciones y políticas en este sentido, pues, de otra manera, simplemente es muy difícil de lograr, ya que en muchas ocasiones no suele darse en forma natural y espontánea.

Análisis de la pertinencia de los mecanismos normativos e institucionales vigentes para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras durante la fase posmigratoria

Habiendo analizado la información legal recabada en el marco del presente estudio, se pueden detectar algunos desafíos cuya resolución está pendiente y es necesaria a fin de que la legislación y la institucionalidad vigentes en la región puedan cumplir a cabalidad con el objetivo de promover y proteger los derechos de las personas migrantes trabajadoras y a la vez garanticen una gestión eficiente de la migración laboral. Entre los desafíos más importantes encontramos los siguientes:

- a. *Los permisos migratorios laborales muchas veces sólo permiten laborar en ciertos sectores o actividades económicas y para ciertos empleadores, y la legislación no prevé la posibilidad de que estos permisos sean modificados ante eventuales violaciones de derechos laborales cometidos por el empleador. Ello desincentiva la denuncia de dichas violaciones por parte del trabajador.*

El hecho de que los permisos laborales otorgados a trabajadores migrantes dependan de que sus titulares (los trabajadores) laboren en ciertos sectores y para ciertos empleadores, muchas veces trae como consecuencia que los trabajadores, con tal de conservar el permiso de trabajo, toleren violaciones a sus derechos laborales sin denunciarlas.

La legislación de los países en estudio no prevé la posibilidad de que si, eventualmente, se confirma una violación de derechos laborales en contra de un trabajador migrante, éste pueda variar su permiso de trabajo. La normativa tampoco prevé la posibilidad de que se extienda la vigencia de un permiso de trabajo mientras se averigua una violación de este tipo, por lo que si se rompe una relación laboral, técnicamente también se cancela

el permiso de trabajo y, en consecuencia, el permiso para estar regularmente en el país de destino.

En muchos casos incluso, una vez que se da el cese de una relación laboral por parte del empleador, éste tiene la posibilidad de pedir la cancelación del permiso de trabajo en forma unilateral. Así las cosas, si la relación laboral se rompe, la persona trabajadora migrante no solamente debe enfrentar la pérdida de su empleo y de su fuente de ingresos, sino también la posibilidad de estar regularmente en el país, por lo que deberá tramitar otro permiso de trabajo, lo cual, según varias legislaciones, sólo puede hacerse desde el país de origen, por lo que el trabajador tendría que regresar a su país de origen para iniciar este trámite.

Por estas razones, muchas veces la persona migrante prefiere no denunciar violaciones de sus derechos laborales y prefiere mantener su puesto de trabajo y con ello conservar su permiso de estancia en el país, el cual -como ya se vio- está coligado desde su origen al permiso de trabajo, pues si esta persona decidiera reclamar sus derechos, probablemente perdería el empleo y su permiso migratorio, por lo que tendría que regresar a su país de origen, para poder tramitar un nuevo permiso.

- b. *Existe poca normativa que sirva a las autoridades nacionales para regular adecuadamente la calidad y el precio que deben tener los servicios ofrecidos por el empleador a la persona trabajadora migrante.*

Como se refirió anteriormente, es frecuente que los empleadores proporcionen algunos "servicios" a las personas migrantes trabajadoras, como transporte, vivienda y alimentación. Esto es todavía más frecuente en ciertas actividades agrícolas y en el servicio doméstico. Sin embargo, según fue observado por varios informantes clave, estos servicios suelen no ser de la calidad adecuada y el precio de ellos suele ser fijado de manera unilateral por el

empleador, frecuentemente no hay una relación entre el precio fijado y la calidad y, además, en ocasiones, el trabajador debe aceptar recibir estos “servicios” como requisito para su contratación.

Del análisis de la información jurídica recabada en el marco del presente estudio, se desprende que, en general, hay poca normativa que pueda aplicarse para regular la calidad y el precio de los “servicios” que son proporcionados por los empleadores a las personas trabajadoras migrantes. Un buen número de los países en estudio no cuentan con información sobre la regulación de las condiciones mínimas que debe tener un lugar para que pueda ser habilitado como habitación de trabajadores por parte de un empleador.

Aunque en algunos de los países en estudio hay cierta normativa que regula cuáles deben ser las condiciones de los lugares que son habilitados como habitaciones para albergar a trabajadores, y que puede ser aplicada para sancionar y clausurar los lugares que están en malas condiciones, la facultad de aplicar estas normas muchas veces es exclusiva de las autoridades sanitarias o de salud, y no de las laborales o migratorias. Para asegurar un mayor impacto de estas normas y su vigencia, sería necesario que todas estas autoridades fuesen competentes para aplicar este tipo de normativas y no sólo las de salud o sanitarias.

Pero si bien hay alguna normativa que regula la calidad de los lugares que son habilitados como habitaciones para las personas migrantes trabajadoras, existe un gran vacío en materia de normas que puedan emplearse para regular los precios máximos que un empleador puede cobrar a un trabajador por servicios como transporte, habitación y alimentación, o para sancionar al empleador que fuerza a un trabajador a aceptar que estos bienes y servicios le sean proporcionados por el empleador a un precio excesivo.

Para evitar que se produzcan abusos por parte de los empleadores que proveen bienes o servicios a las personas

trabajadoras migrantes, es urgente establecer normativas que otorguen competencias a las autoridades de forma que puedan sancionar a los empleadores que se lucran con las personas trabajadoras migrantes y que, al hacerlo, ponen en riesgo su salud e incluso su integridad y su patrimonio. Además, es necesario que en el momento de establecer políticas y programas para fiscalizar el cumplimiento de la normativa que se llegue a estatuir para regular estas acciones, las autoridades se centren en vigilar su cumplimiento en los sectores y actividades económicas en donde más frecuentemente se da la prestación de servicios a trabajadores por parte de sus empleadores, como es el caso del servicio doméstico y de la agricultura en zonas muy alejadas.

- c. *La legislación de muchos de los países en estudio no obliga a las autoridades consulares de los países de origen de migrantes a asumir el rol de “tutores” de las personas trabajadoras migrantes, lo cual debería quedar plasmado explícitamente en la legislación.*

Como ya se ha visto, durante la etapa posmigratoria las personas migrantes están en la búsqueda de “tutores” y hacen uso de ellos para la toma de decisiones literalmente vitales. Siendo que en ocasiones estos tutores no actúan en pos del interés de sus tutelados, todas las autoridades están llamadas a asumir esta tutoría. Particularmente las autoridades consulares, en su rol de protección de las personas migrantes, están llamadas a ofrecer servicios de asesoría a favor de la persona migrante.

Si bien la legislación de todos los países en estudio prevé la obligación de protección de las personas migrantes por parte de las autoridades consulares de su país de origen, muy pocas legislaciones de los países en estudio hacen referencia a su rol como proveedoras de información útil para la persona migrante trabajadora durante su fase de arribo, asentamiento e integración.

d. Muy pocas legislaciones de los países en estudio asignan a las autoridades del país de origen la responsabilidad de reintegrar a las personas migrantes trabajadoras a sus comunidades de origen, a las autoridades del país de origen.

Como ya se ha visto, para que la persona migrante pueda realmente reintegrarse a su comunidad de origen, muchas veces es necesario que reciba algún tipo de apoyo. En la mayoría de los países en estudio, no existen instituciones que legalmente estén encargadas de reintegrar a las personas migrantes trabajadoras. De esta manera, por ejemplo, las personas migrantes trabajadoras que dejaron el país durante varios años no encuentran apoyo institucional para sus procesos de reintegración.

Esto no sólo significa que la persona migrante enfrente serias dificultades para reintegrarse social y económicamente a su comunidad de origen, sino también que enfrente la necesidad de volver a migrar, incluso irregularmente y de que desaproveche recursos que pudo haber utilizado más efectivamente en beneficio de su comunidad. Así pues, muchas personas migrantes trabajadoras que retornan a su comunidad de origen cuentan con competencias o recursos que podrían muy bien invertir para su desarrollo personal, pero que muchas veces no saben cómo hacerlo, por lo que simplemente éstas quedan desaprovechadas. Es necesario entonces que ciertas instituciones, por ley, asuman la responsabilidad de orientar a la persona migrante durante su proceso de reintegración.

e. La legislación de los países en estudio debe ser explícita en cuanto a cuáles son los derechos de la población migrante irregular y los servicios públicos que tiene derecho a recibir.

Como se ha señalado, la población migrante y la población en general de los países en estudio tienden a pensar que las personas migrantes, y en particular las personas migrantes irregulares, no tienen derechos, entre los cuales se cuentan el acceso a servicios públicos y el acceso a la justicia.

Aunado a lo anterior, el análisis de la legislación realizado en el marco del presente estudio evidencia que, en ocasiones, existen ambigüedades que alimentan la idea de que las personas migrantes irregulares que trabajan no tienen ciertos derechos. En ese sentido, con el objeto de promover y proteger de manera efectiva los derechos de las personas migrantes trabajadoras, se deben establecer de forma explícita los derechos que tienen las personas migrantes y, entre ellas, las personas migrantes irregulares que trabajan.

Siendo que, de conformidad con los instrumentos internacionales ratificados por los países en estudio y la propia legislación nacional, los derechos laborales pertenecen a todas las personas trabajadoras sin que ellos dependan de su condición migratoria, es de particular importancia que la legislación nacional no deje lugar a dudas y establezca con toda claridad este principio. Resulta de particular importancia que la legislación afirme explícitamente el derecho del acceso a la justicia de las personas migrantes trabajadoras sin importar su condición migratoria, pues sólo así se podrá garantizar que este derecho se cumpla. De igual manera, es necesario que se implementen programas y acciones tendientes a afirmar la vigencia de este derecho y a fomentar la denuncia de violaciones laborales por parte de las personas migrantes trabajadoras en situación migratoria regular o irregular.

7 Consideraciones y recomendaciones



Balance general: una región en continuo movimiento, novedades y desafíos para la gestión migratoria laboral intrarregional

Esta sección presenta un breve balance de los principales desafíos que plantea la migración laboral intrarregional para los países en estudio, sistematizando los datos de la investigación desarrollada en dos grandes dimensiones: sus principales tendencias y la gestión que se hace de la misma.

La investigación confirma la conformación de sistemas migratorios de personas trabajadoras a través de las fronteras intrarregionales. En Centroamérica y República Dominicana existe una compleja red de flujos migratorios intrarregionales, los cuales responden principalmente a las demandas de las economías de la región y hallan su sustento en las estructuras económicas y en las políticas regionales.

Se pueden apreciar varios sistemas migratorios consolidados, como por ejemplo, entre Haití y la República Dominicana, entre Nicaragua y Costa Rica y entre Nicaragua y El Salvador. Además, existen sistemas migratorios mucho más recientes, como los que se dan entre Honduras, Nicaragua y El Salvador y dinámicas más vinculadas a fases históricas determinadas como las que se dan entre algunos países de la región y Belice.

El presente estudio es uno de los primeros que analiza dos sistemas migratorios regionales sobre los que hasta ahora se ha investigado relativamente poco. En primer lugar, incorpora a Panamá como escenario propio para la investigación en materia de migraciones intrarregionales, lo cual resulta de la mayor importancia dado que el aporte de la fuerza de trabajo de la población migrante ha sido clave en las grandes obras públicas y en el desarrollo inmobiliario de este país. Valga recordar que la investigación realizada comúnmente en ese país versaba sobre un flujo inmigratorio de población colombiana, de magnitud no establecida, que llegaba al país a causa de las dinámicas propias de la histórica relación transfronteriza y de la agudización de este fenómeno por los conflictos internos de Colombia y el obligado desplazamiento de grupos humanos hacia el país vecino. Sin embargo, se ofrecían muy pocos datos sobre lo que estaba haciendo esta población y existía muy poca información sobre otras poblaciones centroamericanas, como por ejemplo la nicaragüense.

Este estudio, por lo tanto, permitió reconocer una realidad importante del mercado de trabajo urbano panameño: la constitución de un contingente de fuerza de trabajo migrante con características sociales distintas de las del resto de las migraciones en la región, el cual está mejor preparado para migrar, tiene mejores niveles de calificación y mejores posibilidades de inserción en el sector servicios de la economía panameña.

En segundo lugar, el estudio analizó los flujos migratorios que tienen como destino El Salvador, a partir de la entrada en vigencia de la Ley de Bimonetarismo, en el año 2001, que colocó al dólar como moneda de circulación nacional. La investigación muestra que estos flujos migratorios ya dejaron de ser parte de corrientes coyunturales y más bien se sitúan en el marco de la conformación de sistemas migratorios entre El Salvador y otros países de la región, principalmente Nicaragua. La migración nicaragüense ha asumido un papel importante en el desarrollo de algunas actividades en expansión, como el caso de la construcción y la agricultura para la exportación.

Si bien algunos acercamientos puntuales daban cuenta de los impactos de esta migración (PRISMA, 2009; FLACSO, 2010; Baumeister, Fernández y Acuña, 2008), esta investigación permitió profundizar en las dinámicas causales, los impactos asociados a las condiciones de vida entre los territorios de origen y destino y los procesos de inserción laboral, así como los factores que siguen categorizando a El Salvador como destino y eje migratorio laboral ya no tan nuevo.

Además de brindar elementos valiosos para el análisis de los sistemas migratorios intrarregionales más nuevos, esta investigación brinda nuevos elementos para entender sistemas migratorios de larga data. Así, la investigación desarrollada para el caso Haití-República Dominicana, permitió fortalecer la noción ensayada por Báez y Lozano (2008) sobre los cambios en los procesos migratorios anteriores, caracterizados por migraciones tempranas hacia zonas de producción azucarera en el campo dominicano. La fuerza de la participación de las migraciones haitianas en el desarrollo de la construcción y su constitución como principal fuente de mano de obra en labores agrícolas como la cosecha del guineo, constituyen sin lugar a dudas factores que ofrecen nuevos elementos para la comprensión del desarrollo contemporáneo de la República

Dominicana y que fueron considerados también por esta investigación.

En términos generales, los resultados de la presente investigación señalan que la mayor parte de los flujos migratorios laborales analizados son relativamente recientes y están vinculados a los cambios económicos de los últimos veinte años. El proceso migratorio laboral en Centroamérica está íntimamente relacionado con 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 los distintos países de la región está relacionada con las transformaciones en el modelo económico desde los años ochenta hasta el momento actual.

Así las cosas, se confirma que existe una correspondencia clara y permanente entre los requerimientos de fuerza de trabajo de los países de la región y los rasgos de movilidad laboral que se producen como consecuencia de las transformaciones de los mercados de trabajo de estos países. En general, la evidencia recolectada en este estudio parece indicar la consolidación de mercados laborales transnacionales en la región que, si bien son altamente informales, parecen encontrar impulso en procesos formales, como por ejemplo el CA-4.

Asimismo, se observa que factores como los cambios estructurales que motivan la urgencia de ciertos sectores económicos por contar con fuerza de trabajo de baja calificación y bajo costo, la falta de empleo agrícola durante ciertos períodos del año en los países de origen, las dinámicas de endurecimiento de las políticas migratorias en los Estados Unidos, así como la acción de delincuentes que amenazan los derechos humanos de



las personas migrantes en su paso al norte, parecen estar determinando en mayor o menor medida los flujos migratorios laborales intrarregionales.

Los resultados del estudio evidencian que particularmente en las últimas dos décadas y especialmente desde principios del 2000, se ha producido un reacomodo en las tendencias migratorias intrarregionales, directamente relacionado con la consolidación en ciertos países de la región de actividades económicas como el turismo, la agricultura de exportación y la construcción.

En cuanto a los hallazgos relativos a los rasgos sociodemográficos de la población migrante, el estudio confirma apreciaciones y tendencias ya observadas a nivel regional en relación con las personas migrantes trabajadoras. Se trata de personas jóvenes, con baja escolaridad, con mayoría de población masculina y cuyas principales problemáticas socio-económicas se reproducen y a veces recrudecen en el país de destino.

La participación de las mujeres en los procesos migratorios intrarregionales se da principalmente en el sector del servicio doméstico. Esto contribuye a fortalecer los sistemas transnacionales de cuidado, donde las mujeres migrantes vienen a suplir una demanda importante principalmente para los hogares de clase media, lo cual facilita la incorporación principalmente de la población femenina trabajadora nacional al mercado de trabajo remunerado.

El trabajo en el servicio doméstico continúa siendo la principal forma de integración de la fuerza laboral femenina migrante al mercado intrarregional. Si bien, a primera vista, podría significar una cierta emancipación económica y una *conquista de autonomía* por parte de estas mujeres migrantes que encuentran un trabajo remunerado, en la realidad implica una segmentación laboral notable y suele darse en condiciones de informalidad y con muy poco respeto de los derechos laborales. Específicamente,

como lo muestra este informe, la inserción de las mujeres se produce en condiciones de precarización y vulnerabilidad social y laboral.

En cuanto a la temporalidad de los flujos migratorios laborales intrarregionales, se destaca que la mayor parte de ellos tenían un carácter temporal al estar orientados a actividades estacionales como la agricultura. La temporalidad de las migraciones laborales intrarregionales es factor funcional para las dinámicas de los sectores económicos analizados, que se caracterizan por su demanda de mano de obra basada en los ciclos productivos ligados a la temporada de siembra y cosecha en el caso de la agricultura y al calendario de ejecución de proyectos y obras, en el caso de la construcción. Esta temporalidad, además de tener repercusiones en cuanto a la inestabilidad laboral, incide también sobre las condiciones de trabajo, ya que, al no tener que conservar al trabajador, no se plantea su mejora. Ello a su vez plantea grandes retos para las autoridades en cuanto a garantizar la integración de estas personas en los países de destino, así como su acceso a los servicios sociales y el respeto de sus derechos laborales.

Entre las dinámicas sociales, a resaltar, en las que participan las personas migrantes trabajadoras, el estudio ha evidenciado que existen importantes procesos de conformación de nuevas familias en los países de destino. En cuanto al rol familiar de la persona migrante en los países de destino, el principal cambio que se observa es, sin lugar a dudas, la nueva función que asumen muchas personas que migran como proveedoras principales de su hogar. Los datos del estudio evidencian los cambios asociados a la edad que experimenta la población migrante, la cual pasa de la dependencia económica cuando vivía con su familia en el país de origen, a la independencia financiera al migrar, muchas veces conformando nuevas familias y estableciéndose como jefes y jefas de hogar en el país de destino. Esto supone ciertamente una apertura en el debate sobre si la migración además de

perseguir una mejora económica, persigue también como objetivo la independencia de la persona migrante, tanto a nivel familiar como a nivel financiero y en ese sentido se vuelve un paso natural en la historia de vida de quienes encuentran muy pocas opciones para alcanzar la independencia familiar o económica en sus países de origen.

Si bien los hallazgos de la investigación señalan que el objetivo principal de la migración de la mayoría de las personas migrantes, la mejora económica, suele alcanzarse en el país de destino, un análisis más profundo obliga a considerar el costo que implica migrar. Así, desde el punto de vista de los derechos laborales de las personas migrantes, el estudio refiere con toda claridad que existen retos significativos en cuanto a la salvaguarda de dichos derechos en las sociedades de destino que no han sido subsanados todavía. Las personas migrantes, los informantes clave e incluso los empleadores entrevistados en el marco de este estudio, refieren una violación sistemática de los derechos de las personas migrantes trabajadoras, sobre todo de quienes se encuentran en condición de irregularidad migratoria. Los datos del estudio señalan un nivel preocupante de incumplimiento del pago del salario mínimo y un casi nulo cumplimiento de otras obligaciones obrero patronales como la de dar vacaciones pagadas al trabajador y al pago del aguinaldo.

Las mujeres suelen presentar altos grados de vulnerabilidad a ver violentados sus derechos laborales pues muchos patronos del servicio doméstico no se sienten ni son vistos como empleadores y por tanto suelen negar sus responsabilidades patronales. Asimismo, las dificultades legales y procedimentales para fiscalizar el cumplimiento de los derechos laborales al interno de domicilios privados, tienen incidencia también en el alto nivel de violaciones a los derechos laborales de quienes laboran en este sector. Igualmente importante para salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras

migrantes resulta fundamental garantizar el acceso de éstas a los servicios públicos básicos en el país de destino. El presente estudio pone de manifiesto el escaso acceso que las personas migrantes tienen, por ejemplo, a servicios públicos básicos como la seguridad social e incluso a servicios públicos elementales como el abastecimiento de agua o electricidad. El estudio determina con claridad el hecho de que estas dificultades de acceso no sólo tienen que ver con una oferta escasa de dichos servicios, o con la dificultad de pagar su costo, sino incluso con la inexistencia de procedimientos legales que definan con claridad si un migrante regular o irregular puede acceder o no a ellos y bajo qué condiciones y con qué requisitos.

El estudio también mostró la importancia protagónica que las redes sociales tanto en los países de origen como en los de destino tienen como fuerzas de atracción de los flujos migratorios laborales intrarregionales. Estas redes tienen incidencia no sólo en recabar y transmitir conocimientos sobre las sociedades de destino y sobre el proceso migratorio sino que, además, participan en los procesos de asentamiento y desplazamiento de las personas trabajadoras migrantes y sus familiares e incluso en los procesos de intermediación laboral, sobre todo en actividades como el servicio doméstico en donde la recomendación “personal” es tan importante en el proceso de reclutamiento. Así, las redes funcionan como activos sociales intangibles para la persona migrante, cuya importancia no puede obviarse en los procesos de desarrollo e implementación de políticas públicas.

Al mismo tiempo, estas redes enfrentan limitaciones importantes en su accionar. Por ejemplo, estas redes difícilmente desincentivan la migración de personas no adecuadas para la oferta laboral de un país. Esta tarea tampoco suele ser realizada por los gobiernos de los países de origen y de destino, por lo que comúnmente nadie la realiza.

Finalmente, en cuanto a los hallazgos relacionados con los mecanismos de gestión de la migración laboral intrarregional en los países de la región, uno de los principales faltantes señalados por el estudio, es la ausencia de una política migratoria integral expresa que sirva para establecer los principios básicos sobre los cuales se establecerá la administración de los flujos migratorios laborales y se hará frente a sus principales implicaciones para cada país. Esta carencia de un norte al cual apuntar el accionar estatal evidentemente tiene importantes implicaciones, sobre todo en materia de coordinación, armonización y congruencia que afectan a migrantes, trabajadores, sociedades e instituciones por igual.

Recomendaciones generales

Todo lo expuesto en los capítulos anteriores fue objeto de debate en el transcurso del taller de validación de la investigación realizado en Heredia, Costa Rica, el día 25 de enero de 2011, en el cual participaron algunos especialistas de la región en la temática de migraciones laborales. A partir de este taller surgieron las recomendaciones que servirán de insumo para un necesario debate en relación con la integración regional y el papel que las migraciones intrarregionales juegan en ella, que, sin duda, favorecerá el diseño e implementación de políticas tendientes a mejorar la administración de las migraciones laborales intrarregionales.⁶⁴

En relación con el origen estructural de las causas de la migración

En primer lugar, es fundamental señalar la importancia de que en el trabajo de las instituciones académicas, de las instituciones públicas y de la sociedad civil, se aborde la migración como un fenómeno cuyas causas son de origen

estructural, que tiene sus raíces principales en las estructuras económicas y laborales de los países tanto de origen como de destino de la región. El gran catalizador de este fenómeno en tiempos más recientes es el proceso de integración regional a nivel político, pero, principalmente, el avanzado nivel de integración no formal de los mercados de trabajo, en especial de las zonas fronterizas de varios países. Estas consideraciones son importantes para evitar análisis y políticas simplistas que tiendan a asumir que las causas de los flujos migratorios laborales únicamente se encuentran en los países de origen y que el encauzamiento de las migraciones laborales puede solucionarse únicamente con el compromiso y accionar de las entidades estatales. El diseño e implementación de cualquier política migratoria laboral, para poder tener éxito, deberá tener en cuenta entre otras cosas: el rol fundamental de los empleadores en el encauzamiento y ordenamiento de los flujos migratorios laborales, sin cuya participación, dados los procedimientos vigentes en los países en estudio, no será posible regular o regularizar a la población migrante intrarregional.

En relación con el proceso de incorporación de las mujeres migrantes intrarregionales al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado

Si bien la mayoría de las personas trabajadoras inmigrantes en Centroamérica y República Dominicana se encuentran en situaciones de vulnerabilidad laboral y social, son especialmente las mujeres las más vulnerables. Es indispensable garantizar los derechos laborales y humanos de las mujeres migrantes, especialmente de aquellas que trabajan en el sector del servicio doméstico, ya que éstas suelen ser las más vulnerables al laborar en domicilios privados donde la fiscalización laboral es sumamente complicada. Es indispensable avanzar en el establecimiento de medidas que faciliten la inspección laboral en los domicilios que emplean a trabajadoras y trabajadores

⁶⁴ La redacción de este apartado fue realizada por Guillermo Acuña y Salvador Gutiérrez de la OIM.

domésticos, así como en la promoción de la responsabilidad patronal de quienes emplean a estas personas.

Se debe procurar un involucramiento más activo de las instituciones encargadas de salvaguardar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en la temática migratoria. En este sentido, se hace necesario incluir la perspectiva de género dentro del análisis y la generación de políticas públicas dirigidas a la población migrante.

El estudio ratifica la incorporación de las mujeres de la región en los procesos migratorios laborales intrarregionales. El nuevo modelo socioeconómico que dio lugar a la inserción femenina en la actividad económica desde hace tres décadas, marcó por igual a mujeres nacionales y a mujeres migrantes en lo referente a su participación en el mercado laboral, no así en las actividades que desarrollan. Mientras que las mujeres nacionales se insertaron principalmente en el sector servicios, las mujeres migrantes se concentraron en el sector del cuidado. En cierta medida, las mujeres migrantes vinieron a ocupar los “vacíos” de cuidado en las familias y facilitaron la incorporación al mercado laboral remunerado de las nacionales. Los bajos estándares laborales bajo los cuales se desempeñan las trabajadoras domésticas de la región representan “ahorros” para las familias que las contratan e incluso para los Estados en los que laboran quienes, muchas veces, no invierten en la provisión de servicios públicos para estas personas. Todo ello, sin embargo, suele ser a costa de los hijos/as y madres/padres de las mujeres migrantes, quienes generalmente se quedan en los países de origen. Allí, otras mujeres de la familia suelen asumir una carga adicional de cuidados y responsabilidades familiares, por eso es necesario mejorar y fortalecer la infraestructura de cuidado en la región. Cuando los hijos de las mujeres migrantes acompañan a sus madres a los países de destino, suelen enfrentar impedimentos para ser aceptados en los servicios de cuidado públicos, por lo que quedan al

cuidado de hermanos, otros parientes, amigos, vecinos o incluso solos. Es necesario entonces avanzar hacia políticas públicas dirigidas hacia la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad social, es decir, que las tareas de cuidado sean compartidas entre hombres y mujeres, pero también entre gobiernos, el mercado y las familias, así como por la sociedad en general.

Una de las limitaciones que tuvo este estudio consistió en que sólo investigó la dimensión de género basándose en datos relacionados con mujeres migrantes que laboraban en actividades específicas como el servicio doméstico y el turismo; por lo tanto, no refleja la diversidad de ocupaciones a las que se incorporan las mujeres que migran en el mundo del trabajo remunerado de la región. Es necesario, por ende, realizar estudios sobre otras actividades económicas para llegar a generar información más específica sobre la participación de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo que permita caracterizar su situación con más detalle en otros sectores de la economía, incluido el sector informal, con el objeto de evidenciar y apreciar en toda su magnitud las realidades y necesidades de las mujeres en sectores en los que pudieran estar experimentando mayores vulnerabilidades en razón a su género.

En relación con el proceso de reestructuración de las familias de las personas migrantes trabajadoras de la región

Los resultados del estudio evidenciaron que las personas migrantes trabajadoras no son ajenas al proceso de reestructuración de las familias que tiene lugar en la región. Las familias de las personas migrantes, al igual que las nacionales, cada vez más adquieren nuevas formas, distintas a la tradicional nuclear biparental. Por ejemplo, hay un aumento de las familias con jefas de hogar u otras composiciones, en las que es la mujer la que tiene que lidiar con el doble

rol de proveedora y cuidadora. Sin embargo, la mayoría de las políticas públicas están dirigidas a la familia tradicional y no tienen en cuenta los demás tipos de familias. Ello cobra especial interés para las personas migrantes de la región quienes, como se evidenció con los datos recopilados en este estudio, muchas veces mantienen relaciones de dependencia tanto en sus países de origen como de destino. Esta realidad no debe dejarse de lado por los gobiernos de la región, quienes están llamados a generar las políticas públicas necesarias que faciliten el ejercicio de las obligaciones y derechos de las personas migrantes, tanto en países de origen como de destino. Por ejemplo, es necesario contribuir a legitimar socialmente a las familias transnacionales como un tipo más de familia e incorporar a los gobiernos locales, principalmente a aquellos fronterizos, en el diseño y la gestión de programas destinados a atender los requerimientos particulares de las familias transnacionales.

En relación con el proceso de incorporación de personas jóvenes migrantes al mercado de trabajo

Como se mencionó anteriormente, la población migrante es relativamente joven. Esto trae como consecuencia para los países de origen una disminución de una parte significativa de su fuerza de trabajo, la cual además es altamente creativa y productiva, reduciendo las posibilidades de los países de generar nuevas oportunidades.

La participación de personas jóvenes en el mercado laboral tiende a realizarse de manera precaria en el caso de los nacionales y se precariza más en el caso de los migrantes jóvenes y marca sus trayectorias laborales a mediano y largo plazo. Para revertir esta situación se deben formular políticas en los países de origen a favor de los jóvenes, especialmente de los más pobres y excluidos, como mecanismo de retención, dirigidas a mejorar el acceso de estos a empleos productivos, facilitar la

educación para el trabajo y la capacidad emprendedora, promover el desarrollo de sectores con mayor potencialidad de generación de empleo para jóvenes y mejorar la calidad de los empleos y la productividad del trabajo.

En relación con la educación y formación de las personas trabajadoras migrantes intrarregionales

Un desafío clave que sobresale entre la información analizada en este estudio son las limitaciones de la población consultada para acceder a los servicios educativos. Si esta información se relaciona con los perfiles de la población inmigrante (población joven, con bajos niveles educativos) se puede concluir que hay una enorme área de oportunidad que debe ser atendida prontamente por parte de las autoridades de los distintos países.

Aunque el problema de baja escolaridad de la población migrante intrarregional se relaciona en primera instancia con las escasas oportunidades educativas que tiene esta población en su país de origen, en segundo término es consecuencia también de la ausencia de mecanismos institucionales y programas que apunten a mejorar la integración al trabajo de las personas migrantes en los países de destino. De ahí la necesidad de formular políticas públicas de formación y capacitación dirigidas a la población migrante que mejoren su inserción en el mercado de trabajo. También es necesario ampliar la infraestructura educativa y de formación profesional en la región, valorar la pertinencia de la formación impartida y reducir la exclusión de amplios sectores de la población como es el caso de la población migrante.

En relación con la irregularidad migratoria como causa de vulnerabilidad para las personas migrantes trabajadoras intrarregionales

La información recabada en este estudio ratifica de forma fehaciente que la situación de irregularidad migratoria de una buena parte de las personas

trabajadoras migrantes intrarregionales constituye uno de los principales factores de vulnerabilidad en los países de destino y, en general, durante todo el propio proceso migratorio.

La irregularidad migratoria de las personas trabajadoras migrantes intrarregionales es uno de los principales factores de vulnerabilidad pues representa, en el imaginario de muchos empleadores, funcionarios públicos y trabajadores migrantes de la región, una condición que significa la pérdida de parte o de todos los derechos laborales y sociales de estas personas. Es claro que en contextos donde la fiscalización de los derechos laborales es sumamente endeble y en los cuales, además la responsabilidad social empresarial es escasa, existen muy pocas posibilidades de que este tipo de mitos puedan ser combatidos si no hay para ello un compromiso claro y activo de las autoridades de los países de origen y de destino por hacerlo.

Evidentemente, el hecho de que un grupo de personas trabajadoras, en este caso las migrantes, sean desposeídas de sus derechos laborales ya sea en forma deliberada o producto de los mitos existentes, va en detrimento de las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras de un país. Esto genera contextos de violación de derechos laborales que pueden llegar a generalizarse al volverse un hábito entre los empleadores al cual difícilmente renunciarán voluntariamente. Ello también puede producir que la única manera de que la persona trabajadora migrante pueda trabajar en ciertos sectores productivos sea "aceptando" la violación de sus derechos laborales, por ejemplo, aceptando el no recibir el salario mínimo y/o algunas prestaciones laborales. Es fundamental, entonces, rescatar en la región una política de "cero tolerancia" a las violaciones de los derechos laborales, la cual por razones obvias no deberá excluir a las personas basándose en su situación migratoria. Es necesario desarrollar proyectos de ley -y mecanismos para su reglamentación e

implementación- que fortalezcan la protección de los derechos laborales y sociales de las personas migrantes trabajadoras, incluyendo la penalización de quienes violen dichos derechos.

Es necesario poner énfasis en la importancia de que en cualquier política pública en materia de regulación y regularización de la migración laboral se tome en cuenta al sector privado, especialmente las empresas que contratan a fuerza laboral migrante. Es fundamental que en estas políticas de incorporación de los empleadores a los mecanismos de regulación y regularización de fuerza de trabajo migrante, se establezcan modalidades de reconocimiento de las buenas prácticas de instituciones y empresas que contratan a personas migrantes en condiciones regulares y que reconocen sus derechos laborales. Estos reconocimientos, que pueden realizar tanto países de origen como de destino, pueden ir desde el acceso a procesos simplificados de contratación y gestión de autorizaciones migratorio laborales hasta certificaciones *ad hoc* que les ayuden a incorporar sus productos a los mercados solidarios.

En relación con las necesidades de fortalecimiento institucional

El estudio evidenció la necesidad de implementar estrategias de fortalecimiento institucional de las autoridades encargadas de la gestión de los flujos migratorios laborales, especialmente de los Ministerios de Trabajo, para que asuman el rol legal que tienen como rectores de las relaciones obrero patronales. Entre las prioridades de fortalecimiento, se requiere de forma más inmediata perfeccionar el funcionamiento de las inspecciones laborales. Para ello se necesita, no sólo la dotación de más recursos económicos, sino también el establecimiento de procesos de capacitación sobre el tema migratorio-laboral que profundicen el conocimiento de los inspectores sobre las realidades migratorias.

Igual importancia cobra mejorar los propios procedimientos de inspección y de sanción de las violaciones de los derechos laborales y migratorios. Un punto central es tomar conciencia de la temporalidad de los flujos migratorios laborales y del escaso nivel de denuncia que tienen las personas migrantes, pues dadas estas características, muchos de los procedimientos de inspección laboral existentes en la región no resultan los más adecuados para evaluar el cumplimiento de los derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras. Por ejemplo, un procedimiento que prevé una doble visita de inspección antes de imponer una sanción al empleador es de muy difícil ejecución, si para la segunda visita los trabajadores que se encontraban en el lugar de trabajo simplemente ya no están durante la segunda, ya sea porque el trabajo temporal terminó o bien porque el migrante fue despedido y no denunció.

Cualquier campaña de fortalecimiento institucional en la materia debería partir de la constitución de mesas de trabajo que propicien la reflexión y desemboquen en una mejor orientación de los recursos que se están utilizando. A ellas debe incorporarse a todos los actores, eventualmente incluso a la cooperación internacional, con el objetivo de fortalecer de forma estratégica a las instituciones.

En relación con las necesidades de empoderamiento de las personas migrantes en la región

Los resultados de este estudio reflejan con mucha claridad la falta de conocimiento que la población migrante tiene sobre sus derechos, las opciones y requerimientos para migrar regularmente y para regularizar su situación migratoria en el país de destino. Además, estos mismos resultados reflejan la escasa disponibilidad de fuentes de información que tiene la persona migrante trabajadora, antes, durante y después de iniciado su proceso migratorio.

Es evidente que cualquier política de regulación o de regularización migratoria debe tener en cuenta esta necesidad de información y establecer algún componente específico orientado a informar no sólo a trabajadores migrantes sino también a sus empleadores sobre sus alcances y características; ello incluye el diseño y desarrollo de programas de divulgación y comunicación sobre estos temas. Para la implementación de estos programas son fundamentales los actores de la sociedad civil, por su conocimiento y cercanía a la población migrante, pues una de las causas fundamentales para que las personas no participen en ciertas campañas planteadas desde el ámbito institucional es que no existe la confianza suficiente para hacerlo.

El estudio ratificó, por ejemplo, el hecho de que es práctica común la falta de contratos laborales escritos entre las personas migrantes trabajadoras y sus empleadores en todos los sectores y en todos los países de la región. Según la información recabada en este estudio, contar con contratos de trabajo facilitaría significativamente a las personas migrantes trabajadoras reclamar sus derechos, puesto que acreditaría ineludiblemente la existencia de la relación laboral y contribuiría de manera significativa a que se pudieran gestionar los permisos migratorios laborales, los cuales, por regla general exigen la presentación de este documento. Resulta entonces fundamental que empleadores y trabajadores sean conscientes de la importancia del contrato escrito y que los Estados impulsen políticas para que el contrato escrito sea obligatorio, por lo menos para las personas trabajadoras migrantes que lo requieren para el trámite de las autorizaciones migratorio laborales.

En relación con el acceso de las personas migrantes a los servicios sociales en la región

Este estudio evaluó los cambios en el acceso a servicios sociales, como la educación. Solamente en Belice las personas migrantes indicaron que habían

experimentado una mejoría en su inserción en el sistema educativo. Al igual que en el acceso a la educación, se constató una merma en el acceso a todos los servicios sociales en todos los países de destino de la región. Evidentemente este hecho genera problemas de integración en el corto y mediano plazo, principalmente de la población migrante asentada a las sociedades de destino.

No se debe perder de vista, además, que muchas de estas personas migrantes, sin acceso a los servicios sociales en el país de destino, forman familias en dichos países y en muchos casos sus hijos son nacionales de los mismos. En este sentido, la falta de acceso de las personas migrantes a los servicios sociales de un país no sólo va en detrimento de sus derechos humanos, sino que afecta a las personas migrantes y también a sus familiares, incluidos aquéllos que son nacionales de los países de destino.

Así las cosas, resulta impostergable alentar acciones para fortalecer el acceso de las personas migrantes a soluciones sociales que mejoren su integración a los países de destino, soluciones de educación, de salud, de vivienda, entre otras, todas ellas adecuadas a sus particularidades y necesidades, de las cuales existe una gran carencia en la región. Por ejemplo, hasta el momento no se conocen programas diferenciados de vivienda para migrantes, los cuales deberían plantearse en el marco de un proceso de gestión integral de las dinámicas de movilidad humana que se producen en la región y que tienen que ver con su desarrollo.

Finalmente, es fundamental impulsar esfuerzos binacionales en los que participen los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y la población migrante laboral para solucionar los problemas que enfrenta esta población. Es importante que los países de origen y de destino aúnen esfuerzos para ello.

En relación con la gestión migratoria de los flujos migratorios laborales en la región

Como lo muestran los resultados de las entrevistas a informantes clave en el marco de este estudio, la implementación de acuerdos bilaterales se considera una buena práctica.

Es recomendable que los países conozcan e intercambien buenas prácticas, tanto dentro como fuera de la región, de manera que puedan adaptar y poner en marcha políticas que han demostrado previamente su eficacia, principalmente en lo relativo a mecanismos y normativas que ayuden a regular y regularizar los flujos migratorios laborales de forma más clara, simplificada y coordinada.

Es necesario señalar que los acuerdos bilaterales existentes y aquellos que se realicen en el futuro son perfectibles. Al respecto, es necesario resaltar la necesidad de que, desde su diseño hasta su implementación, estos acuerdos se construyan de manera tripartita, de modo que respondan a las necesidades y gocen del consenso de los principales actores en materia de migración laboral: gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores.

Los datos del estudio permiten constatar, por ejemplo, que la sola existencia de acuerdos bilaterales de gestión de los flujos migratorios laborales, sin la necesaria divulgación de su existencia, alcances y contenidos en cada país, no genera los efectos que se esperan. Por lo tanto, es importante dar a conocer los acuerdos binacionales existentes para que la población migrante y sus empleadores conozcan cómo pueden beneficiarse de ellos.

Dada la significativa presencia de mujeres en los flujos migratorios intrarregionales y su mayor vulnerabilidad, asociada a motivos de género y en general al mayor tiempo que éstas requieren para insertarse en los sectores en los que se concentran, es necesario diseñar



mecanismos que garanticen una efectiva inserción de las mujeres migrantes en los espacios laborales de los países de destino. En este sentido, se debe analizar la demanda del mercado laboral de los países y articular sistemas para vincular la oferta con la demanda. Ello, sin duda, plantea varias dificultades, entre las cuales se cuenta la escasa cultura de responsabilidad patronal de los empleadores (por ejemplo, de trabajadoras domésticas) y la dificultad de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones obrero-patronales dentro de los domicilios particulares. En este sentido, es de vital importancia que se consideren con toda la profundidad necesaria las particularidades de los sectores en los que se insertan las mujeres migrantes trabajadoras de la región y para ello es esencial que se realice una consulta directa a las mujeres migrantes durante el diseño e implementación de políticas de gestión, regulación y regularización migratoria.

En el proceso de estudio de las características y de los requerimientos reales de fuerza de trabajo de los principales sectores en los que se inserta la población migrante trabajadora de la región, los Observatorios del Mercado Laboral están llamados a jugar un rol protagónico como unidades que generan información confiable e imparcial para las instancias de los Ministerios de Trabajo y Direcciones de Migración, encargadas de aprobar las autorizaciones migratorio laborales.

Asimismo, se ha identificado como una buena práctica la creación y puesta en marcha de instancias especializadas, al interno de los Ministerios de Trabajo, que se encarguen específicamente del tema de migraciones laborales, realizando funciones no sólo operativas en materia de autorización de permisos de trabajo para personas migrantes sino también de planificación, analizando las necesidades del mercado laboral y recomendando la transversalización de la temática migratorio laboral en las acciones de los Ministerios de Trabajo. En algunos países

esto requiere cambios normativos que se recomienda realizar para dar relevancia al trabajo de estas instancias una vez que sean creadas.

El estudio ha señalado la inexistencia en los países de la región de sistemas unificados de información en relación con los mecanismos de regulación y regularización de las migraciones laborales existentes. Es importante que éstos sean creados, no solamente en el afán de que los y las funcionarios de las instituciones públicas cuenten con esta información y puedan orientar a migrantes y trabajadores sobre el tema, sino también con el fin de transparentar estos procesos, los cuales muchas veces son desconocidos por empleadores y trabajadores. Esto facilita, en ocasiones, la comisión de estafas y la perpetuación de mitos como es la imposibilidad de obtener un permiso de trabajo, redundando en la no utilización de tales mecanismos. En esta línea de acción, es recomendable la realización de encuentros empresariales y el acercamiento a las ONG, como mecanismos efectivos de intercambio y transferencia de información.

Asimismo, es importante establecer acciones para informar a las personas trabajadoras migrantes sobre la realidad del mercado de trabajo y de las condiciones de vida en los países de destino, con el objetivo de que la decisión de migrar se tome de manera informada. Los observatorios del mercado laboral en los países de origen y destino pueden constituirse en aliados significativos en esta tarea.

El estudio ha señalado la necesidad de simplificar los trámites de regulación y regularización de la migración laboral y de mejorar los mecanismos de fiscalización del cumplimiento de las normativas existentes en materia de migración laboral, los cuales atañen principalmente a empleadores pero también a migrantes trabajadores. Siguiendo el mismo espíritu de integración regional que ha orientado las acciones de los países en estudio durante los últimos años, es fundamental

que de la mano del proceso de simplificación anteriormente recomendado, se realicen esfuerzos tendientes a lograr la estandarización de los procedimientos y trámites migratorios laborales en toda la región. La estandarización de dichos trámites permitiría que las personas trabajadoras, sus empleadores y las autoridades migratorias y laborales de la región se familiaricen con procedimientos estándar, y que las decisiones de migrar y de contratar trabajadores migrantes se tomaran basándose en criterios reales de demanda y oferta laboral y no en consideraciones como cuál es el procedimiento migratorio laboral más sencillo de seguir o de incumplir.

Además, dado que una gran parte de la población migrante no tiene acceso a la seguridad social, sería recomendable diseñar esquemas de seguridad social específicos para las personas trabajadoras migrantes y sus familiares, tanto en los países de origen como en los países de destino. El estudio ha señalado que en este momento no existe claridad en relación con las leyes y procedimientos en cuanto al derecho a la seguridad social de las personas trabajadoras migrantes en situación migratoria irregular. En la búsqueda de respuestas a este planteamiento, es importante iniciar la reflexión analizando tanto la legislación nacional como las interpretaciones judiciales y los instrumentos internacionales existentes, como los convenios de la OIT o el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, principalmente aquéllos que han sido ya ratificados por cada país.

No debe perderse de vista la obligación de todos los Estados de la región de velar por los derechos humanos de todos y todas, entre ellos el derecho a la salud, el cual, en el caso de los países cuyos servicios de salud son provistos únicamente si existe una afiliación a un sistema contributivo, como las Cajas e Institutos de Seguridad Social, únicamente puede asegurarse si se garantiza el efectivo acceso a los esquemas de seguridad social a todos los y

las habitantes de un país, incluidas las personas migrantes irregulares.

Finalmente, el estudio ha ratificado la falta de datos continuos y confiables sobre los flujos migratorios laborales en todos los países de la región. En el diseño e implementación de políticas públicas en materia de gestión de la migración laboral, tanto en los países de origen como en los países de destino, es importante contar con datos estadísticos reales sobre la cantidad, las características y las necesidades de las personas migrantes que conforman los flujos migratorios, así como de sus empleadores. La generación de información de este tipo, armonizada a nivel regional, facilitaría además la adopción de políticas migratorias laborales de índole regional en beneficio de un mercado laboral que está cada vez más integrado.

Recomendaciones generales sobre temas jurídicos

El estudio ha mostrado la importancia de los instrumentos internacionales para gestionar los flujos migratorios laborales y para proteger a la población migrante. Por ello es importante que todos los países de la región suscriban y ratifiquen los instrumentos internacionales, interamericanos y regionales relacionados con la protección de los trabajadores migrantes. Específicamente, se recomienda la ratificación de la Convención Internacional para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares de 1990, los convenios de la OIT en materia de derechos de los trabajadores migrantes números 97 y 143, así como algunos convenios en el ámbito iberoamericano, como el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social.

Para dar inicio a este proceso de ratificación de instrumentos internacionales en materia de migraciones laborales, es importante reconocer que existen una serie de limitaciones entre las cuales está el hecho de que los tratados internacionales habitualmente son negociados por los gobiernos pero no por

los parlamentos. Estos últimos, sin embargo, son los únicos facultados para ratificarlos, por lo que cuando no hay una buena comunicación y cabildeo entre gobiernos y parlamentos, sobre todo en temas controversiales como suele serlo la migración laboral, es común que los parlamentos no ratifiquen los tratados. Por lo tanto, es importante que se establezcan mecanismos de coordinación que aseguren que los parlamentos sean incorporados a las negociaciones de tratados.

Ante el carácter intrarregional que han adquirido las migraciones laborales y la conformación de mercados laborales regionales integrados, es importante resaltar la importancia de utilizar los mecanismos regionales existentes para una mejor gestión de los flujos migratorios laborales. Por ejemplo, el Sistema de la Integración Centroamericana cuenta con mecanismos jurídicos institucionales a través de los cuales se puede dar impulso al marco jurídico internacional y regional en materia de migraciones laborales, en especial a las directrices del Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, a las convenciones iberoamericanas sobre seguridad social o a la Convención internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, para que dichas normas sean ratificadas. En este mismo sentido, es importante resaltar la importancia del Parlamento Centroamericano como mecanismo de incidencia en materia de ratificación de instrumentos internacionales. Este sería un mecanismo importante porque en él están representados las corrientes políticas y los diputados de las asambleas de al menos cinco Estados de Centroamérica. Es un mecanismo que puede estimular los procesos de ratificación de los tratados de manera efectiva y a nivel legislativo.

En cuanto a la falta de políticas migratorias integrales expresadas en los países de la región y la falta de elaboración de regulaciones y normativas en materia migratoria laboral, es

importante destacar la importancia que tendría la política migratoria integral de Centroamérica una vez fuera adoptada, pues partiendo de ella se podría incidir en la elaboración de políticas migratorias integrales a nivel nacional. En el proceso de elaboración de políticas migratorias laborales, uno de los insumos más valiosos con los que se cuenta es el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales.

En relación con el tema de la irregularidad migratoria y los problemas de indocumentación de la población migrante trabajadora, es fundamental resaltar la responsabilidad de las autoridades de los países de destino y particularmente de los Consulados, de emitir la documentación correspondiente a través de los Consulados de los países de destino. Los procesos de obtención de dicha documentación deben simplificarse y abarataarse a fin de que la población migrante que no cuenta con recursos o posibilidades de conseguir los documentos "madre", como actas de nacimiento o cédulas de identidad, para obtener documentos de viaje, encuentre alternativas para resolver su situación y facilitar su acceso a los servicios públicos en el país de destino, y así proteger y promover sus derechos.

Otro tema relevante, evidenciado en el estudio, es la necesidad de que las inspecciones laborales sean más efectivas. Para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales y migratorias tendientes a lograr la adecuada gestión de las migraciones laborales es necesario contar con inspecciones de trabajo y de migración más efectivas, mediante procedimientos más expeditos y eficientes que permitan, entre otras cosas, prevenir las infracciones, y que, cuando éstas se den, se mejore la capacidad de los Estados para establecer las sanciones que correspondan. En este sentido, se considera importante asegurar que los inspectores puedan tener acceso a los lugares de trabajo de todas las personas trabajadoras.

En el caso de las personas trabajadoras migrantes, cobra especial relevancia que los inspectores tengan acceso a fincas y construcciones ubicadas en zonas remotas y a las casas de habitación en donde viven y trabajan. Ello conllevará un necesario fortalecimiento de la capacidad logística de desplazamiento de los inspectores, así como la posibilidad legal de poder acceder a las casas de habitación sin tener que obtener necesariamente autorizaciones judiciales para ello, como es el caso en varios países de la región. Asimismo, es importante que exista la posibilidad legal de que se realicen inspecciones interinstitucionales o que los inspectores de una u otra institución puedan fiscalizar no sólo el cumplimiento de las normativas laborales, sino también migratorias y sanitarias, como mecanismo para potenciar la efectividad de las inspecciones y para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

Como estrategia de prevención de violaciones a los derechos laborales y sociales de las personas trabajadoras migrantes, es necesario fiscalizar su proceso de reclutamiento de manera coordinada entre países de origen y destino. Para asegurar que ello pueda darse, es importante la suscripción de acuerdos de cooperación bilateral que den sustento legal al intercambio de información sobre reclutadores, empleadores y trabajadores migrantes necesario para que dicha fiscalización pueda ser efectiva.

De igual manera, es importante favorecer el establecimiento de mecanismos legales simplificados que favorezcan el reclamo contencioso y no contencioso de las prestaciones laborales por parte de las personas trabajadoras migrantes,

fundamentalmente en los países de destino, pero también desde los países de origen. Para ello es fundamental también la suscripción de acuerdos bilaterales que permitan que el reclamo pueda hacerse desde el país de origen del trabajador si éste ya no se encuentra en el país de destino. De establecerse mecanismos de este tipo, resultaría sumamente importante la implicación de los Consulados de los países de destino en los países de origen, para que puedan fungir como organismos auxiliares de recopilación y desahogo de pruebas, incidentes y actuaciones dentro de los procedimientos contenciosos en los que se estén reclamando los derechos laborales de personas migrantes desde los países de origen.

Finalmente, es esencial favorecer la utilización de los medios de resolución alterna de conflictos laborales por parte de las personas trabajadoras migrantes y, particularmente, de aquellas personas que, si bien tienen reclamos laborales pendientes, están próximas a ser deportadas, de aquellas cuya autorización migratoria está próxima al vencimiento y de las que solamente se encuentran temporalmente en el país de destino. Los mecanismos de resolución alterna de conflictos, que por su naturaleza son no contenciosos, ofrecen la ventaja de ser más expeditos, menos costosos e incluso gratuitos y, por tanto, más atractivos, sobre todo para aquellas personas que no pueden permitirse mucho tiempo para encontrar solución a sus conflictos. De esta manera, es sumamente relevante dar la posibilidad legal a las personas migrantes trabajadoras, regulares e irregulares de poder acceder a estos mecanismos y promover activamente su uso.

Bibliografía



Acuña González, Guillermo (2011). Dinámicas migratorias, cohesión social y territorialidad en Valverde Vega (Sarchí). En *Migración de Relevo. Territorios locales e integración regional en Centroamérica*. San José, Costa Rica: FLACSO.

Acuña González, Guillermo (2010). *Migración de niños, niñas y adolescentes, derechos humanos y trabajo infantil. Los nuevos actores en la migración y su incorporación al mercado de trabajo en la región: algunos elementos para su análisis*. San José, Costa Rica: DNI.

Acuña González, Guillermo (2008). Módulo sobre Juventud Migrante. *I Encuesta Nacional de Juventud*. San José, Costa Rica: UNFPA. Consejo de la Persona Joven.

Acuña González, Guillermo (2004). Mejoramiento de la calidad de vida para inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica. Serie *Reconstruyendo experiencias* N°3. Fundación Promotora de Vivienda. Marzo.

Acuña, Guillermo y Abelardo Morales (2004). *Características de las poblaciones migrantes y poblaciones móviles y su impacto en la salud en los países de América Central y República Dominicana*. San José: OPS-OMS.

Aftalión, Enrique (1994). *Introducción del derecho*. (4ª ed.). Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

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.

Arriagada, Irma (2002). *Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas*. En: *Revista de la CEPAL*, No. 77. Pp. 143-161.

Austin, J. (1951), *Sobre la utilidad del estudio de la Jurisprudencia*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.

Báez, Frank y Wilfredo Lozano (2008). La inmigración haitiana contemporánea a República Dominicana. En Lozano y Wooding (Eds), *Los retos del desarrollo insular. Desarrollo sostenible, migraciones y derechos humanos en las relaciones dominico-haitianas en el siglo XXI*. Santo Domingo: FLACSO.

Baumeister, Eduardo, Guillermo Acuña y Edgar Fernández (2008). *Sobre las migraciones regionales de nicaragüenses*. Ciudad de Guatemala: Editorial de Ciencias Sociales.

Bourdieu (2005). *Las estructuras sociales de la economía*. Talleres Gráficos, Argentina.

Caamaño, Carmen (2010). *Entre "Arriba" y "Abajo": La experiencia transnacional de la migración de costarricenses a Estados Unidos*. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Caamaño, Carmen (2007). Hacia una concepción transnacional en el estudio y atención de la migración de los y las

costarricenses. En: Sandoval, Carlos (Ed.), *El mito roto: inmigración y emigración en Costa Rica*. San José: Editorial Universidad de Costa Rica.

Castles, S. y Miller, M. (2004). *La era de la migración. Movimientos internacionales de población en el mundo moderno*. México: Miguel Ángel Porrúa / Universidad Autónoma de Zacatecas.

Castles, Stephen y Mark Miller (2009). *The age of migration. International Population Movements in the Modern World*. 4 edición. Nueva York: The Guilford Press.

Consejo Agropecuario Centroamericano (CAC) (2010, marzo). *Estrategia Centroamericana de Desarrollo Rural Territorial (ECADERT)*. Sistema de Integración Centroamericana (SICA), San José.

Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana (2009, 21 de mayo). Reunión Extraordinaria. *Acuerdo tercero*. San Pedro Sula.

Fawcett, J. (1989). Networks, Linkages, and Migration Systems. *International Migration Review*, 23 (3), 671-680.

FLACSO (2009). *Efectos sociales de la crisis financiera global en América Latina y el Caribe*. FLACSO

FLACSO-PRISMA (2010). *Megaproyectos regionales y mercados laborales de los trabajadores migrantes en América Central*. Proyecto Migración y Derechos Humanos. UCA-PNUD. San Salvador-San José: PRISMA-FLACSO.

FLACSO-PRISMA (2008). *Cohesión regional y movilidad humana intrarregional: Los nuevos órdenes de la territorialidad social en Centroamérica*. Programa de Formación e Investigación para la Integración Regional Centroamericana (SG-CSUCA/PAIRCA). San Salvador-San José: PRISMA-FLACSO.

Fruttero, Anna y Wennerholm, Carolina (2008). Migración nicaragüense: un análisis con perspectiva de género. *Cuadernos de Género para Nicaragua*, 6, Managua: PRINTEX.

García Canclini, Néstor (2009). Los jóvenes no se ven como el futuro: ¿Serán el presente? *Revista Pensamiento Iberoamericano* AECID-Fundación Carolina, 3, 3-17.

Gracia, René de, y Guillén, Elvia. (2002). *Informes nacionales sobre migración internacional en países de Centroamérica - Panamá. 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.

Instituto de Estudios Sociales en Población, Fundación Arias (2009). *Redes Sociales migratorias de mujeres en Centroamérica*. Heredia. Universidad Nacional.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2010). *Estudio regional acerca de los derechos laborales y el acceso a la justicia laboral en Centroamérica y República Dominicana*. San José.

Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (2000) *X Censo Nacional de Población*. San José.

Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (2007) *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples*. San José.

Jutinico, Oldemar (2009). *Empoderamiento psicosocial de mujeres migrantes nicaragüenses en Costa Rica. Estudio de sistematización*. San José: CENDEROS-Forum psicosocial para las migraciones.

Kritz, Mary y Zlotnik, Hania (1992). *International migration systems: a global approach*. Oxford: Clarendon Press.

Lerussi, Romina Carla (2007) *Trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica. Memorias de Investigación*. San José: CEFEMINA.

Loría, Rocío (2002). *De Nicaragua a Costa Rica y a Nicaragua. La ruta crítica de las mujeres migrantes nicaragüenses: una mirada desde la zona norte fronteriza*. San José: Centro de Estudios y Publicaciones Alforja.

Lozano, Wilfredo y Báez, Frank (2008). Políticas migratorias y relaciones dominico haitianas: de la movilidad insular del trabajo a las presiones de la globalización. En Lozano y Wooding (Eds.) *Los retos del desarrollo insular. Desarrollo sostenible, migraciones y derechos humanos en las relaciones dominico-haitianas en el siglo XXI*. Santo Domingo: FLACSO.

Martínez Franzoni, Juliana (2008). *Domesticar la incertidumbre en América Latina: mercados laborales, política social y familias*. San José: EUCR.

Martínez, Jorge (2000). Migración internacional de jóvenes latinoamericanos y caribeños. Protagonismo y vulnerabilidad. *Serie Población y Desarrollo, 3*, Santiago de Chile: CEPAL.

Morales, Abelardo (2008). Centroamérica: Los territorios de la migración y la exclusión en el nuevo siglo. En *Foreign Affairs Latinoamérica*. Volumen 8 Número 2.

Morales, Abelardo (2007). *La Diáspora de la Posguerra. Regionalismo de los migrantes y dinámicas territoriales en América Central*. San José: FLACSO.

Morales, Abelardo (2004). Dinámica actual y contexto de las migraciones en América Central. En *Migraciones y Derechos Humanos. Reunión de expertos*, 1-59. San José: IIDH.

Morales, Abelardo y Carlos Castro (2006). *Migración, empleo y pobreza*. San José: FLACSO-Costa Rica.

OIT (2010). *Ambos a dos: proveer y cuidar. El desafío pendiente en una sociedad en evolución*. Santo Domingo: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2007). *Trabajo decente y juventud*. Lima: Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

OIT (2006). *Agenda Hemisférica sobre Trabajo Decente en las Américas 2006-2015*. Brasilia: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. Conferencia General (1949, junio) *C97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado)*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. Conferencia General (1975, junio). *Convenio sobre los trabajadores migrantes. Convenio (N. 143) sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT-OIM (2011). *Flujos migratorios laborales regionales. Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Caso Belice*. San José: Organización Internacional del Trabajo y Organización Internacional para las Migraciones

OIT-OIM (2011). *Flujos migratorios laborales regionales. Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Caso Costa Rica*. San José: Organización Internacional del Trabajo y 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.

OIT-OIM (2011). *Flujos migratorios laborales regionales. Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Caso Honduras*. San José: Organización Internacional del Trabajo y Organización Internacional para las Migraciones.

OIT-OIM (2011). *Flujos migratorios laborales regionales. Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Caso Nicaragua*. San José: Organización Internacional del Trabajo y Organización Internacional para las Migraciones.

OIT-OIM (2011). *Flujos migratorios laborales regionales. Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Caso Panamá*. San José: Organización Internacional del Trabajo y Organización Internacional para las Migraciones.

OIT-OIM (2011). *Flujos migratorios laborales regionales. Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Caso República Dominicana*. San José: Organización Internacional del Trabajo y Organización Internacional para las Migraciones.

OIT-PNUD (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

OIM (2008). *Acuerdos sobre administración migratoria en Centroamérica. Documento de trabajo*. San José: Organización Internacional para las Migraciones.

OLACD (2009). *Mercado Laboral en Centroamérica y República Dominicana. Tercer Informe*. San José: Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana, CECC-SICA.

Ortiz Duque Ana María (1996). *Las fases de la intervención social con inmigrantes*, en Alternativas, revista de trabajo social, no. 4,

Ortiz, Xenia (2009). *Las expresiones territoriales de las dinámicas migratorias: Entre la superación y el rezago en Santa Rosa de Lima*. San Salvador-San José: PRISMA.

Pérez Sáinz, Juan Pablo (1999). Mercado laboral, integración social y modernización globalizada en Centroamérica. En: *Nueva Sociedad*, No. 164 (Noviembre-Diciembre) Pp. 106-121.

PNUD (2005). Capítulo 1. Dinámica de las migraciones internacionales salvadoreñas. El Salvador una mirada hacia el nuevo nosotros: el impacto de las migraciones. En *Informe Desarrollo Humano*, 13-30. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUD (2005). *Informe Nacional de Desarrollo Humano. República Dominicana*. Santo Domingo: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Programa Estado de la Región (2008). *Tercer Informe Estado de la Región*. San José: CONARE.

Rico, María Nieves (2007). *Las mujeres migrantes y sus aportes a la economía y la protección social*. Presentación. Santiago de Chile: CEPAL.

Roberts, Bryan; Frank, Reanne, y Lozano, Fernando (2003). Las comunidades migrantes transnacionales y la migración mexicana a Estados Unidos. En Portes, Guarnizo y Landolt (Coords.), *La globalización desde abajo: transnacionalismo inmigrantes y desarrollo: la experiencia de Estados Unidos y América Latina*. México: Porrúa.

Román, Marcela (2008). *Turismo y Desarrollo inmobiliario en la región centroamericana: elementos conceptuales y metodológicos para abordar su investigación. Avance de investigación, N°5*. San Salvador: PRISMA.

Rosa, Herman. (2008). *Perfiles y trayectorias del cambio económico en Centroamérica. Una mirada desde las*

fuentes generadoras de divisas. San Salvador: PRISMA.

Saraví, Gonzalo. (2009). Juventud y sentidos de pertenencia en América Latina: causas y riesgos de la fragmentación social. *Revista de la CEPAL, 98*, pp. 47-65.

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.

SICA (2010). El desafío de la crisis económica global para la integración social de los países miembros del SICA. Impactos sociales, respuestas de política pública y recomendaciones de acción regional. *Serie Políticas Sociales, 1*. San Salvador: Secretaría de la Integración Social Centroamericana.

SISCA (2010). *El desafío de la crisis económica global para la integración social de los países miembros del SICA*. Consejo de la Integración Social Centroamericana y la Secretaría de la Integración Social Centroamericana.

Smith, Robert C. (2001) *Mexicans: Social, Educational, Economic and Political problems and Prospect in New York*. En

Foner, Nancy (Ed.) *New Immigrants in New York*. New York: Columbia University Press.

Smith Santiago, M. & August, E., Eirich, F. (2004). *Impacts of Central American Immigrants Belize's Banana Industry*. Belmopan, Belize: Help for Progress/UNHCR Liaison Office

Voorend, Koen, y Robles, Francisco (2011). *La mano de obra inmigrante en la economía costarricense en tiempos de crisis. La demanda de mano de obra migrante y las condiciones laborales de las personas inmigrantes en construcción, agricultura y transporte. Informe final*. San José: Proyecto Co-desarrollo Costa Rica Nicaragua, Organización Internacional para las Migraciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Wooding, Bridget (2007, julio). La mujer migrante como agente de cambio: la experiencia dominicana. Ponencia. En *Seminario Migración y Género*. San Salvador.

World Bank (2011). *Migration Factbook*.

Zlotnik, Hania (1992). Empirical identification of international migration systems. En Slotnik, Kritz y Lim (Eds.) *International Migration Systems*, 19-40.

Anexos



ANEXO 1

Definición de términos operativos

Migrante laboral: persona hombre o mujer, entre 16 y 55 años de edad, que viaja de un país a otro dentro de la región en busca de trabajo y ha trabajado por tres o más meses en el lugar de destino.

- El trabajo debe ser continuo por tres meses como mínimo y el o la migrante puede estar regresando al país de destino por períodos específicos: cogidas de café, corta caña, cultivos estacionales como melones, piña, naranjas.
- La persona trabajadora tiene que ser asalariada en el momento de la entrevista.
- Se incluyen como países de destino, además de los centroamericanos, Panamá y Belice, Colombia y México.

Actividades económicas del estudio: de agricultura (siembra y cosecha); construcción (grandes y pequeñas empresas y edificaciones), turismo en sus diferentes manifestaciones: hoteles, comercio, restaurantes. En Belice, en comercio y servicios y en actividades colaterales de la construcción: venta de materiales, restaurantes cercanos.

Trabajo doméstico: la persona trabajadora debe estar dedicada al trabajo doméstico en hogares, ya sea con dormida dentro del lugar de trabajo o sin ella, por jornada o por horas.

Inmigrantes laborales: personas que cumplen los indicadores mencionados en la definición 1 y que están trabajando en el país de destino de interés: Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Panamá, Belice.

Familias de emigrantes laborales: familias de las cuales alguno de sus miembros de 16 a 55 años de edad ha emigrado en busca de trabajo a los países de interés y tiene tres o más meses de haber salido del país (casos de Honduras y Nicaragua).

Retornados (as): trabajadores y trabajadoras de 16 a 55 años de edad, que han emigrado para trabajar por tres o más meses, y que han regresado a su país natal (casos de Honduras y Nicaragua).

Empleadores (as): personas que dan trabajo a personas en los sectores de estudio.



ANEXO 2

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. Proyecto N. 9-2-017-10		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: Codifique guía códigos	a/	b/
c	Informante: Inmigrante laboral activo: Anote país.: _____	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 Agradezca y termine	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. - Favor tener claro perfil informante -</p>			
1	<p><i>Bien antes de seguir, ¿hace cuánto ingresó por primera vez al país para trabajar?</i> NR...0 → Agradezca y termine 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 → Agradezca y termine</p>		
2	<p><i>¿Hace cuánto ingresó por última vez al país para trabajar? Anote claro:</i> _____ 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</p>		
3	<p><i>Y cuál es su edad en años cumplidos? _____ (Solo entre 16 y 55 años de edad) Otros → Agradezca y termine</i></p>		
a	<p>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</p>		
4	<p><i>Muchas gracias, ahora vamos a conversar sobre su vida en general. ¿Qué es lo mejor que tiene en nuestro país? -- Digamos en una palabra o dos _____</i></p>		
5	<p><i>Y, ¿qué es lo menos bueno o malo? _____</i></p>		
6	<p><i>Y si piensa en un año a partir de hoy, ¿cómo ve el futuro de su situación laboral? Rotar.</i> Mejor que ahora....3 Igual....2 Peor...1 NS....0</p>		
7	<p><i>¿Cuál fue el último año de estudios que usted aprobó o ganó? Anote: _____ Ning.....0</i> Prim. Incompleta...1 Prim. Completa...2 Sec/básica . Incom...3 Sec básica. Compl...4 Unv. Incom... 5 Univ. Completa....6</p>		
7a	<p><i>Solo si dice ninguno: Y sabe usted leer y escribir? Sí...2 No....1 NA....0</i></p>		

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 → Pase a P.9 Sí: ¿Qué nacionalidad tiene la pareja que tiene en este país? Anote_____ Codifique con P.10		
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? Anote_____ Codifique con P.9 No.....0 → Pase a P.10		
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? Espontáneo Nicaragua01 El Salvador02 Honduras...03 Guatemala ...04 Panamá05 Costa Rica ...06 Belice ..07 Colombia.....08 Mejicana...09 Otra:_____ NA...00		
10a	Y cuál es su nacionalidad? Anote:_____ Codifique con P.10		
11	Y en su último viaje, de qué país vino- es decir cuando llegó aquí la última vez? Espontáneo_____ Codifique con P. 10_____		
12	a/ Antes de venir a país_____ en qué /departamento/ vivía usted?_____ a a/ b) Y recuerda e nombre del municipio/cantón donde vivía?_____ Ver guía códigos / /		
13	Pensemos ahora en su hogar antes de venir a este país, -También en cada caso, pensemos en el hogar que tiene ahora.		
	Categoría	13 Origen Familia/hogar	13a. Actual: Familia -
	¿Con quien vivía/vive usted? Marque los que cita o codifique		
	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: Anote:_____	8	8
14	Y ¿quién era/es la persona que aportaba/aporta más dinero para los gastos del hogar? - Solo uno- Primero cita	(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 → Pase a P. 16a	(15)	(15ª)
16	Y qué edades tienen eso hijos/as Marque en cada caso.	(16)	(16a)
	Leer: 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? Anote en cuadro Ninguno...0	(16b)	(16c)
17	Y la vivienda en su país era? Y ahora? Rotar:	(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) Anote._____	18ª) Anote._____



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 ^a)
	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> Anote.	(21)	(21 ^a)
		_____	_____
23	<i>Y su vivienda, contaba/cuenta con cuáles de los siguientes servicios? Rotar lectura Marque las que sí</i>	(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? Anote: _____	9	9
23	Entrevistador: Anote total servicios	23b) _____	23c) _____
24	<i>En cuanto a los siguientes artículos, cuenta/contaba con. Rotar:</i>	(24)	(24 ^a)
	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
	Entrevistador: Anote total artículos	24b) _____	24c) _____
27	<i>En cuanto a los siguientes servicios, ¿cuáles tenía/tiene usted y su familia? Marque todos los que sí.</i>	(27)	(27 ^a)
	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) Solo si no codifica de 1 a 5 -	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> Antes _____	(30)	(30 ^a)
	Ahora/ _____		
	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	_____	_____

31	<i>Y de esa cantidad, ¿quién aportaba/aporta la mayor parte del dinero? Espn</i>	(31)	(31 ^a)
	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	<i>El total de ingresos del hogar, ¿cómo los obtenían/ obtienen. Rotar: Marque los que sí</i>	(32)	: (32 ^a)
	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	<i>En qué gastaban/ y ahora en qué gastan el dinero. Rotar: - Marque sí</i>	Antes (33)	Ahora (33 ^a)
	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	<i>Y en términos generales, considera usted que el dinero le alcanzaba antes/ Y ¿le alcanza ahora?: Rotar: Más3 Igual....2 Menos....1</i>	(34)	(34 ^a)
35	<i>¿Usted envía alguna ayuda económica a familiares en su país de origen? Sí....2 No....1 → Pase a P.43</i>		(35 ^a)
36	<i>Y la mayoría de las veces, ¿cuánto es el monto de esa ayuda económica? Moneda nacional Monto: _____</i> 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 NA....0		(36 ^a)
37	<i>Y, ¿por cuál medio envía esa ayuda con mayor frecuencia? Familiar/amigo1 Banco...2 Servicio transporte/buses...5 Encomenderas/personas especiales que llevan dinero...3 Compañías especializadas: W. Union, Mony gran...4 . NA...0</i>		(37 ^a)
38	<i>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</i>		(38 ^a)
39	<i>¿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</i>		(39 ^a)
40	<i>¿Cuántas personas se benefician directamente de la ayuda económica que usted envía? Anote: _____ NA....0</i>		(40 ^a)
41	<i>¿Quiénes son las que se benefician directamente? Espontaneo , marque los que cita Entrevistado/a...1 Cónyuge/pareja...2 Padre/madre...3 Hijos/hijas...4 Abuelos/as ...5 Amigos/as...6 Otro..... NA....0</i>		(41 ^a)
42	<i>Bueno ya para terminar esta sección, ¿Cómo utilizan la ayuda económica que usted envía? Espont. Marque los que cita: Pagar gastos básicos del hogar (pagos comestibles, educación, renta, etc.)....1 Ahorro...2 Pagos préstamos...3 Inversión en negocio...4 Recreación....5 Estudios....6 NA.....0</i>		(42 ^a)



43	Y ¿envía usted a su familia artículos, productos que no sea dinero? Sí: Espontáneo: ropa...1 Medicinas...2 Comestibles...3 Útiles escolares...4 Electrodomésticos...5 Computadora...6 Otros_____8 No manda/.....0		(43ª)
II. PROCESO MIGRATORIO			
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 Dios1 → Pase a P.55		
51	Y ¿con que tipo de información contaba? ¿Algunas otras? Espontáneo Marque todas las que cita 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? Marque primero. _____ Codifique con P.51 NA...0		
54	Y, ¿por qué medios usted consiguió la información antes de venir aquí? Esp. : _____ Marque los que cita: 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? _____ Anote _____ Ninguna/les primera vez....0 → Pase a P. 57 Nota regresado a 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) _____? Esp. _____ 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	Encuestador: Tratar en todo lo posible que esta pregunta y la Preg 58 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 → Pase a P.59		
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? Espontáneo – marque primero cita. 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: _____ Rotar: 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? - Rotar: Marque los que sí. Ning.....7 → Pase a 63 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? Marque los que sí. Acta de nacimiento....1 Acta de bautismo....2 Cédula o documento de identidad..3 Pasaporte...5 Salvoconducto...6 Ninguno...7 NA...0 → Pase a P.64 -		
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? Sondee: _____ _____ No tuvo problemas.. 0		
64	Y en la actualidad ¿Cuenta con algún tipo de documento migratorio para permanecer en el país? Marque los que sí - Sí, cuales: 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 → Pase a 66		
65a	¿Por qué razones salió de ese país?_ Sondear: _____ - NA...0		

66	Para otorgarle trabajo en este país, ¿le solicitaron cédula de identidad personal o documento de migración? Sí: <i>cuál o cuáles?</i> Marque los que cita: Pasaporte...1 Cédula identidad...2 Permiso de residencia...3 Pasaporte vecinal/C4...6 Permiso trabajo ...5 Otro...7 No le solicitaron...0		
67	Rotar P. 67 y 68 Por favor, podría citarnos la experiencia más positiva que vivió al ingresar a este país? _____		
68	Por favor podría citarnos la experiencia más negativas 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? Espon: _____ Cód. Con P. 69 No recibió...0 → Pase a 70		
69a	Y algún otro u otros tipos de apoyo? Espontáneo marque los que cita: 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? Espt. Varios 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	Rotar bloques 70/ y 71/a- Y ¿Cuál fue el principal motivo por el cual usted salió de su lugar de origen la primera vez? Espon: Anote: _____ Codifique con P70a		
70a	Y cuales otros? Marque todos los que cita: 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 salió 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 eligió venir a este país? Espontáneo. - Codifique con P72a		
72a	Y ¿cuales otros? Marque los que sí: 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 _____. Procurar rotar de vez en cuando...país origen y país vive ahora.		
73	¿Cuál es/era su ocupación principal?– tanto en origen como ahora. Especificar bien claro País origen: _____ a/País actual _____	73. País origen _____	73ª País vive _____
73b/c	¿Recibió capacitación o formación en su ocupación principal – en su país? ¿Y aquí? Sí...2 No...1 → Pase a P.73	73b _____	73c _____
73d/e	¿De quién ha recibido esa capacitación? Rotar Codifique 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	73d _____	73e _____



72f/g	¿Qué tipo de formación o capacitación fue la que recibió en su país y aquí? Rotar/ marque las que sí. 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	73f	73g
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? Sondee: _____	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? Rotar	(74b)	(74c)
	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? Rotar Marque todos los que sí.	Origen: (75)	(75 ^a)
	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/aginaldo?	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 – Solo si no hay códigos de 01 a 12	00	-
76	¿Y la actividad que realiza actualmente puede ocasionarle algún problema de salud? Sí...1 No...2	(76)	(76 ^a)
77	En la empresa que trabajaba existe algún tipo de programa para prevenir los accidentes y/o enfermedades laborales? Si1 No ...2 Sector domésticoNA.....0 Pase a P.79 →	(77)	(77a)
78	En el trabajo que tenía en su país y en el actual le proporcionan: Rotar Marque las sí.	(78)	(78a)
	- 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	(79)	(79a)
	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	<i>Experimentó algún tipo de maltrato en su trabajo/antes –ahora?</i>	(80)	(80a)
	No aplica no trabajaba0	0	-
	No tuvo maltrato.9 → Pase a P. 81		
	Sí: <i>qué tipo de maltrato: marque los que más aplica - espontáneo</i>	9	9
	Hostigamiento sexual: decían piropos, se le acercaban mucho, la tocaban.	1	1
	Escondían/esconden documentos, pasaporte, cédula.	2	2
	Hostigamiento laboral: molestaban mucho, llamaban la atención si motivos.	3	3
	Castigos físicos	5	5
	Agresión psicológica: insultaron, bromas feas, burlas,	6	6
81	<i>Sintió que le incumplieron/incumplen sus derechos como trabajador/trabajadora</i>	(81)	(81)
	No aplica NO trabajaba/no trabaja0	0	-
	Siempre cumplieron /respetaron sus derechos – → Pase a P. 83	1	1
82	Sí incumplieron sus derechos: Y ¿Qué hizo si no le cumplieron sus derechos? Rotar:	(82)	(82a)
	No aplica/ y siempre cumplieron.	0	0
	Planteó un reclamo a la empresa	1	1
	Lo denunció con una organización de trabajadores	2	2
	Lo conversó con sus compañeros de trabajo.	3	3
	Planteó un reclamo a la empresa	4	4
	Fue al Ministerio de trabajo u organismo especial laboral	5	5
	Tuvo temor de acusarlos porque lo despedían/despiden	6	6
	Tuvo temor, pues su condición migratoria es irregular	7	7
	No hizo nada al respecto	9	9
83	<i>Y, ¿cuánto tiempo duró en el anterior trabajo/tiene en el trabajo actual? _____</i>	(83)	(83a)
	No aplica NO trabajaba/..0 9 meses a menos 12 meses/un año.5		
	Menos de 30 días1 De uno a menos tres meses.2 Más de 2 años.7		
	De tres a menos seis meses3 Más de seis a menos 9 meses ...4 Un año a - de 2 años.6		
84	<i>¿Qué produce o a que se dedica el establecimiento institución o empresa donde trabaja/trabajaba?</i>	(84)	(84)
	Especifique bien claro. No aplica NO trabajaba/---- 0		
	Trabajaba. _____		
	a) Trabaja _____		
85	<i>Y ¿Cuántas personas trabajaban/ trabajan en ese lugar? anote en cada caso</i>	(85)	(85a)
	No aplica No trabajaba/ 0 Número: _____ Hasta 98 99 y más.99		
86	<i>¿Por qué motivo dejó su trabajo en el país de origen? Espontáneo. Marque mejor aplica</i>	(86)	(86ª)
	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		
	<i>Bien, y ahora las últimas preguntas sobre su actividad de trabajo aquí en este país:</i>		
87	<i>Desde que usted vino la última vez, ha cambiado de lugar de trabajo?</i>		
	Sí: ¿Cuántas? _____ _NO.0 Pase a P. 89 →		
88	<i>Y cuál fue la razón principal de ese o esos cambios? Sondee: _____</i>		
	NA.0		
89	<i>Ha hecho usted alguna gestión con instituciones nacionales para conseguir este trabajo? ¿Cómo le fue? Espont.</i>		
	Marque los que cita: 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 Pase a P90 →		
a	<i>Y qué tipo de trámite realizó? Sondear: _____</i>		
	NA.0		
90	<i>Ahora hablemos de su trabajo actual en este país. ¿Cómo consiguió el empleo? Rotar lectura:</i>		
	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	<i>Rotar 91/92 Ha tenido usted alguna experiencia positiva con autoridades migratorias en este país?</i>		
	No ha tenido.0 Sí: qué tipo de relación? _____		



92	Ha tenido usted alguna experiencia negativa 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. Estar atento a preguntar las tres categorías. Rotar categorías y estar atento a preguntar donde 5 es muy buena y 1 muy mala. (No tiene relación)....0	A- compatriotas	B nacionales
	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? Rotar: Marque todas dice sí: 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? Espontáneo. _____ 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? Anote: _____		
95b	En general y tomando todo en cuenta, su experiencia y lo que sabe, quien considera usted que son mejores patrona/es: Rotar: 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. Si es positivo ¿Cuál o cuáles Anote. _____ Codifique todas las que cita. 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? Espontáneo. Marque cita primero. 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 pooles...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. Sondee: _____		
98	Y esta última vez que vino a _____ con quién vino? Amigo...1 Hijos/as..2 Pareja/esposo/a...3 Otros familiares....4 Solo		

<p>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.</p>			
<p>Nombre persona entrevistada: _____</p>			
<p>Dirección trabajo o residencia: _____</p>			
<p> </p>			
11	Tenencia teléfono fijo.No._____ Sí...2 No...0 _ b: Celular N. _____ Sí.....1 NO...0.	I1	I2
13	<p>Hora finaliza entrevista._____ No. Minutos duró entrevista._____</p>		
14	<p>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</p>		
15	<p>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</p>		
16	Codificador:_____ Fecha._____ NO...0	a	b
17	Digitador_____ Fecha._____ No.....0	a	b



ANEXO 3

Cuestionario a familias de emigrantes (Aplicado en Honduras y Nicaragua)

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

Proyecto N.		No. Cuestionario:				
a	País: Honduras...3 Nicaragua...4					
b	Lugar/país. Provincia: _____ b/Distrito/cantón _____ (ver guía de códigos)			2)	2)	
c	Informante: Jefe/jefa de hogar...3 Otro Familiar de emigrante...4 d.Fecha: _____					
e	Hora: ____ Antes 10am...1 10 a- 12m...2 12 a -2...3 2ª -4pm...4 4ª -6pm...5 6 a- 8pm...6 8 pm y +...7					
f	Entrevistadora, _____ g/ Supervisor aprueba _____			f	g	
g	Lugar de entrevista: Hogar...2 Área vecina...3					
h	Validada: Person...1 Tel...2 i/Validador: _____ j Fecha: _____			h	i	j
<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 familias que cuentan con uno o más de sus miembros del hogar que han salido en busca de trabajo a algún país centroamericano. El propósito es conocer cómo están tanto las familias como las personas que se encuentran fuera y así poder orientar acciones que busquen una mejor calidad de vida- Deseo manifestarle que todo lo que usted me diga es totalmente confidencial y solo será utilizado para estudios. Aquí tiene esta boleta con mi nombre, teléfono y puede llamar y preguntar por nuestra supervisora si lo desea.</p> <p>Le ruego unos minutos de su tiempo, su familia ha sido seleccionada al azar y así como entrevistamos a usted lo haremos con muchas otras familias con las mismas características. Gracias por su ayuda. Antes de seguir tenemos unas preguntas sobre usted. -Solo informantes entre 16 y 55 años de edad- Otros agradezca y termine.</p>						
i.	¿Tiene usted familiares que vivían en este hogar y que se encuentren fuera del país por razones de trabajo a algún país de Centroamérica, o México o Belice? Sí: continúe No: Agradezca y termine					
j	Y hace cuánto tiempo se fueron esa/s persona/s por primera vez del país para trabajar en el extranjero? Más de tres meses: Continúe Menos de tres meses: Agradezca y termine					
k	De esos familiares que se fueron a vivir a otro país para trabajar, mantiene contacto con alguna o algunas de ellas: Sí: Continúe No: Agradezca y termine					
l	Y ese familiar que emigró o se fue, ¿En qué trabaja en el país en que está ahora? Marque las que sí: Agricultura...1 Construcción...2 Trabajo doméstico...3 Seguridad...4 Otra: _____					
m.	¿Cuál de esos familiares con las/os que mantiene contacto es la que más aporta a los gastos de este hogar? _____ Anote: Padre...1 Madre...2 Hijos/las...3 Esposa/alcompañera...4 Hermanos/las...5 Otro: _____					
n	Y esa familiar que aporta más dinero a este hogar, qué edad tenía cuando se fue? _____					
m.	Y¿ cuál es la edad en años cumplidos de ese/a familiar en la actualidad? _____					
n.	En qué año fue la última vez que salió del país ese familiar? _____					
INFORMANTE						
1	Ahora por favor hablemos un poco sobre usted. ¿Cuál es su edad en años cumplidos? _____ 16 a 55 años continúe 15 años o menos: Agradezca y termine 2/Cod: 16 a 17...1 18 a24...2 25 a 29...3 30 a 34...4 35 a 39...5 40 a 456 46 a 49...7 50 a 55...8			1	2	
3	Género entrevistada/a: Femenino...1 Masculino...2					
4	Muchas gracias ahora. Entonces vamos a conversar sobre su vida y la vida de su familia en general. Si usted piensa en lo mejor que tiene este país – qué sería – digamos en una palabra o dos? _____					
5	Y lo menos bueno o malo? _____					
6	Y si piensa en un año a partir de hoy, como cree que será –Nicaragua-Honduras? Rotar. Mejor que ahora...3 Igual...2 Peor...1 NS...0					
6a	Y su vida en general? ¿Cómo cree que será en relación a ahora? Mejor que ahora...3 Igual...2 Peor...1 NS...0					

7	Y ¿Cuál fue el último año de estudios que usted aprobó o ganó? _____ Ninguno ...0 Prim. Incompleta...1 Prim. Completa...2 Sec. Incom...3 Sec. Compl...4 Algunos universitarios...5			
8	Sólo si dice ninguno: Y sabe usted leer y escribir? Sí...2 No...1 NA...0			
I. EL NÚCLEO FAMILIAR Y CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS				
9	Actualmente, Está usted? Rotar: Soltero...1 Casado(a)...2 Unido/con pareja(a)...3 Divorciado(a)...4 Separado(a)...5 Viudo/a...6			
13	Y con quién vive usted en este hogar? Marque los que cita o codifique Padre...1 Madre...2 Esposa/Compañera...3 Hijos/hijas...4 Hermanos, hermanas...5 Otros parientes/abuelos...6 Amigos...7 Otro: _____8			
14	Y quién es el jefe de hogar – es decir la persona que da más dinero para los gastos del hogar, sin contar al familiar que está fuera del país:- Solo uno- Primero cita- Entrevistado/a...9 Padre...1 Madre...2 Esposa/Compañera...3 Hijos/hijas...4 Hermanos, hermanas...5 Otros parientes/abuelos...6 Amigos...7 Otro: _____8			
15	En cuanto a hijos/as, cuántos tiene usted en total? _____ Ninguno...0 Pase a P.17			
15a	Y cuántos hijos/as, viven con usted ahora? _____ Ninguno...0 No aplica...9			
16	Y qué edades tienen eso hijos/as que viven con usted en este hogar Anote cada caso. a/0 a 6 años _____ b/7 a 17 años _____ c/18 años y más _____ NA...0			a/ b/ c/ /
17	Y la vivienda en que viven es? Rotar: Propia.....1 Alquilada.....2 Asentamiento/ precario...5 Cedida; prestada por empleador, patrono...3 Cedida; prestada por algún familiar...4 Otro: _____			
18	En total, cuántas personas viven en el hogar, incluyéndolo a usted? Anote: _____			
19	Y también en total, cuántos aposentos/cuartos, dormitorios / hay para dormir? _____			
20	Comparte usted la vivienda con otras personas que no son sus familias? Espontaneo/sondee: Marque cita Sí: amigos.....1 Compañeros de trabajo...2 Otras familias...3 No comparte, solo familia...0			
21	Y en general, ¿cuánta satisfacción tiene con las condiciones de su vivienda. Donde 5 es mucha y 1 es ninguna _____			
23	Hablemos ahora sobre su vivienda, ¿con cuáles de los siguientes servicios cuenta?: Rotar lectura Marque los que sí			
	Electricidad.....2	Agua potable de fuente pública fuera de la casa...1	Teléfono.....3	
	Baño: ducha.....6	Servicio sanitario de inodoro/agua.....4	Servicio sanitario letrina.....5	
	Ninguno.....0	Agua potable para tomar y uso en el hogar.....8	Algún otro? _____7	
24	Entrevistador: Anote el numero de servicios cuenta: _____ Ninguno...0			
25	En cuanto a siguientes artículos, cuáles de los siguientes hay en su hogar: Rotar Marque los que sí			
	Televisor.....2	Radio o equipo de sonido.....1	Plancha eléctrica para ropa...3	Lavadora de ropa.....7
	Refrigeradora...4	Computadora.....5	Estufa/cocina.....6	
26	Entrevistador: cuente cuántos tiene y anote Número _____ Ninguno.....0			
27	Y de los siguientes servicios, a cuáles tiene usted y su familia acceso, es decir los usa? Marque todos los que sí. Escuela, colegio para el estudio suyo, hijos,.....1 Acceso a guardería/lugar para dejar a sus hijos pequeños.....2 Sistema de recolección de basura/tren de aseo.....3 Lugares para recreación: parques, plazas:....4 No tiene alguno....0			
28	Qué me dice de un centro de salud: quiénes de este hogar pueden recurrir a él si lo necesitan?: Leer/rotar Solo entrevistado/a ...1 Solo sus hijos...2 Hijos y pareja...3 Todos en hogar...4 Ninguno...0 (No hay centro de salud cercano).....9			
29	Y pensando en todos estos servicios que tiene y el acceso a centros de salud ¿Cómo considera la calidad de ellos: donde 5 es muy buena y 1 muy mala? _____			
30	Cambiando de tema: ¿RecuerdaCuál fue el ingreso total de su hogar durante el mes pasado. Es decir lo que ganaron todas las personas que viven aquí. Anote moneda nacional L.: _____ Codifique en \$: _____ Preg. 30b			
a	Y en términos generales usted ¿considera que ese ingreso mensual le alcanza a su familia para cubrir las necesidades de la familia? Sí.....2 → Pase a P.31 No...1			
b	Cuánto dinero le haría falta mensualmente para cubrir las necesidades de su familia cada mes.: Anote: _____ Codifique en \$ _____ NA...0			
	De \$1 a 49 2	De \$100 a 149.....4	De \$200 a 499 6	\$1000 o más8 NA....0
	De 50 a 99 dólares 3.	De \$150 a 1995.	De \$500 a 9997	NS/ NR/Irregular....1



31	<i>Y de esa cantidad, ¿Quién es la persona que aporta la mayor parte del dinero?</i> Espontáneo. Primero cita Entrevistado/a ..9 Cónyuge/pareja2 Hijos/hijas3 Abuelos/as....4 Padre...5 Madre....6 Hermanos/as.....7 Familiar migrante...8 Otro..... 9			
31a	<i>Y además de esa persona, ¿Quiénes otras personas contribuyen al gasto del hogar?</i> _____ _____ Codifique con P31			
32	<i>Esos ingresos principalmente cómo los obtienen:</i> Rotar: Marque hasta dos cita. Salario.....1 Becas estudio...2 Subsidios Estado3 Ayuda familiares4 Pensiones Estado.... 5 Pensiones alimenticias...6 Remesas...7 Otros ingresos:.....8			
33	<i>Y principalmente en qué gastan ese dinero:</i> Espontáneo - _____ Cod. Primero cita. Ropa: para familia....01 Alquiler de vivienda e hipoteca.....02 Atención médica y medicamentos.....03 Transportes.....04 Gastos escolares (no incluye transporte).....05 Electricidad.....06 Agua/acueducto....07 Teléfono.....08 Recreación....09 Cuido de niños y labores domésticas.....10 Otro.....11			
34	<i>Y en segundo lugar?</i> _____ Codifique con P.33			
35	Ver Preg. 32: Si su familia recibe dinero de becas, subsidios del Estado o pensiones, cuánto dinero recibe mensualmente de cada uno: - Codifique en \$ - Ver P:60 a/ Becas estudio: _____ b/Subsidios Estado _____ c/ Pensiones Estado NA..0	a	b	c
36	<i>Me había dicho que el mes pasado habían tenido en su hogar un ingreso de: cite cantidad de P.30: _____ En promedio y en relación a los demás meses del año, esa cantidad es:</i> Rotar: Mayor...3 Igual...2 Menor...1			
36	<i>Y en términos generales, y en relación a hace un año, considera usted que el dinero les alcanza:</i> Rotar: Más3 Igual....2 Menos....1 (NR):...0			
II. PROCESO MIGRATORIO				
37	<i>Ahora vamos a hablar un poco sobre las personas familiares que viven en este hogar y que usted me dijo, viven actualmente afuera ¿Cuántas personas de su familia están fuera en un país centroamericano o México _____</i>			
38	<i>Quién o quiénes de las siguientes personas familiares de este hogar son las que están en otro país?</i> Rotar: Marque las que sí Cónyuge/pareja2 Hijos/hijas3 Abuelos/as....4 Padre...5 Madre....6 Hermanos/as.....7 Otro familiar migrante...8 Otro..... 9 Otro:.....8			
Usted me dijo que su familiar que está en el extranjero trabajando y que más aporta al gasto de su hogar es _____ Ver Preg.31... Ahora, por favor vamos a hablar de ese familiar:				
39	<i>¿Qué edad tenía cuando salió del país?</i> Anote la edad en años cumplidos para la persona correspondiente- _____			
39a	<i>Y qué edad tiene esa persona ahora _____?</i>			
40	<i>Veamos ahora sobre la educación de ese familiar _____ ¿Cuál fue el último año de estudios que aprobó o ganó?</i> _____ Codifique en cada caso Universidad incompleto....5 Universidad completa...6 Ninguno....0 Prim. Incompleta...1 Prim. Completa...2 Sec. Incom...3 Sec. Compl...4			
41	<i>¿Cuál era la actividad principal que hacía antes de dejar el país?</i> Rotar: Ninguna0 Trabajaba...1 Estudiaba.....2 Ama de casa.....3 Buscaba trabajo...4 Otro.....5			
42	<i>Y cuál era la ocupación principal, es decir a la que dedicaba más tiempo?</i> _____ Ver guía códigos			
42a	<i>¿A qué país de Centroamérica, Panamá, Belice o México se fue?</i> _____ Nicaragua1 El Salvador2 Honduras...3 Guatemala ...4 Panamá5 Costa Rica ...6 Belice ..7 Mexicana...8			
43	<i>Y ¿Cuál fue la razón por la que sus otros familiares que vivían dejaron el país? Veamos en cada caso. Sondee Anote según código:</i>			
	a/Padre/madre...: _____	b/Esposa/o Compañera/o _____	c/Hijos/hijas _____	
	d/Hermanos, hermanas _____	d/Otros parientes _____		
	Trabajo tenía allá/lo trasladaron...1 Estudio.....2 Busca trabajo....3 Salud: enfermedad....4 Reunirse con familiares....5 Matrimonio,6 Problemas familiares.....7 Otro.....8 NA...0			

III. REMESAS FAMILIARES		
50	¿La o los familiares que están afuera le han enviado dinero en los últimos 12 meses? Sí.....2 No.....1 → Pase a P.57	
51	¿Con que frecuencia recibe dinero/remesas de la o las familiares que están afuera? Marque primero cita. Cada ocho días.....1 Cada quince días...2 Cada 22 días....3 Cada mes.....4 Cada seis semanas.....5 Cada dos meses/8 semanas.....6 Entre 9 y 12 semana (tres meses)....7 Cada más de tres meses.....8 Irregular....9 NA....0	
52	Y ¿Podría contarnos cuanto es el promedio del dinero que recibe cada vez que le envían? _____ Codifique en \$	
	De \$1 a 49 2 De 100 a 149.....4 De 200 a 499 6 \$1000 o más8 NA....0	
	De 50 a 99 dólares 3. De 150 a 1995. De 500 a 9997 NS/ NR/Irregular.....1	
53	Cuánto dinero recibió el último mes de remesas _____ Codifique en \$ - Preg. 52 NA....0	
53	¿Cuánto significa las remesas en los ingresos del hogar mensualmente? Digamos: Rotar: No sabe.....9 NA...0 Menos de una cuarta parte del ingreso mensual...1 Entre un cuarto y menos de la mitad del ingreso mensual...2 La mitad del ingreso mensual.....3 Más de la mitad del ingreso mensual...4 La gran mayoría del ingreso mensual...5	
54	¿Por qué medio recibe remesas la mayoría de las veces? Anote lo que dice: _____ Agencia de remesas oficina propia o banco... 2. Bancos: servicio propio... 3. Correo.....5. Encomenderas/os...6 Familiares, vecinos, amigos.7 Servicio de buses, transporte público....8 Otro _____ NA...0	
56	¿Podría contarnos en que ha invertido/gastado el dinero que ha recibido de sus familiares en el exterior? Anote las que indique. Pago de deudas 1. Construcción/compra de vivienda 2. Compra de terreno 3. Ahorro4 Compra de vehículos....5 Salud: medicamentos, medico.....6 Alimentación y Vestuario 7. Pago de servicios: teléfono, agua, energía.....8 Estudios: libros, transporte,.....9 Otro: _____1 NA...0	
57	Y sus familiares ¿le han enviado algunos artículos o bienes? Sí.....2 NO.....1 → Pase a P. 60	
58	¿Con que frecuencia regular recibe esos artículos o bienes? Leer: NA.....0 . Quincenal.....1 Mensual....2 Trimestral.....3 Semestral.....4 Anual5. Otra _____6	
59	Y ¿Qué tipo de bienes o artículos recibe la mayor parte de las veces? Marque las que cita: Ropa: zapatos..... 1. Juguetes ...2 Electrodomésticos..... 3 Computadoras4 Medicinas-.... 6. Artículos para estudiar....7 Alimentos: latería.....8 Otros _____9 NA....0	
60	Cuanta importancia para subsistir tiene para esta familia el recibir remesas de su familiar: Donde 5 es mucha importancia y 1 es ninguna. Anote: _____	
IV. IMPACTOS FAMILIARES		
66	Ahora, hablando un poco sobre su familia y las personas que están afuera En general, podría decir que desde que el o ellos se fueron, su familia aquí en Nicaragua/Honduras, ¿está mejor o peor que antes, donde 5 es mejor y 1 es peor? _____	
67	Rotar Preg. 67/8 ¿Por favor, podría citarnos el impactos más negativo que ha experimentado la familia aquí, desde que uno o más de sus miembros están trabajando afuera del país? Sondee- 1. _____ 2. Y alguna otra? _____	1e 2d
68	¿Por favor, podría citarnos la experiencia más negativas que ha experimentado la familia aquí, desde que uno o más de sus miembros están trabajando afuera del país? Sondee 1. _____ 2. Y alguna otra? _____	1e 2d

69	<p><i>Ahora, hablando un poco sobre la vida y relaciones familiares aquí en este hogar ¿Qué modificaciones han tenido que realizar desde que uno o más de sus miembros están trabajando afuera? Espontaneo_____</i> Anote y codifique en orden menciona, más se asocia .Restringido los gastos de alimentación del hogar....1 Desintegración familiar: forman otra pareja/hogar.....7 Los niños de la familia han tenido que quedar al cuidado de otros familiares.....2 Trasladarnos constantemente de lugar porque no nos alcanza el dinero.....3 Ninguna, están bien.....0 Las decisiones de la familia las toma otro familiar (abuelo, Abuela; tío, tía).....6 No hay dinero para diversión.....5</p>	1e 2d 3er
70	<p><i>¿Y cuál ha sido el impacto de la salida de familiares en los niños y adolescentes de la familia? Espon._____</i> Anote y codifique más se asocia en orden cita- Han salido de la escuela, no estudian1 Están indisciplinados 2 Están tristes3 Solo les importa recibir dinero o regalos de sus familiares afuera.... 4. Han tenido problemas en la escuela..... 5. Han tenido problemas con la ley, drogas..... 6. Se han ido de la casa. ... 7 Se enferman mucho.....8 Otro: _____ 9 No hay niños en hogar/N.A. compruebe Ver P...16..0</p>	
71	<p><i>¿Podría decirnos quien de las personas del núcleo familiar que está afuera está más al tanto de lo que pasa con la familia?_____</i> Anotar relación con persona entrevistada. Codif. P.38 Ninguna, no hay relación.....0 → Pase a P. 73</p>	
72	<p><i>Y ¿qué tipo de actividades realiza o medios usa para ello?Espont._____</i> Codifique más asocia, puede ser 1 o 2 Llama a menudo por teléfono.... 2. Envía cartas con cierta frecuencia 3. Escribe correo electrónico/email....6 Cuando puede, viene a visitarnos a ver qué está pasando 5 Deja una persona encargada para que tome las decisiones del hogar. 4 Vamos a visitarlo.....7 Otro: _____ 8 NA.....0</p>	
73	<p><i>Y ¿Cómo cree usted que las condiciones económicas de su país estarán durante los próximos años? Donde 5 es mucho mejor y 1 es mucho peor:_____</i></p>	
74	<p><i>A usted le gustaría emigrar a alguno de los países centroamericano, México o Belice en los que viven sus familiares Sí: a cuál?_____</i> Nicaragua1 El Salvador2 Honduras...3 Guatemala ...4 Panamá ...5 Costa Rica6 Belice7 México8 No.....9 (NS)....0</p>	
75	<p>Rotar Preg. 75/76 <i>Y ¿cuál sería la razón principal por las que personas como usted NO le gustaría emigrar o irse a vivir a otro país?Sondee:_____</i></p>	
76	<p><i>Y ¿cuál sería la razón principal por las que personas como usted SI le gustaría emigrar o irse a vivir a otro país? Sondee:_____</i></p>	
77	<p><i>Pensando en su Honduras/Nicaragua, qué condiciones considera usted debería tener para que personas como sus familiares no tuvieran que ir a otro país a buscar trabajo?. Sondee y anote por orden de importancia: _____</i></p>	
78	<p><i>Y en general ¿Cómo considera que está el rumbo de su país? Rotar</i> Rumbo equivocado...1 Rumbo correcto.....2</p>	
79	<p><i>Y como ve o vislumbra los próximo doce meses? Cree que su país tendrá condiciones para que se ofrezcan trabajos como los que están desempeñando sus familiares en el exterior? Donde 5 es tendrá mucha confianza que si y uno ninguna confianza._____</i></p>	
80	<p><i>Durante los últimos doce meses, cuál de las siguientes actividades o relaciones ha establecido usted o alguna miembro de este hogar para procurar mejorar su calidad de vida ya sea obteniendo paga o por bienes como ropa, comida....: Rotar. Marque las que sí: Cuidó niños, familiares por dinero de pago....2</i> Preparar comidas para vender en la vecindad, amigos1 Trabajos de artesanía, muebles, artículos para la venta,...3 Venta de ropa, vendedor ambulante o el hogar.....4 Trabajar en tiendas, comercio como empleados.....5</p>	

81	Asiste usted a alguna actividad o institución que ofrecen asistencia o ayuda a familias <i>Sí. Cual/cuales: Espont.</i> Organizaciones no estatales –ONG.....1 Iglesia, culto.....2 Pastorales....3 Centros sandinistas....6 Grupos de mujeres pequeña/microempresa...4 Grupos para ayudar a construir escuelas, centros salud...5 Otro:----- 7		
82	En esta comunidad donde viven, cuál de las siguientes considera que se asocia con usted. Rotar, marque los que si: Tiene amigos en los que puede confiar.....1 Hay gente con mucha envidia, peleonera...2 La vida es agradable...3 Hay mucho robo, crimen, mareros....6 Es seguro salir de noche si necesita...4 Hay seguridad para salir a trabajar...5		
83	Bien, es la última y muchas gracias. Si usted tuviera la capacidad de irse a otro país a vivir porque cree que su vida sería mejor, cuanta probabilidad hay que se vaya, donde 5 es mucha y 1 es ninguna-----		
84a	Y en caso de poder hacerlo, a que país preferiría ir" Anote ----- Codifique con guía Códigos a/ Y en segundo lugar- Anote _____ Y qué tendría en ese país que no tiene aquí en Honduras/Nicaragua_____		a/
85	Rotar Preg 85/86 <i>Cuál de los siguientes países considera usted es el más amigo de Honduras/Nicaragua</i> Rotar. Nicaragua1 El Salvador2 Honduras...3 Costa Rica ...6 Guatemala ...4 Panamá5 Belice ..7 México...8		
86	<i>Cuál de los siguientes países considera usted es el menos amigo de Honduras/Nicaragua</i> Rotar. Honduras...3 México...8 El Salvador2 Panamá5 Nicaragua1 Guatemala ...4 Costa Rica ...6 Belice7		
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 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. Recuerde dejar boleta			
Nombre persona entrevistada:_____			
Dirección trabajo o residencia._____			
11	Tenencia teléfono fijo._____ I.1 Sí...2 No...0 b/Celular: _____ Sí....2 No...1		b/
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 Sí...2 No...1		
15	Validador/supervisor: Apruebo la calidad de este cuestionario y cualquier duda, la responsabilidad es mía y asumo los costos y consecuencias que esto implica. Firma: _____ Código. _____ No...0		
16	Codificador..... NO...0 I7Fdigitador. _____ No...0	1/6	1/7



ANEXO 4

Guía de grupo focal personas trabajadoras migrantes

Investigación Flujos migratorios laborales regionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica, República Dominicana y sur de México
 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?)
PANAMÁ 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
COSTA RICA 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)
EL SALVADOR 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)
GUATEMALA 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)
BELICE	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 ¿como 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, ¿Cómo 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 trabajadores: ¿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 hay denunciado?...¿cómo les ha idos?
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, que 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 Abri de 2010



ANEXO 5

Guía de grupo focal personas empresarias o sus representantes

Investigación Flujos migratorios laborales regionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica, República Dominicana y sur de México
(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 el país, ocupación.
5. Presentar 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 que 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 empresas, 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. Qué 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 fin 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 6

Guía de grupo focal familias de trabajadores migrantes

INVESTIGACION: Flujos migratorios laborales regionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica, República Dominicana y sur de México
APLICAR A FAMILIAS DE TRABAJADORES MIGRANTES
En particular Honduras y Nicaragua

A. INDICACIONES GENERALES

1. La presente guía para el desarrollo de grupos focales está orientada a recabar la opinión de los integrantes de familias que cuentan con personas que están en otro país de Centroamérica por motivos laborales
2. Su objetivo principal es recopilar información sobre las opiniones producidas por las familias de personas trabajadoras migrantes sobre diferentes aspectos: proceso migratorio, economía familiar, dinámica familiar, condición familiar y expectativas para el futuro.
3. Esta guía debe ser aplicada en localidades ubicadas como zonas de origen de flujos significativos de emigrantes laborales hacia otro país de Centroamérica en el marco del presente estudio: este es el caso de Nicaragua (León y Chinandega) y Honduras (Cortés y Yoro).
4. Los lugares se escogen son dos en el país: en cada uno se hacen dos o cuatro sesiones.
5. El principal criterio de selección de las personas asistentes a este grupo focal es que sean familiares en primer y segundo grado (padres, hijos o hermanos) de alguna persona que haya migrado para trabajar en otro país de Centroamérica al momento de la encuesta a familias aplicadas en el presente estudio y que además mantenga contacto regular con el entrevistado por algún medio. Ese migrante tiene que tener entre 18 a 55 años de edad.
6. En cada grupo participarán entre 8 a 10 personas identificadas previamente y que sean mayores de edad (18 años o más). Se aplicará la presente guía, dirigida por una persona experta en la aplicación de este tipo de metodología y se contará con la participación, según posibilidades, de un representante del Observatorio del Mercado Laboral y uno de la Organización Internacional para las Migraciones del país en que se realice el grupo focal.
7. Las sesiones serán grabadas en formato de audio digital de parte de CID Gallup.
8. La transcripción para su posterior procesamiento y desarrollo de una base de datos cualitativa que será utilizada en el análisis posterior, es responsabilidad de la OIM/OML

B. DESARROLLO DEL GRUPO FOCAL

1. Encuadre de la actividad:

- La persona que va a desarrollar el grupo focal indica que esta actividad es parte del estudio que se está llevando a cabo en la región centroamericana con familias de migrantes, para conocer cómo están y cuáles han sido los resultados de la emigración de sus familiares, así como aspectos generales de la dinámica familiar a propósito de la migración de uno o más de los miembros de la familia.
- Se recuerda que la información será confidencial y sólo será utilizada para fines del estudio.
- Tener mucho cuidado con el desarrollo de la sesión, que no haya liderazgo, ni tampoco que se extiendan mucho la persona hablando.
- Se entiende que NO todos van a contestar todas las preguntas, porque se haría muy largo y tedioso.

2. Desarrollo sesión:

- ✓ 8 a 10 participantes.
- ✓ 60 /70 minutos de duración.
- ✓ Grabación en audio: favor revisar que esté perfecta- si es posible hace dos grabaciones.
- ✓ Avisar a los clientes, con anticipación para que asistan.
- ✓ Filtros revisados y completos de todos los participantes, según la información requerida: Nombre, edad, relación de persona con trabajador y otros datos.
- ✓ Hoja registro de control.
- ✓ Incentivos.
- ✓ Refrigerios.

Parte N°1: Identificación de las personas participantes - Ver Formulario de identificación y selección

Se solicita a cada uno de los asistentes la siguiente información general:

- Nombre (no solicitar apellido. Anotar sólo si la persona lo indica).
- Edad.
- Relación de parentesco con la persona migrante trabajadora del hogar que está afuera o migró en un pasado reciente para trabajar en otro país de la región centroamericana.

Parte N°2 Preguntas de estructuración abierta

Tema 1. Proceso Migratorio de familiares

1. Actualmente tienen trabajo o realizan alguna actividad que les genere ingresos?
2. ¿Cuántas personas de su núcleo familiar se encuentran fuera del país? Es decir, de la misma casa.
3. Y ¿Qué grado de parentesco tenían con ustedes? -Preguntar por el sexo y las edades si no lo dicen-.
4. ¿Cuáles fueron los motivos/razones que llevaron a sus familiares a salir hacia otro país?
5. ¿Esa decisión, fue tomada por esta persona en forma individual o fue más bien una decisión familiar?
6. Si la decisión fue familiar, ¿qué aspectos fueron tomados en cuenta?
7. ¿Además de ir a otro país, se contempló otra alternativa para que la persona no saliera?
8. ¿Qué ocupaciones realizaban sus familiares antes de salir hacia otro país?
9. ¿Cómo fueron los preparativos del viaje?
10. ¿Los familiares tenían los documentos completos para viajar?
11. ¿Consideran que fue la decisión más adecuada para su familia?
12. ¿La o las personas que migraron, que nivel educativo tenían?
13. A ver, estos familiares tenían alguna formación técnica?
14. ¿Habían realizado cursos de especialización, formación etc.? Qué habían estudiado
15. ¿A parte de estas personas, otros miembros del grupo familiar cuentan con formación, capacitación?
16. ¿En que temas?

Ahora, hablando del lugar hacia dónde se fueron...

17. ¿Hacia qué país o países salieron estas personas? Poner todos, pero luego enfocarse en aquellos que migraron a un país centroamericano.
18. ¿Cuáles fueron las razones o motivos para escoger ese país? Solicitar explicar razones
19. ¿Cómo hicieron el viaje hacia ese país?
20. Y cuando se fueron ¿iban solos o acompañados - con quien?
21. Cuando salieron de este país, ¿ya contaban con información sobre lo que iba a hacer en el otro país?



22. Si no es así, Entonces ¿qué hicieron una vez estando en ese país?
23. Cuentan con documentos para trabajar en ese país.
24. En algún momento les han pedido a ustedes que les envíen algún tipo de documento (si contesta sí qué tipo de documento y si éste tiene un costo económico/cuánto, si es fácil conseguirlo o no)
25. Han hecho trámites para que la familia se traslade a ese país- es decir alguno de ustedes en su hogar.
26. ¿Quién ha tomado la decisión?
27. Y qué los motivó a irse o a quedarse.

Tema 2. Condiciones de trabajador migrante

28. ¿Cómo creen que está ese familiar en otro país. Le han comentado sobre alguna dificultad?.
29. ¿Se han enterado ustedes por las condiciones de salud e higiene ocupacional, derechos laborales ingresos o salarios, relaciones laborales, de sus familiares en el otro país?
30. Si ellos estuvieran aquí, cómo estarían: Mejor, igual, peor. Comentemos las respuestas.
31. Y creen que hay diferencias entre las mujeres y los hombres que se fueron a otro país? Cuáles?
32. Quien creen que le es más fácil o difícil conseguir trabajo en esos otros países?
33. ¿Conocen sobre el tipo de trabajo que están haciendo?
34. Les costó conseguir trabajo? Han tenido varios trabajos?
35. Durante el último año han sido despedidos de sus trabajos?
36. Les ha sido más fácil o más difícil conseguir trabajo?
37. Consideran ustedes que a sus familiares les pagan bien por el trabajo que realizan en esos países?
38. Trabajan la cantidad de horas que consideran adecuadas? Bueno...veamos qué es una cantidad de horas adecuadas.
39. Y el dinero que les pagan, salario, ¿es justo por las horas y trabajo que hacen?
40. Qué beneficios tienen - de cualquier tipo? **Sondear:** seguro, vacaciones, aguinaldo, días de descanso....
41. Les han comentado si están satisfechos o insatisfechos con su trabajo, su vida?
42. ¿Por qué? Es muy diferente a lo que tenían acá?
43. ¿Les han comentado algún aspecto sobre el trato que reciben de la población nacional?¿Cómo es este trato?.
44. ¿Tienen sus familiares acceso a bienes y servicios públicos (educación salud, seguridad social, asesoría legal,etc)?
45. Recuerdan ¿Cuál ha sido la principal experiencia adquirida por sus familiares en el trabajo realizado en otro país?

Tema 3. Economía familiar

46. Y la situación en general del barrio o comunidad donde ustedes viven, como dirían que es? **Sondear:** segura, peligrosa, agradable, con servicios....
47. ¿Cuál ha sido la situación económica familiar en los últimos cinco años?-
48. Consideran que ¿ha cambiado para bien o para mal desde que se fue del país el familiar que viven en el hogar?
49. Quien es el que aporta más dinero para los gastos de la familia donde viven?
50. Ese dinero en general de la familia, cómo lo consiguen? **Sondear:** salarios, ventas, ayudas, remesas....
51. Ese familiar que está en otro país, ¿les envía dinero o algún otro tipo de ayuda para el hogar?
52. ¿Y esa persona es la que más aporta ingresos al hogar o no?
53. ¿Cuán importante es para ustedes el dinero que envía el familiar?,
54. ¿Los envíos son siempre los mismos o varían? ¿A qué se debe que varíen? Lo envían en las mismas fechas o varían.
55. ¿Los envíos son siempre los mismos o varían? ¿A qué se debe que varíen? Lo envían en las mismas fechas o varían.
56. ¿En que se utiliza ese dinero?

57. ¿Qué pasaría si su familia no contara con esos ingresos? ¿La situación familiar estaría igual o peor de lo que está? ¿Por qué?
58. ¿En la familia hay alguna persona que realice alguna actividad adicional para llevar ingresos al hogar?
59. Sabe usted como afectó la crisis económica a su familiar en.....¿y a ustedes en su economía familiar?
60. Bueno, ¿Desde que su familiar se fue para el otro país, sienten en su hogar que ha cambiado la calidad de vida de su familia.
61. ¿Cuáles son esos cambios- y a qué cree que se deben? **Sondear:** económico, sentimental, salud, alegría, discusiones....

Tema 4. Dinámica familiar

62. ¿Cómo ha cambiado la familia al estar un integrante de la misma viviendo en otro país?
¿Cuáles son los aspectos positivos y cuáles los negativos?
63. ¿Las condiciones laborales de ustedes cambiaron cuando ese familiar migró. **Sondear:** -No trabajaba y tuvo que salir a buscar trabajo/ tuvo que salir de trabajar para cuidar niños/as, otras)?
64. ¿Hay alguna otra persona de la familia que también quiera ir a vivir a otro país, a trabajar ya sea definitivo o por algún tiempo?
65. ¿Cómo se ha organizado la familia al estar esta persona fuera del hogar?
66. ¿Han tenido que asumir nuevas tareas dentro del hogar?
67. ¿Qué piensan los hijos/as sobre la migración?
68. Y sobre las relaciones entre pareja - esposas, esposos, compañeros/as?.. ha habido problemas?
69. Si hay niños y niñas en la familia, ¿notaron algún cambio en ellos?
70. ¿Qué tipo de cambios?
71. ¿Quién se encarga del cuidado de los niños/as?
72. ¿Esta persona que está afuera está al tanto de lo que pasa con su familia?
73. ¿Cómo lo hace?
74. ¿Han tenido que acudir a apoyos (económicos, de cuidado de personas, etc.) en su comunidad?
¿Qué piensan de estos apoyos?
75. Desde su perspectiva, ¿Quiénes salen más a otros países. Hombres o mujeres. Porque cree que se da esta situación.

Tema 5. Expectativas

76. ¿Ustedes tomarían la decisión de ir hacia otro país si las condiciones económicas y laborales no varían?
77. ¿Qué aspectos tomarían en cuenta para la decisión? ¿Qué los motivaría a irse?
78. Hablando sobre el futuro. ¿cómo piensan que va a ser la situación económica de su familia dentro de un año? Hablemos un poco sobre eso
79. ¿Y del país, como ven el futuro dentro un año?
80. ¿Conocen planes del gobierno para apoyar en la creación de empleo?
81. ¿Qué tipo de acciones debería tomar el gobierno para apoyar a que las personas no salgan del país a buscar trabajo?
82. Para el país, ¿consideran que es bueno o malo que personas como sus familiares salgan a trabajar o otros países?
83. ¿Qué le diría usted a otra persona que quiere migrar?
84. ¿Qué le diría usted a los funcionarios de gobierno del país donde se encuentra su familiar inmigrando.
85. ¿Hay alguna otra experiencia que queramos compartir antes de finalizar?

Muchas gracias
CID-GALLUP Abril de 2010



ANEXO 7

Guía de grupo focal personas trabajadoras migrantes que han retornado a sus lugares de origen

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

INDICACIONES GENERALES

La presente guía para el desarrollo de grupos focales está orientada a recabar la opinión de las personas trabajadoras migrantes que estén en sus lugares de origen al momento de realizarse el trabajo de campo.

Su objetivo principal es recopilar información cualitativa sobre las opiniones producidas por las personas trabajadoras migrantes que han retornado por diferentes razones a sus países de origen.

El principal criterio de selección de las personas asistentes a este grupo focal es que al momento de estarse realizando el trabajo de campo, hayan tenido al menos una experiencia como trabajadores migrantes en otros países de la región centroamericana. Otros criterios tienen que ver con la actividad laboral desarrollada, así como condiciones de género y edad.

Se aplicarán cuatro (4) grupos focales con personas trabajadoras migrantes retornados en sus países de origen. En el caso de Honduras, se desarrollarán dos grupos focales en las zonas de Cortés y Yoro; en el caso de Nicaragua, los grupos focales serán desarrollados en León y Chinandega.

En cada grupo participarán entre 8 a 10 personas trabajadoras, previamente ubicadas en el proceso de trabajo de campo del estudio en curso.

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.

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/OIM - 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. La información requerida es:
 - Nombre
 - Edad
 - Lugar de origen
 - Tiempo de residencia en país de destino.
 - Razones por las cuales regresaron al país de origen.
 - Nivel educativo
 - ¿Cuántas salidas ha realizado fuera del país por razones laborales?
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
 - 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.

Parte N°2 Preguntas de estructuración abierta

Tema N°1 Trayectoria laboral

Vamos a conversar un poco sobre la trayectoria de ustedes en términos generales, pero enfocándonos en la parte de sus trabajos.

1. ¿Qué actividades realizaba antes de su trabajo actual?
2. ¿En esos trabajos tenía algún tipo de protección social?
3. ¿En algún momento perteneció a algún sindicato?
4. Actividad laboral a la que se dedicó en el país de destino.
5. Tiempo durante el cual desempeñó la actividad laboral.



GUÍA DE SESIONES

Tema N°2 Proceso Migratorio

Nota: Hablar del último viaje hacia otro país centroamericano

86. ¿Cuáles fueron los motivos/razones que les llevaron a salir hacia otro país de Centroamérica?
87. ¿Esa decisión, fue de ustedes mismos? ¿O más bien la decisión fue tomada en conjunto con su familia, pareja, etc.? **Explorar razones.**
88. ¿Cómo hicieron el viaje hasta ese país? ¿Con quién hicieron el viaje?
89. ¿Con qué información contaron para realizar el viaje?
90. ¿Sabe si el Ministerio de Trabajo de su país tiene un departamento de migración laboral y qué tipo de información brinda?
91. ¿Durante el viaje experimentaron algún problema o dificultad con coyotes/polleros, autoridades policiales o migratorias, con pandillas, con pobladores de localidades?
92. ¿Podrían indicar qué tipo de problema experimentaron?
93. Cuando llegaron a ese país, ¿tuvieron apoyo de alguna persona, institución y organización para instalarse?
94. ¿Qué tipo de apoyo recibieron? ¿Qué tipo les gustaría recibir?
95. ¿Podrían indicar que tipo de limitaciones u obstáculos tuvieron para migrar?
96. ¿Por qué motivos regresaron a su país de origen? ¿Por cuánto tiempo?
97. ¿Volverán de nuevo a salir de su país de origen? ¿Por qué?
98. Cuando migraron, ¿llevaban algún tipo de documento? ¿Tuvieron que pedir algún documento en su país para que se los enviaran? ¿Fue fácil o difícil conseguirlo? ¿Tiene algún costo económico?

Tema N° 3. Condiciones de trabajo

99. ¿Podrían comentar cómo fue el proceso para encontrar empleo en el país al que fueron?
100. ¿Recibieron apoyo para buscar y encontrar empleo en ese país? ¿qué tipo de apoyo?
101. ¿Qué facilidades u obstáculos encontraron a la hora de buscar empleo?
102. ¿Cuándo encontraron el trabajo, lo hicieron directamente con la empresa o institución o fue por medio de una persona intermediaria que les contrató?
103. ¿Realizaban el mismo trabajo que hacían antes de irse? ¿Por qué?
104. De acuerdo con lo que ustedes conocen, ¿en qué actividades se emplean más los trabajadores que no son nacionales en ese país?
105. ¿Y por qué razones creen ustedes que estas actividades emplean más a trabajadores no nacionales?
106. ¿En qué tipo de trabajos se emplean más los trabajadores migrantes: permanentes o temporales? **Explorar razones.**
107. ¿Había recibido usted en su país de origen alguna capacitación para desempeñar su trabajo? Si es así, ¿de qué tipo y de parte de quién? Y Algún reconocimiento (título, certificado, carnet, etc.) de esos conocimientos/habilidades?
108. ¿Recibió usted en el país de destino alguna capacitación para desempeñar su trabajo? Si es así, ¿de qué tipo y de parte de quién?
109. Mientras usted estuvo fuera enviaba dinero a sus familiares. Si (más o menos cuanto y cada cuanto tiempo/ Para que lo enviaba). En que lo utilizaron. No (porqué)

Ahora vamos a conversar un poco sobre las condiciones en el trabajo que realizaban y la forma en que están relacionados con la empresa o lugar donde trabajaban.

Tema N° 4 Conocimiento sobre derechos laborales

110. ¿Podrían indicar si durante su trabajo en ese país conocieron y utilizaron algún beneficio laboral?
111. ¿Tuvieron la oportunidad de sumarse a alguna organización de trabajadores?
112. ¿Durante su trabajo en otro país, tuvieron que presentar algún reclamo sobre sus derechos laborales? ¿Qué resultados tuvieron?
113. ¿A qué instancias acudieron?
114. ¿Contaron con la guía y acompañamiento de organizaciones, personas, etc. en materia de protección de sus derechos? ¿Qué opinión tienen?
115. Por último ¿conocen alguna ley o política de beneficio para sus derechos laborales?

Tema N°5 Condiciones de vida

116. ¿Cuáles eran sus condiciones en cuanto a vivienda, alimentación, vestido, acceso a atención en salud en el país donde estuvo trabajando?
117. ¿Logró adaptarse al país donde estuvo? Ampliar un poco la respuesta en ambos casos.
118. ¿Cómo fueron tratados en ese país? ¿Tuvieron dificultades con la población local? ¿Cuándo usted se fue, hubo algunos cambios en su hogar? ¿Qué tipo de cambios?
119. ¿Y ahora que regresó, qué cambios ha debido hacer usted, su familia?
120. ¿Cuáles son las condiciones actuales de su familia en cuanto a vivienda, alimentación, vestido, acceso a atención en salud en el país donde estuvo trabajando?

Tema N°6 Expectativas

121. **Hablemos ahora un poco sobre las condiciones en este país (país de origen).** ¿Qué condiciones creen ustedes que deberían cambiar para que más gente no se vaya a trabajar a otros países?
122. ¿A su juicio, que aspectos deberían ser fortalecidos en su país para que las personas no se vayan a trabajar a otro lugar? **Explorar educación, formación, empleo, salarios, redes sociales, etc.**
123. ¿Cómo creen que va estar la situación de ustedes dentro de un año? **Solicitar razonar respuesta.**
124. ¿Qué piensan que va a pasar con sus familias dentro de un año? **Solicitar razonar respuesta.**

De nuevo muchas gracias.
CID-GALLUP 2010



ANEXO 8

Guía de grupo focal personas empresarias o sus representantes (Países de origen)

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

INDICACIONES GENERALES

La presente guía para el desarrollo de grupos focales está orientada a recabar la opinión de las personas empresarias en sectores económicos en países de origen de la migración laboral.

Su objetivo principal es recopilar información cualitativa sobre las opiniones producidas por las personas empresarias en los escenarios de origen de la migración intraregional en la región centroamericana.

El principal criterio de selección de las personas asistentes a este grupo focal es que sean personas representantes de empresas ubicadas en sectores económicos en países de origen de la migración. En cada país de origen incluido en el estudio (Honduras, Nicaragua) se aplicarán dos (2) grupos focales con personas empresarias y en algunos casos el criterio de distribución será fundamentalmente geográfico y económico, que considere algunos sectores vinculados con el interés de este estudio (Agricultura, servicios, construcción, artesanía, maquilas, etc.).

Así, en el caso de Nicaragua se realizarán dos grupos focales con personas empresarias en León, Chinandega y Rivas. En el caso de Honduras, se realizarán con personas empresarias en las regiones de Yoró y Cortés.

En cada grupo participarán entre 8 a 10 personas empresarias, 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. 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.

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/OIM - 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

6. Todos tienen que tener la fórmula de registro de participante completa - Filtro. La información requerida es:
 - Nombre
 - Edad
 - Nombre de la empresa o institución que representa
 - Ubicación geográfica de empresa o institución
 - Actividad económica que realiza la empresa
7. 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.
8. Presentación: moderadora
9. Participantes que tienen ya su nombre: país de donde vienen, tiempo de estar en país, ocupación.
10. 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
 - 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.

50. ¿Podrían comentar cuál es la situación de las empresas en este país?
51. ¿Creen ustedes que es la situación deseada? ¿Por qué?
52. ¿De no ser la situación deseada, cuales condiciones creen que hace falta para que sea de esta manera?
53. ¿Dónde creen ustedes que están los principales obstáculos para que las empresas no se desarrollen en una situación optima?

Sobre la salida de personas trabajadoras hacia otros países de la región

54. Podrían indicar en términos generales, ¿cuáles han sido las tendencias de la salida de personas trabajadoras hacia otros países de la región?
55. ¿Podrían indicar las características de la migración de personas hacia otro país (edad, género, condición educativa, formación, etc.)?
56. ¿A qué lugares migran, a que sectores económicos van?
57. ¿Qué tipo de ocupaciones son las que más migran? ¿Por qué? ¿Pueden las empresas suplir ese faltante de mano de obra que migra? ¿Con nacionales/extranjeros?
58. ¿Por qué creen que se produce esta salida de personas trabajadoras hacia otros países?
59. ¿Esta salida de personas trabajadoras afecta el desarrollo de las empresas que ustedes representan? ¿Por qué creen que es así?
60. ¿De qué modo se produce este impacto? ¿En qué campos?
61. ¿Llevan registro actualizado de necesidades de mano de obra? En caso de negativo, ¿por qué no? ¿Qué necesitarían para poder hacerlo?



Comentemos ahora sobre las características socioeducativas que presentan las personas trabajadoras en este país

62. ¿Cuáles son las principales cualidades en la formación/educación de las personas trabajadoras en este país?
63. ¿Y que debilidades presentan estas personas en su aspecto formativo/educativo?
64. ¿Creen ustedes que existen suficientes programas para garantizar la formación y educación del recurso humano en este país? ¿Y para reconocimiento de habilidades que puedan servir en otros países?
65. Si consideran que hay insuficiencias, ¿en qué campos deberían implementarse programas de formación y capacitación?
66. ¿Quiénes migran más: las personas con mayor/menor formación/educación? ¿Por qué razón se da esta situación?

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

67. ¿Conoce algún proyecto o programa oficial orientado a impedir la salida de trabajadores migrantes a su país?
68. ¿Tiene su sector alguna participación en la fijación de estos programas o proyectos?
69. Si las respuestas denotan desconocimiento, ¿qué tipo de campañas de comunicación o divulgación piensan ustedes que deberían hacerse para facilitar el conocimiento de las personas empresarias de estos programas oficiales?
70. ¿Qué acciones o programas en específico piensan ustedes se necesitarían para retener la salida de personas trabajadoras?
71. ¿Conocen alguna ley o normativa vinculada con la migración o su componente laboral?
72. ¿Las personas trabajadoras migrantes gozan de los mismos derechos y beneficios que tienen las personas trabajadoras nacionales?
73. ¿Podrían comentar acerca de programas de responsabilidad social empresarial que podrían estarse implementando para impedir la salida de personas trabajadoras hacia otros países de la región centroamericana (tipos de programa, funcionamiento, resultados, etc.)?

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

74. ¿Han experimentado alguna disminución en cuanto a personas trabajadoras en sus actividades?
75. Si la respuesta es positiva, ¿cómo han hecho para suplir esa disminución?
76. ¿Cuáles condiciones creen que serían necesarias de cambiar en este país para que las personas trabajadoras no salgan? Recuerdan o conocen experiencias exitosas que ustedes consideren hayan incidido en que las personas de alguna región o sector no migren. Explique.

De nuevo muchas gracias.
CID

ANEXO 9

Lista de participantes

Jornada de análisis del Informe Regional incluido en la investigación “Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana”

Heredia, Costa Rica
25 de enero, 2011

NOMBRE	CARGO/INSTITUCION
Mauricio Garita	Presidente Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras de Guatemala CACIF
Rodrigo Aguilar	Secretario General Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe CSU
Gustavo Gatica	Investigador, Instituto Interamericano de Derechos Humanos IIDH
Johnny Ruiz Arce	Jefe del Departamento de Migraciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica MTSS
Francis Zúñiga González	Director Centro de Acción Regional Organización Iberoamericana de la Seguridad Social para Centroamérica y Caribe OISS
Albertina Urbina	Presidenta Comisión de Integración, Comercio y Desarrollo Económico Parlamento Centroamericano PARLACEN
César Salazar	Asesor de Asuntos Jurídicos del Secretario General del Sistema de la Integración Centroamericana SICA
Jorge Peraza	Coordinador Secretaría Técnica de la Conferencia Regional sobre Migración IOM
Guillermo Acuña	Coordinador Académico del Estudio
Robert G. Paiva	Representante para Centroamérica y México de la OIM y Jefe de Misión para Costa Rica
Salvador Gutiérrez	Oficial Nacional de Procesos Regionales y Política Migratoria de la Organización Internacional de las Migraciones OIM
Carlos Van Der Laat	Especialista en Salud y Nutrición OIM
Ana Hidalgo	Especialista en Género y Migraciones de la Organización Internacional de las Migraciones OIM
Olda María Acuña	Cid Gallup Latinoamérica
Tania Carón	Especialista Normas Internacionales del Trabajo y Pueblos Indígenas OIT
Adolfo Ciudad	Especialista Legislación Laboral, Administración del Trabajo y Diálogo Social OIT
Sergio Velasco	Especialista de Seguridad Social OIT
María José Chamorro	Especialista de Género OIT
Belén López López	ATP OLACD - OIT
Lilliana Rojas	Analista OLACD - OIT
Juan Carlos Obando	Analista OLACD - OIT
Teresa Esteban	ATP FOIL - OIT
Adriana Hidalgo	Oifical de Proyecto FOIL - OIT
Carla Rojas	Analista FOIL - OIT
Mauricio Dierckxsens	Especialista Política Económica e Instituciones del Mercado de Trabajo OIT



ANEXO 10

Normativa internacional sobre el tema migratorio

Países que han ratificado los convenios							
Otros instrumentos	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá	República Dominicana
Convenio sobre trabajadores migrantes (revisado), 1949 (Núm.97)	No	No	Sí	No	No	No	No
Convenio sobre los trabajadores migrantes, (disposiciones complementarias), 1975 (Núm. 143)	No	No	No	No	No	No	No

Países que han ratificado los convenios							
Convenios fundamentales *	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá	República Dominicana
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Num. 29)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Núm. 105)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Núm.138)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Núm. 182)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 100)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Núm. 111)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948 (Núm. 87)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación, 1949 (Núm. 98)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

* Todos los países han ratificado los convenios fundamentales. Todos los convenios de la OIT, a menos que indiquen lo contrario, se aplican a los trabajadores migrantes, los cuales no deben recibir un trato diferente debido a que no sean nacionales de los países en los que trabajan.

Convenios de gobernanza	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá	República Dominicana
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (Núm. 81)	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Convenio sobre la política de empleo, 1964 (Núm. 122)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (Núm. 129)	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (Núm. 144)	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí

Algunos otros convenios de especial interés para los trabajadores migrantes	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá	República Dominicana
Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (Núm. 19)	No	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Convenio sobre la protección del salario, 1949 (Núm. 95)	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Si	Si
Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (Núm. 102)	Sí	No	No	No	No	No	No
Convenio sobre las plantaciones, 1958 (Núm. 110)	No	No	Sí	No	Sí	Sí	No
Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (Núm. 118)	No	No	Sí	No	No	No	No
Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (Núm. 128)	No	No	No	No	No	No	No
Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (Núm. 131)	Sí	Sí	Si	No	Sí	No	No
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Núm. 155)	No	No	No	No	No	No	No
Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (Núm. 157)	No	No	No	No	No	No	No
Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (Núm. 161)	No	No	Sí	No	No	No	No
Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (Núm. 167)	No	No	Sí	No	No	Sí	Sí
Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (Núm. 172)	No	No	No	No	No	No	Si
Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (Núm. 181)	No	No	No	No	No	Si	No
Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (Núm. 183)	No	No	No	No	No	No	No
Convenio sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001 (Núm. 184)	No	No	No	No	No	No	No



	Países que han incluido recomendaciones*						
	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá	República Dominicana
Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1949 (Núm. 86)							
Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (Núm. 100)							
Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (Núm. 151)							

* Las recomendaciones no se ratifican y no son vinculantes.

ANEXO 11

Lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo mencionados en el marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales

Convenios fundamentales

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Núm. 87)
 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Núm. 98)
 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Núm. 29)
 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 100)
 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Núm. 111)
 Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Núm. 138)
 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Núm. 182)

Instrumentos específicos sobre migrantes

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (Núm. 97)
 Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (Núm. 86)
 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (Núm. 143)
 Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (Núm. 151)

Otros convenios de la OIT

Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (Núm. 19)
 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (Núm. 81)
 Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (Núm. 94)
 Convenio sobre la protección del salario, 1949 (Núm. 95)
 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (Núm. 102)
 Convenio sobre las plantaciones, 1958 (Núm. 110)
 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (Núm. 118)
 Convenio sobre la política del empleo, 1964 (Núm. 122)
 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (Núm. 129)
 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (Núm. 131)
 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (Núm. 144)
 Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (Núm. 149)
 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Núm. 155)
 Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (Núm. 157)
 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (Núm. 161)
 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (Núm. 167)
 Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (Núm. 172)
 TMMFLM-2006-05-0275-1-Sp.doc 21
 Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (Núm. 176)
 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (Núm. 181)
 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (Núm. 183)
 Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (Núm. 184)

Convención de las Naciones Unidas

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 1990

ANEXO 12

Marco institucional y legal vigente en cada uno de los países: principales instituciones, normas y procedimientos en materia de gestión migratoria laboral

A continuación se repasa en forma breve el estado de la situación en materia normativa en relación con los procedimientos de gestión de los flujos migratorios laborales y la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras y de sus familiares, en cada uno de los países objeto del presente estudio.

Marco institucional y legal en Guatemala

Principales instituciones encargadas de la gestión migratoria laboral en el país

El Ministerio de Gobernación guatemalteco es la máxima autoridad en materia migratoria y ejerce la mayoría de sus funciones con respecto a ésta, haciendo uso de la Dirección General de Migración, la cual depende jerárquicamente de este Ministerio (Decreto Número 95-98, artículo 3).

El artículo 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 vigente, incluyendo el régimen migratorio.

Según la Ley de Migración, le corresponden a la Dirección General de Migración, las siguientes funciones (Decreto Número 95-98, artículo 4): 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, y diseñar e implementar las políticas migratorias del país e integrar el Consejo Nacional de Migración.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la autoridad encargada de hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional, así como la previsión social. Además, está encargado de formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.

En lo referente al trabajo de las personas migrantes en Guatemala, según el Reglamento de autorización del trabajo de personas extranjeras (Acuerdo 528-2003), es responsabilidad del Ministerio de Trabajo extender la autorización previa a las personas extranjeras que ingresen "legalmente" al país para trabajar y que pretendan establecer una relación de dependencia y de prestación de servicios con un empleador del sector privado.

De conformidad con la Ley del Organismo Ejecutivo (Decreto Número 114-97), al Ministerio de Relaciones Exteriores le corresponde coordinar, analizar, apoyar y dar seguimiento a la negociación de convenios de integración económica, de trabajo, de integración de bloques extrarregionales, de cooperación internacional técnica y financiera, de educación y capacitación, entre otras responsabilidades (artículo, 38). Además, está llamado a dirigir y coordinar las relaciones bilaterales y multilaterales; y coordinar, analizar, apoyar y dar seguimiento a la negociación de convenios, entre ellos, los migratorios.

Procedimientos de regularización migratoria

La Ley de Migración, Decreto Número 95-98 del Congreso de la República de Guatemala (del 26 noviembre de 1998), es el principal cuerpo normativo en materia de gestión migratoria. Esta ley 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 (artículo 1°).

En Guatemala, para que un extranjero pueda residir y trabajar en el país requiere de dos documentos expedidos por autoridades distintas: por un lado, la residencia temporal o permanente, expedida

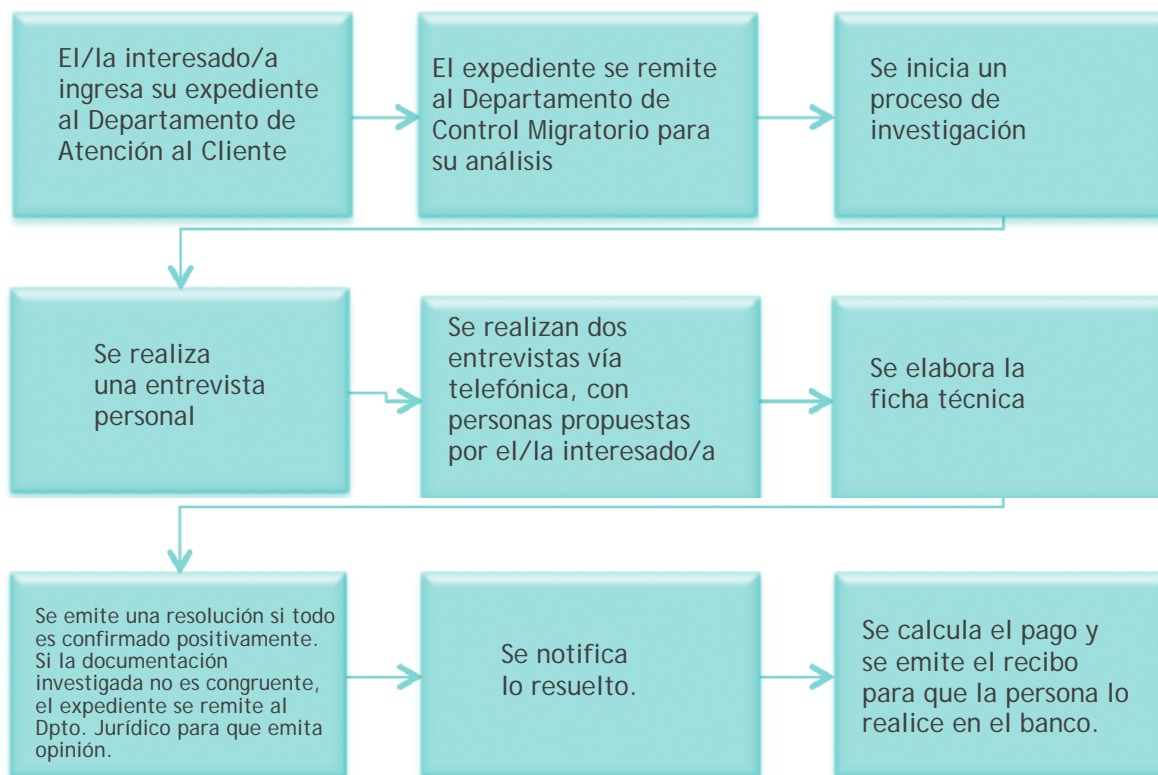
por la Dirección General de Migración y, por el otro, el permiso de trabajo, expedido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El que un extranjero tenga uno de los dos no es suficiente para que pueda vivir y trabajar en el país.

En este sentido, el Reglamento de la Ley de Migración, expedido mediante el Acuerdo Gubernativo 529-99, en su artículo 113, estipula que la autorización de la residencia temporal o permanente, de conformidad con la Ley de Migración y su Reglamento, no

exime a la persona extranjera residente de la obligación de tramitar y mantener vigente su permiso de trabajo, el cual es expedido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y debe tramitarse cuando se realizan actividades remuneradas en relación de dependencia que implican vínculo laboral.

El siguiente diagrama describe a grandes rasgos el proceso que se sigue ante la Dirección General de Migración en Guatemala para la regularización de una persona migrante:

Diagrama 1
Guatemala: proceso de regularización migratoria



Fuente:

http://www.migracion.gob.gt/es/index.php?option=com_content&task=category§ionid=16&id=55&Itemid=121

Una vez lograda la regularización migratoria o bien la obtención de la residencia temporal o permanente, se puede proceder a solicitar el permiso de trabajo correspondiente ante el Ministerio de Trabajo, el cual, como ya se dijo, es indispensable para poder trabajar regularmente en el país. Los requisitos necesarios para la tramitación de permisos

de trabajo en Guatemala, son distintos dependiendo de las características del solicitante, para lo cual se establecen diferentes categorías. Los siguientes diagramas describen los requisitos por cumplir por parte de los solicitantes de permisos de trabajo para algunas de las categorías más importantes.

Procedimiento para el acceso de las personas migrantes a la seguridad social

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (artículo 100) es el principal encargado de velar por el cumplimiento de este derecho.

Además del derecho a la seguridad social, también existe la obligación de contribuir a la misma por parte de todas las personas trabajadoras del país. Aunque, como se ha visto, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no es explícita en cuanto a si las personas migrantes irregulares no puedan recibir el beneficio de la seguridad social, a nivel reglamentario-operativo sí se ha establecido como requisito fundamental para la afiliación a la seguridad social de una persona trabajadora migrante su regularización migratoria. Una vez que la persona trabajadora migrante se encuentra en condición migratoria regular, se sigue el mismo procedimiento de inscripción que para un guatemalteco.

Marco institucional y legal en El Salvador

Principales instituciones encargadas de la gestión migratoria laboral en El Salvador

La función primordial de la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) es la de ejercer el control migratorio en El Salvador. Asimismo, por ley, la DGME tiene la potestad de autorizar el cambio de estatus migratorio de las personas migrantes (artículo 23).

Además, es responsabilidad de la DGME regularizar los movimientos de migrantes y vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales respecto a la permanencia y actividades de los extranjeros en el país.

De conformidad con la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene la responsabilidad de crear, ejecutar y vigilar la política migratoria laboral del país (artículo 4, 7, 8). Además, es el responsable de autorizar el ingreso al

país de personas extranjeras que lleguen a El Salvador con la intención de trabajar. Por tanto, este Ministerio es el único facultado para permitir el ingreso al país de personas extranjeras con fines laborales, debiendo realizar dicha autorización mediante un dictamen.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es, además, el encargado de vigilar, realizando las inspecciones respectivas, el cumplimiento de lo concerniente a los riesgos profesionales y a los accidentes de trabajo comunes en los lugares de trabajo. Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución de El Salvador establece que el Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia y previsión social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes. Dicho servicio está precisamente a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Al respecto, el artículo 62 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social le da la competencia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, a través de su Director General, sus Delegados o Inspectores de Trabajo puedan visitar las empresas o Centros de Trabajo con el objeto de investigar las condiciones de seguridad, higiene y/o previsiones con que cuentan los trabajadores nacionales y extranjeros.

Sólo mediante la obtención de un permiso de trabajo las personas extranjeras pueden trabajar regularmente en El Salvador. Las personas migrantes que cuentan con un permiso de trabajo gozan de casi todos los derechos laborales⁶⁵ que tienen los/as trabajadores salvadoreños (artículo 32).

Así, en materia de gestión de autorizaciones de trabajo a personas migrantes, la DGME tiene a su cargo la recepción de las solicitudes de autorización de trabajo que deben tramitar los/as extranjeros/as que desean laborar en el país. Esta solicitud es luego remitida, mediante oficio, al

⁶⁵ En el artículo 27 de la Constitución Política de El Salvador se estipula una limitación en este sentido (véase ELapartado 6.1.2 de ese capítulo).

Ministerio de Trabajo, quien es el ente encargado de autorizar (o no) el permiso de trabajo mediante un dictamen.

Además de la DGME y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, existe otra entidad pública de vital importancia para la gestión de las migraciones laborales en El Salvador: el Órgano Ejecutivo en los Ramos de Trabajo y Previsión Social y del Interior. Este órgano está encargado de mantener el equilibrio en la movilidad de mano de obra y está facultado para tomar las medidas que estime convenientes para ello, en observancia de los convenios o tratados vigentes (Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, artículo 11). De igual manera, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades de los/as trabajadores/as extranjeros/as, el Estado velará por su cumplimiento, tanto en el trato que recibe la persona en el lugar de trabajo, como en el acceso a la formación profesional (Artículo 12).

Principios normativos básicos para la gestión migratoria laboral en El Salvador

En El Salvador opera el llamado Sistema Mixto de Admisión de Mano de Obra Extranjera, el cual otorga la posibilidad a las empresas en El Salvador de contar con un 10% de trabajadores/as extranjeros/as, así como la oportunidad de incrementar este porcentaje por medio de una autorización especial otorgada por el Ministerio de Trabajo. Para su obtención deben mediar circunstancias especiales tales como que los trabajadores extranjeros lleguen a ocupar puestos de trabajo que la población nacional difícilmente podría cubrir. Los empleadores que acceden a este beneficio están obligados a capacitar a personal salvadoreño bajo la vigilancia y control del Ministerio durante un plazo no mayor de cinco años, con miras a que en un futuro pueda ocupar tales puestos de trabajo.

Aunado a lo anterior, la ley salvadoreña establece que el salario que devengan las personas trabajadoras extranjeras no puede representar más del 15% de los salarios totales recibidos por todos los trabajadores de la empresa (tanto nacionales como extranjeros). Este porcentaje también puede

umentarse si se obtiene una autorización especial por parte del Ministerio de Trabajo.

En materia laboral la Constitución determina que las personas extranjeras no tienen derecho a formar parte de las directivas sindicales, porque es un derecho reservado a los salvadoreños por nacimiento (artículo 47).

Principales procedimientos de regularización migratoria existentes en El Salvador

A continuación se presenta el proceso que se debe seguir en El Salvador para realizar la contratación de una persona migrante trabajadora:

- (1) La solicitud de contratación del o de los extranjeros la presenta el patrono, juntamente con la documentación requerida para tales efectos, a la Delegación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- (2) La Delegada (o) del Ministerio de Trabajo practica examen de admisión de la solicitud con la documentación requerida y si está en regla da su visto bueno. El expediente es enviado a la Dirección General de Migración y Extranjería, quien admite la solicitud.
- (3) La Dirección General de Migración y Extranjería remite la solicitud al Ministerio de Trabajo, por medio de auto, acompañada de la documentación respectiva.
- (4) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social admite, mediante oficio interno, el oficio proveniente de la Dirección de Migración y Extranjería, con su documentación, en el cual esa Dirección solicita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social que emita dictamen sobre la solicitud de permiso de trabajo del extranjero; asignándose tanto al colaborador jurídico como al inspector que diligenciarán dicho expediente.
- (5) El o la colaboradora jurídica designada, antes de diligenciar sobre el expediente, lo asigna a un inspector de trabajo, para que mediante la práctica de la inspección se determinen, entre otras cosas:

- a. La existencia de la sociedad, empresa o patrono, mediante Testimonio de Escritura de Constitución, modificación o Transformación, según sea el caso, de la sociedad solicitante o Matrícula de Comercio Vigente.
 - b. La calidad o personería con la que actúa la persona en nombre de la sociedad o patrono contratante y solicitante.
 - c. La existencia jurídica y material del extranjero.
 - d. La calificación del régimen contractual del extranjero y el patrono o contratante, determinándose si la contratación se realizará mediante contrato individual de trabajo, prestación de servicios profesionales y, en su caso, trabajador por cuenta propia.
 - e. Una entrevista al representante legal de la sociedad solicitante o al propietario del establecimiento comercial solicitante y al extranjero - esto para efectos de tutelar los derechos del extranjero que se desprenden del respectivo régimen contractual-.
- (6) El Inspector de Trabajo rinde informe del resultado de la inspección practicada, dirigido al o la colaboradora jurídica, quien, si está conforme con dicho informe, lo da por recibido.
 - (7) La o el Colaborador Jurídico emite su respectivo informe juntamente con el Proyecto de Dictamen al Jefe de la Sección de Trabajadores Migrantes quien, a su vez, si el informe y principalmente el dictamen está apegado a la ley, da su visto bueno y lo envía juntamente con un informe al Director General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
 - (8) El Director General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social califica los requisitos de fondo y de forma tanto del informe como del dictamen y, estando ambos en regla, autoriza la resolución final por delegación del Ministro de Trabajo,

para lo cual la firma y sella, para luego enviarla a la Sección de Trabajadores Migrantes.

- (9) La Sección de Trabajadores Migrantes, recibe el expediente y, a su vez, lo envía mediante oficio a la Dirección de Migración y Extranjería.
- (10) La Dirección de Migración y Extranjería lo recibe y emite su resolución, y notifica al patrono o contratante solicitante la resolución final favorable o desfavorable del permiso de trabajo del extranjero.

Procedimiento para el acceso de las personas migrantes a la seguridad social

El artículo 43 de la Constitución de El Salvador establece que los patronos están obligados a pagar indemnizaciones y a prestar servicios, tanto médicos como farmacéuticos, a sus trabajadores. Además, este artículo establece que en las leyes se deberá fijar la responsabilidad que adquirirá el patrono con respecto al trabajador en caso de que éste sufra algún accidente de trabajo o cualquier enfermedad relacionada con su labor.

A tenor de esto, la Ley del Régimen del Seguro Social establece en su artículo 3 que todas las personas trabajadoras, tanto nacionales como extranjeras, deben ser protegidas por la seguridad social, siendo ello una obligación ineludible del patrono.

En relación con la afiliación del trabajador migrante, la Ley del Sistema de Pensiones determina que el régimen de pensiones es obligatorio para todos los trabajadores independientemente de su origen o nacionalidad, sólo basta probar la condición de trabajador.

Si bien las disposiciones que se han citado establecen que, como criterio general, no hay restricciones para el acceso de las personas migrantes trabajadoras a la seguridad social, en ningún articulado se hace referencia explícita a si un trabajador migrante irregular puede o no acceder a la seguridad social y ello, evidentemente, deja margen a interpretaciones subjetivas.

Marco institucional y legal en Honduras

Principales instituciones encargadas de la gestión migratoria laboral en Honduras

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) es la entidad pública encargada de gestionar las migraciones laborales. Por disposición de ley, esta Secretaría tiene la competencia de encargarse de los contratos de trabajo de las personas extranjeras y nacionales en el extranjero, de acuerdo con el artículo número 591, numeral 16, del Código de Trabajo (Decreto Número 189 de 1959).

Además, según el artículo 43 del Código de Trabajo hondureño, es competencia de la STSS regular, supervisar y controlar el reclutamiento y la contratación de trabajadores/as hondureños/as para la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero contratadas por gobiernos, empresas o entidades domiciliadas dentro o fuera del territorio nacional, garantizándoles los derechos establecidos en la legislación laboral del país en el que se prestarán los servicios, así como en los convenios internacionales fundamentales (OIT). Igualmente, la Dirección General de Empleo está encargada de regular, supervisar y controlar a las personas naturales o jurídicas que efectúen reclutamiento y/o contratación de trabajadores/as hondureños/as para laborar en el extranjero.

Asimismo, a la Dirección General de Empleo le corresponde realizar estudios e investigaciones sobre migraciones laborales, tanto internas como fuera de las fronteras del país y planes de colonización, proponer políticas y medidas al respecto y participar en su ejecución (Decreto Número 1051, artículo 3).

Principios normativos básicos para la gestión migratoria laboral en Honduras

De acuerdo al artículo 30 de la Constitución Política de la República de Honduras, las personas extranjeras están en la obligación, desde su ingreso al país, de respetar a las autoridades y cumplir las leyes nacionales.

De igual manera, la Constitución establece que las personas extranjeras: “(...) gozan de

los mismos derechos civiles de los hondureños con las restricciones que por razones calificadas de orden público, seguridad, interés o conveniencia social establecen las leyes (...) también están sujetos a los mismos tributos ordinarios y extraordinarios de carácter general a que están obligados los hondureños, de conformidad con la Ley (artículo 31).

El artículo 137 de la Constitución estipula el principio de que, en igualdad de condiciones, los/as trabajadores/as hondureños/as tendrán preferencia sobre las personas trabajadoras extranjeras.

Asimismo, la Ley dispone que la Dirección General de Migración y Extranjería⁶⁶ podrá conceder permisos especiales de permanencia en el país hasta por un máximo de cinco años a personas extranjeras que, por causas justificadas lo soliciten, como es el caso de los/as trabajadoras/as migrantes (artículo 39).

En lo que respecta a la contratación de personas extranjeras en empresas o instituciones, el artículo 40 de la Ley de Migración y Extranjería establece que las personas extranjeras contratadas por personas naturales o jurídicas establecidas en Honduras o por instituciones gubernamentales o no gubernamentales, podrán optar por un permiso especial de permanencia, cumpliendo con los requisitos establecidos en esta misma Ley y las demás disposiciones reglamentarias. Así: “*La Dirección General de Migración y Extranjería en consulta con la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, verificará las condiciones de contratación según las modalidades previstas en el Reglamento de esta Ley*” (Decreto Legislativo Número 208-2003, artículo 40).

Asimismo, de acuerdo con el Reglamento de la Ley, la Dirección General de Migración y Extranjería podrá conceder permisos especiales de permanencia, hasta por un

⁶⁶ Marco Jurídico: Ley de Migración y Extranjería, aprobada mediante Decreto Legislativo Número 208 - 2003; Reglamento de la Ley de Migración y Extranjería, aprobado mediante Decreto Ejecutivo Número 018-2004; Constitución de la República de Honduras, Artículos 30 al 35.

máximo de cinco años, a personas extranjeras que, por causas justificadas lo soliciten. Entre quienes son acreedores a este beneficio, se menciona a los/as trabajadores/as migrantes con permanencia mayor a los tres meses en el país (artículo 42).

Por su parte, en el caso de trabajadores migrantes con permiso especial de permanencia, se estipula que la DGME es la encargada de conceder permiso especial de permanencia bajo esta categoría a la persona extranjera que ingrese al país con el propósito de realizar actividades remuneradas por un término superior a los tres meses donde requieran mano de obra calificada (Reglamento del Decreto Legislativo Número 208-2003, artículo 66).

Ahora bien, la Ley de Migración y su Reglamento definen que la Dirección General de Migración y Extranjería podrá conceder un permiso especial de permanencia bajo la categoría de "trabajador migrante" a la persona extranjera que entre al país con el propósito de realizar actividades remuneradas, por un término superior a los tres meses y en aquellos sectores que requieran mano de obra calificada (Reglamento de la Ley, artículo 66).

No obstante lo anteriormente referido, algunos artículos del Código de Trabajo, tales como el artículo 11, prohíben a los patronos emplear menos de un 90% de trabajadores/as hondureños/as y pagar a éstos menos del 85% del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen. Es decir, como máximo, los trabajadores extranjeros en Honduras pueden recibir un 15% del total de salarios pagados por una empresa.

Según lo previsto por la propia legislación, ambos límites (proporción máxima de salario y de trabajadores extranjeros) pueden modificarse si así lo exigen evidentes razones de protección y fomento de la economía nacional o si existe una carencia de trabajadores hondureños en determinada actividad.

En caso de que el Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes,

debe exigir a las empresas los siguientes requisitos:

- a) Que realicen inmediatamente programas efectivos de entrenamiento y capacitación de los/as trabajadores/as hondureños/as.
- b) Que presenten, semestralmente o cuando sean requeridos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informes detallados de los puestos ocupados por personas extranjeras que contengan los requisitos y especializaciones requeridas para los cargos y las atribuciones de éstos.

Asimismo, en el Código de Trabajo se establecen algunas protecciones y regulaciones para el trabajo fuera de Honduras. Este aspecto cobra relevancia en el marco del presente estudio, en tanto Honduras es concebida como sociedad de origen de las migraciones laborales, principalmente orientadas hacia El Salvador y Guatemala.

Según el artículo 43 del Código de Trabajo, corresponde a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social regular, supervisar y controlar el reclutamiento y la contratación de trabajadores hondureños para la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero suscrita con gobiernos, empresas o entidades domiciliadas dentro o fuera del territorio nacional, garantizando a los trabajadores, los derechos establecidos en la legislación laboral del país en el que se prestarán los servicios, así como en los convenios internacionales fundamentales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre las principales condiciones que debe verificar la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) se encuentran:

- a) La mayoría de edad del trabajador.
- b) Garantía adecuada para la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de la persona trabajadora.
- c) Efecto de la inmigración para la economía nacional, en cuyo caso la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social debe hacer una exposición razonada y detallada de tal necesidad.

- d) Que los contratos aseguren la dignidad de los/as trabajadores/as nacionales o que no perjudiquen al trabajador.

Por último, cabe destacar la vigencia en Honduras de una “Ley de Carnét de trabajo para extranjeros”, creada mediante el Decreto Número 110, del 1° de noviembre del 1966, la cual da origen a la creación del carnét de trabajo para extranjeros/as; éste debe ser extendido por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, previa presentación de los documentos que acrediten a la persona como “residente legal” en el país. En el artículo 3, se consigna que para que los/as extranjeros/as puedan trabajar en el país, están obligados/as a obtener el carnét al que se hace referencia en este Decreto.

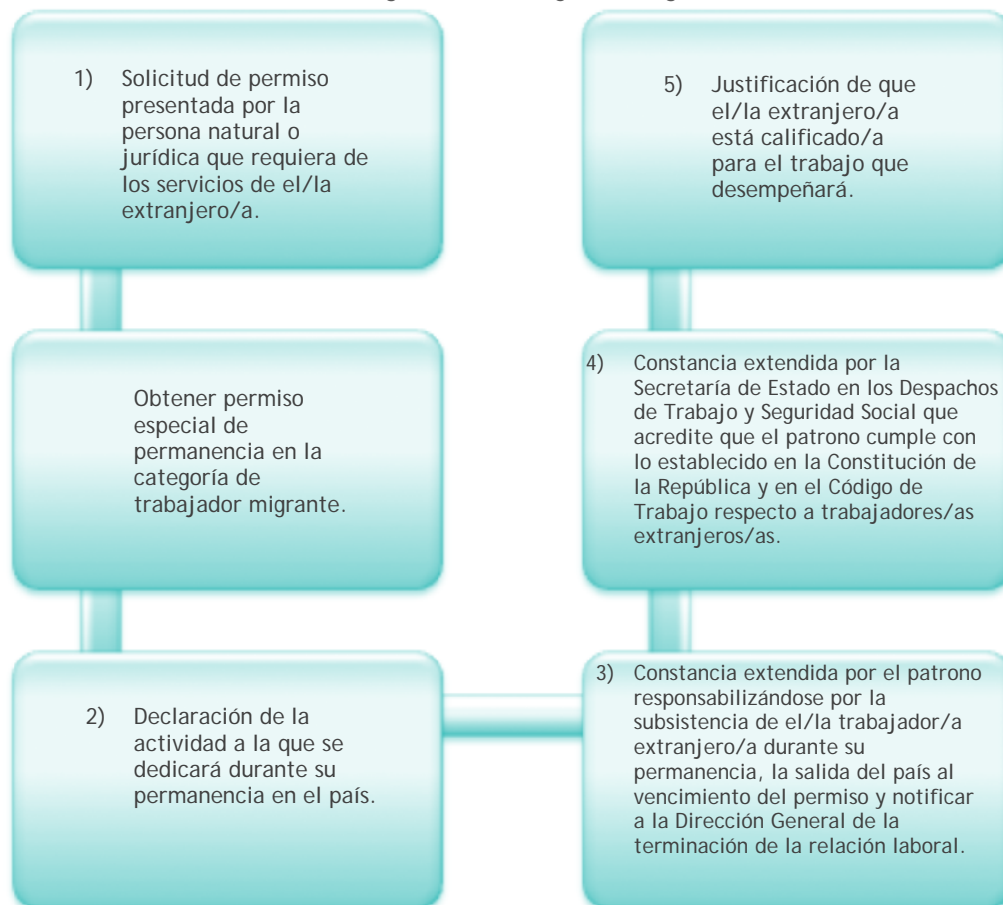
Principales procedimientos de regularización migratoria existentes en Honduras

En la siguiente sección se presentan los procedimientos más relevantes para los fines de este estudio en materia de ordenamiento y regularización de los flujos migratorios laborales en Honduras.

El siguiente diagrama describe, en líneas muy generales, los requisitos necesarios para obtener el permiso especial de permanencia cuando se tiene la categoría de trabajador migrante, procedimiento que se sigue ante la Dirección General de Migración y Extranjería:

Diagrama 2

Honduras: requisitos para obtener permiso especial de permanencia en la categoría de trabajador migrante



Fuente: elaboración propia con base en Reglamento de la Ley de Migración y Extranjería, aprobado mediante Decreto Ejecutivo Número 018-2004.

Ahora bien, hablando respecto a la regularización de trabajadores/as migrantes que ya se encuentren en Honduras, el propio reglamento establece los siguientes lineamientos:

- a) El trabajador/a tiene la opción de presentar la solicitud de un permiso especial de permanencia.
- b) Si el/la trabajador/a migrante irregular tiene hijos/as o cónyuge hondureño/a se le informa que puede optar por una residencia por vínculo familiar y se le indican los pasos que debe seguir en dicho trámite.
- c) En el caso de trabajadores/as temporales de países vecinos, (Nicaragua, El Salvador y Guatemala), las delegaciones migratorias autorizan el ingreso y permanencia temporal mientras dure la actividad (corta de café, caña de azúcar, cacao y otros).

Marco institucional y legal en Nicaragua

Principios normativos e instituciones en materia de gestión migratoria laboral en Nicaragua

De acuerdo con la Constitución Política de la República de Nicaragua "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social" (artículo 27).

Ahora bien, en cuanto a las personas de nacionalidad nicaragüense que se encuentren en el extranjero, la Constitución señala que gozan del amparo y la protección del Estado, por medio de sus representaciones diplomáticas y consulares (artículo 28).

Nicaragua cuenta con una Ley de Migración (Ley Número 153) aprobada el 24 de febrero de 1993 y publicada en La Gaceta Número 80 del 30 de abril del mismo año. Esta Ley tiene por objeto establecer el ordenamiento jurídico indispensable en materia de migración; es decir, regula los actos relativos a la inmigración y la emigración. Asimismo, en el país rige una Ley de

Extranjería (Ley Número 154), aprobada el 10 de marzo de 1993 y publicada en La Gaceta Número 81 del 03 de mayo del mismo año. Su objetivo es regular la entrada, admisión, permanencia y salida de las personas extranjeras al territorio nacional.

Otras legislaciones importantes que se vinculan fuertemente con la gestión migratoria y sobre todo con la protección de las personas migrantes trabajadoras son, en primer lugar, el Código de Trabajo (Ley N° 185), aprobado el 5 de septiembre de 1996 y publicado en La Gaceta Número 205 del 30 de octubre de 1996. En éste se regulan las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores.

Además, el Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo (publicado en La Gaceta N° 128 de 2 de junio de 1982), precisa la competencia, funciones y atribuciones del MITRAB y sus órganos, de acuerdo con lo dispuesto en su Ley Orgánica.

Asimismo, se cuenta con el Reglamento de la Inspección del Trabajo (Decreto N° 92-2004), aprobado el 17 de agosto del 2004 y publicado en La Gaceta Número 169 del 30 de agosto del 2004.

Finalmente, es de resaltar la existencia de la Ley Especial de Incentivos Migratorios para los Nicaragüenses Residentes en el Extranjero (Ley N° 535), aprobada el 13 de abril del 2005 y publicada en La Gaceta Número 101 del 26 de mayo del 2005, la cual tiene por objeto promover la repatriación de ciudadanos/as nicaragüenses residentes en el exterior concediéndoles una serie de beneficios.

Acuerdos binacionales y regionales para la gestión de la migración laboral

Nicaragua es signataria de acuerdos con otros países de la región que facilitan la dinámica dentro de un sistema migratorio laboral, y es con Costa Rica con quien establece esa relación de manera más significativa, dado el flujo de trabajadores/as migrantes nicaragüenses en ese país. Asimismo, forma parte de la iniciativa de integración centroamericana CA-4 que aglutina a Guatemala, El Salvador,

Honduras y Nicaragua. En el caso del CA-4, éste facilita la entrada de las personas extranjeras por medio de la cédula; es decir, garantiza la libre movilidad, pero no habilita para laborar.

Dada la importancia que el *acuerdo binacional "Procedimientos de Gestión Migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua"*, suscrito en el marco

del Proyecto Codesarrollo Costa Rica - Nicaragua ha tenido en términos de la magnitud del flujo que pretende regular y del número de permisos que se han autorizado haciendo uso de él, en esta sección desarrollaremos de manera simplificada las generalidades del procedimiento de gestión que este acuerdo establece. Este procedimiento consta de los pasos que se describen en el Diagrama 3.

Diagrama 3
Contratando trabajadores/as nicaragüenses en Nicaragua



Fuente: elaboración propia con base en OIM, 2009.

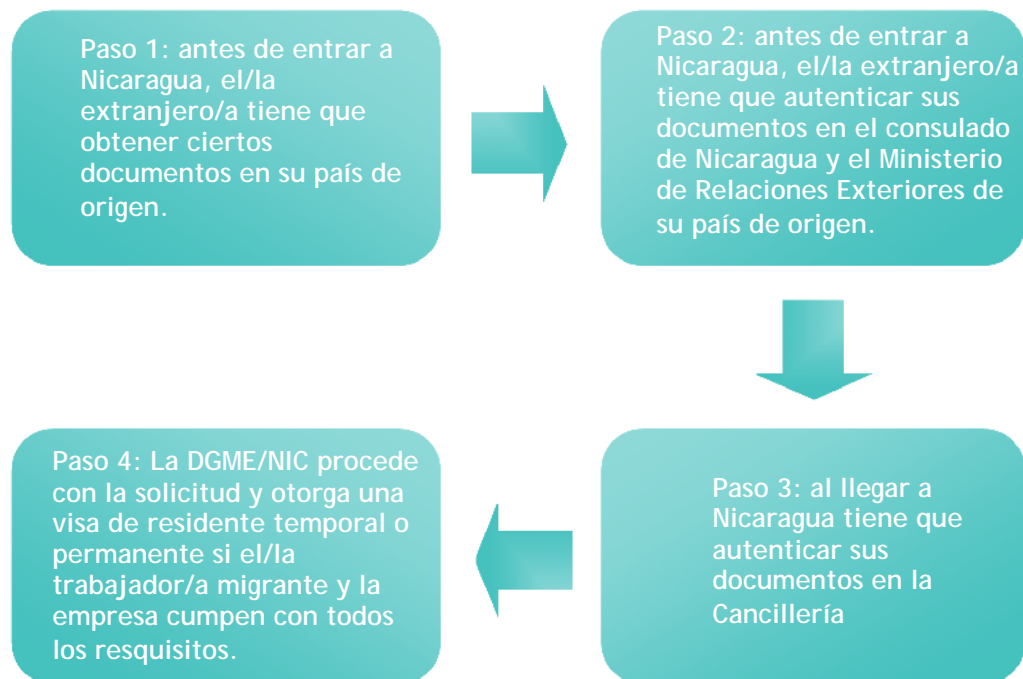
Principales procedimientos de regularización migratoria existentes en Nicaragua

El siguiente diagrama describe el procedimiento que se sigue para la

obtención de los permisos necesarios para que una persona extranjera pueda trabajar en el país de manera regular.

Diagrama 4

Nicaragua: Procedimiento para que un migrante trabajador obtenga autorización para laborar



Fuente: elaboración propia con base en la Ley de Migración Número 153 y la Ley de Extranjería Número 154.

Además de los procedimientos existentes para contratar regularmente a una persona migrante trabajadora, la ley nicaragüense establece algunas regulaciones para la contratación de personas nicaragüenses para trabajar en el exterior.

Sobre este particular, el Código de Trabajo nicaragüense señala que, salvo excepciones, el reclutamiento de nacionales nicaragüenses dentro del territorio de Nicaragua para trabajar en el exterior está prohibido si para ello no media la autorización previa realizada por el Ministerio de Trabajo (artículo 15).

Procedimiento para el acceso de las personas migrantes trabajadoras a la seguridad social

En el ámbito de la Seguridad Social, la Ley de Seguridad Social (Número 539), aprobada el 12 de mayo del 2005 y publicada en la Gaceta Número 225 del 20 de noviembre del 2006, estipula que:

“Sobre la base de los principios de Universalidad, Integralidad e Igualdad, son sujetos de aseguramiento obligatorio las personas que se encuentren comprendidas dentro de las siguientes normas:

- a) Las personas nacionales y extranjeras residentes que mediante una relación laboral verbal o escrita, o por cualquier tipo de contratación en calidad de dependiente o independiente por la realización de obras o servicios, sea en forma temporal o permanente con vínculo a un empleador sea éste persona natural o jurídica, entidad privada, estatal, mixta, o institución u organismo extranjero residente o no en el país, incluyendo a los organismos e instituciones de Integración Centroamericana. Independientemente de la cantidad de trabajadores, el empleador está sujeto al aseguramiento obligatorio (...).”

Los empleadores a que se refiere la letra a) del artículo 5 tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en

el Instituto (...)” (Ley Número 539, artículos 5 y 8).

Además, el Reglamento General de la Ley de Seguridad Social (Decreto N°975), publicado en la Gaceta N°49 del 1 de marzo de 1982, estipula que: *“Los empleadores deben solicitar su inscripción y la de sus trabajadores, dentro del plazo de tres días siguientes a la fecha de la iniciación de su actividad y cumplir con todos los requisitos que le indique el Instituto, sujetos a los recargos que se establecen más adelante por la solicitud extemporánea. El Instituto le suministrará gratuitamente a los empleadores los formularios correspondientes (artículo 2).”*

Ahora bien, no queda absolutamente claro de la lectura de los artículos anteriores que, en el caso hipotético de que la persona que pretende inscribirse se encuentre en condición migratoria irregular, ésta no pueda acceder a la afiliación, en virtud de que la Ley de Seguridad Social contempla únicamente a los/as trabajadores nacionales y residentes. Este criterio fue compartido por los informantes clave de este estudio.

Marco institucional y legal en Costa Rica

Principales instituciones en materia de gestión migratoria laboral en Costa Rica

La Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) de Costa Rica es un órgano de desconcentración mínima, que se encuentra adscrito al Ministerio de Gobernación y Policía. De acuerdo con lo estipulado en la Ley N° 8764 *“Ley General de Migración y Extranjería”*, su rol primordial es la ejecución de la política migratoria dictada por el Poder Ejecutivo. Sus funciones pueden ser sintetizadas de la siguiente forma:

La DGME autoriza, rechaza y fiscaliza⁶⁷ el ingreso al país, la permanencia y el egreso legal de las personas extranjeras. En este

67 En este sentido, inspeccionará los medios de transporte nacional e internacional; asimismo, tendrá que inspeccionar los lugares de trabajo y alojamiento, excepcionalmente y cuando exista causa justificada, para aplicar y verificar el cumplimiento de la Ley y su Reglamento.

sentido, puede impedir el ingreso de personas extranjeras y el egreso de nacionales y extranjeros, cuando exista algún impedimento o cuando las personas incumplan los requisitos establecidos por la legislación vigente. Asimismo, la DGME es la encargada de aprobar los cambios en las categorías y subcategorías migratorias, pudiendo declarar “ilegal” el ingreso o la permanencia de las personas extranjeras y, en caso necesario, cancelar la permanencia legal (cumpliendo con las normas del debido proceso). De igual manera, podrá deportar y expulsar a personas extranjeras.

Específicamente en lo que respecta al tema laboral, la DGME es competente para autorizar hasta por dos años, prorrogables a otros dos, el ingreso al país de personas trabajadoras extranjeras.

Finalmente, se destaca que la DGME debe ejecutar la política migratoria según la Constitución Política y los tratados internacionales vigentes en materia de derechos humanos, e igualmente promover la integración de las personas migrantes a la sociedad costarricense, así como de las personas costarricenses radicadas en el exterior.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) es el ente rector y ejecutor de la política laboral y de Seguridad Social en Costa Rica, según lo establece el artículo 1 de la Ley número 1860.

En concreto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), por medio de la Dirección Nacional de Empleo (DNE) y su Departamento de Migraciones Laborales (DML) es la institución pública facultada para recomendar las actividades productivas donde se requiera fuerza de trabajo complementaria (OIM, 2009).

El DML, recomienda las actividades productivas, las ocupaciones específicas y las cuotas de personas trabajadoras extranjeras por actividad productiva; es decir, autoriza cierto número de puestos de trabajo que pueden ser ocupados por personas extranjeras. Una vez realizado este procedimiento, el DML informa de su resolución a la DGME y a los empleadores asociados a las actividades productivas recomendadas (OIM, 2009). El MTSS tiene

además otras responsabilidades, como la de proteger el trabajo y los derechos laborales de todas las personas trabajadoras.

Asimismo, la propia Ley de Migración y Extranjería señala ciertas funciones en las que involucra directamente al MTSS. Una de ellas es el proceso de planificación de la política migratoria, la cual deberá nutrirse, entre otras cosas, de los insumos proporcionados por los informes del MTSS sobre la situación laboral del país (Ley N° 8764, artículo 8).

Cabe señalar, además, que el artículo 179 dispone que la DGME y el MTSS están encargados de verificar, coordinar y denunciar cualquier incumplimiento en la contratación de personas extranjeras, asociado con su condición migratoria.

La Ley de Migración y Extranjería (Ley N° 8764) le atribuye un rol específico a la Caja Costarricense del Seguro Social en el marco de la obtención de permisos migratorios laborales; en ese sentido, la ley señala: *“Para efectos de renovación de su condición migratoria y cuando corresponda, los residentes temporales deberán acreditar su aseguramiento a los seguros de la CCSS, desde el momento en que se les otorga dicha residencia y en forma ininterrumpida hasta el momento de renovar su cédula de extranjería (artículo 80).”*

Principios normativos básicos para la gestión migratoria laboral en Costa Rica

En el caso de las personas migrantes trabajadoras, la Constitución afirma que ellas tienen los mismos derechos y deberes de las y los costarricenses, con una excepción en lo que atañe a la dirección o ejercicio de autoridad en los sindicatos. La Constitución señala también que no puede discriminarse con respecto al salario, las ventajas o las condiciones laborales entre personas costarricenses y extranjeras. Sin embargo, aclara que en *“(...) igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense”* (Constitución Política de la República de Costa Rica, artículo 68).

En Costa Rica, la principal normativa en materia de gestión migratoria es la Ley N° 8764 “Ley General de Migración y Extranjería”, que fue aprobada por la Asamblea Legislativa el 4 de agosto de 2009

(publicada en el Diario Oficial la Gaceta N° 170 del 1° de septiembre de 2009) y entró en vigencia el 1° de marzo de 2010.

En relación con la obtención de autorizaciones para trabajar, la Ley N° 8764 señala que ello depende de la categoría migratoria en la que se ubique la persona extranjera. En la siguiente tabla, se describe lo que la ley dispone precisamente para normar estas autorizaciones y categorías.

Por otra parte, en lo que respecta a los empleadores de personas trabajadoras migrantes, la legislación costarricense establece que quien contrate a personas extranjeras debe cumplir con todas las obligaciones impuestas por esta ley, la legislación laboral y la conexas.

La legislación enfatiza en que ninguna persona (física o jurídica, pública o privada) *“(...) podrá contratar a trabajadores extranjeros que estén en el país en condición ilegal o que, aun gozando de permanencia legal, no estén habilitados para ejercer dichas actividades (...)”* (Ley número 8764, artículo 175). Quienes incumplan con esta disposición y empleen a personas extranjeras en condición migratoria irregular, regular pero no habilitadas para ejercer actividades laborales en el país o que realicen actividades diferentes de las autorizadas, serán sancionadas⁶⁸ por la DGME. El monto de la sanción será determinado según la gravedad de los hechos y la cantidad de personas extranjeras en situación migratoria irregular que hayan sido contratadas.

Además, la ley señala que todo empleador, intermediario o contratista deberá, al contratar, *“(...) verificar la permanencia legal en el país de la persona extranjera y que se encuentre autorizada para ello, así como exigirle el documento que acredite su condición migratoria para tales efectos”* (Ley número 8764, artículo 176). Además, el empleador está facultado para solicitar directamente a la DGME la información concerniente al estatus migratorio de la persona migrante.

⁶⁸ Esta sanción consiste en una multa que oscilará entre dos y hasta doce veces el monto de un salario base, de acuerdo con el artículo 2 de la Ley N° 7337 del 5 de mayo de 1993.

Tabla 1
Costa Rica: categorías migratorias especiales

Categorías migratorias especiales	¿Quiénes son?
<i>Personas trabajadoras transfronterizas</i>	Personas extranjeras vecinas de las zonas aledañas a las fronteras costarricenses, autorizadas por la DGME para ingresar al territorio nacional, tomando como referencia, entre otros, los estudios técnicos realizados por el MTSS. Además de otras obligaciones establecidas por ley y el ordenamiento jurídico costarricense, estos trabajadores deberán cotizar para el sistema de seguridad social de la CCSS y el de Riesgos del Trabajo del INS (Artículo 97).
<i>Personas trabajadoras temporales</i>	Incluye a las personas extranjeras a quienes la DGME les autorice el ingreso y la permanencia en el país con el objeto de desarrollar actividades económicas de carácter temporal, a solicitud de un interesado en el país o, del propio trabajador, fuera de él (Artículo 98). Los trabajadores temporales podrán permanecer en el país por el plazo que determine la DGME. Sólo podrán desarrollar actividades laborales remuneradas en los términos, las condiciones, las zonas y para los patronos que autorice la DGME, con base en las recomendaciones del MTSS.
<i>Personas trabajadoras de ocupación específica</i>	En esta categoría se hallan aquellas personas extranjeras que, sin estar comprendidas en las demás categorías especiales, sean requeridas para ejercer actividades asalariadas según los estudios que por actividades ocupacionales recomiende el MTSS. Además, se considerarán trabajadores por cuenta propia aquellos trabajadores a los cuales la DGME les otorgare dicha condición, con base en las necesidades laborales del país (Artículo 100) y que vayan a realizar actividades remuneradas pero que no estén a cargo de un empleador.
<i>Trabajadores ligados a proyectos específicos</i>	Dentro de esta categoría se ubican aquellas personas extranjeras que las empresas requieran contratar para proyectos y obras especiales, quienes deberán satisfacer el pago del seguro social establecido en función de su actividad. La autorización que brindará la DGME tomará en cuenta, entre otros requisitos, los estudios técnicos aplicados por el MTSS, así como razones de oportunidad o conveniencia aplicables al caso concreto (Artículo 124).

Fuente: elaboración propia con base en la Ley número 8764, 2009.

Además de las ya citadas obligaciones que se han referido, la legislación costarricense establece la obligación de los empleadores de colaborar con las acciones de verificación de la condición migratoria de las personas trabajadoras migrantes.

Por último, la Ley de Migración y Extranjería en el artículo 129 indica que la DGME puede cancelar la autorización de permanencia y residencia a las personas extranjeras cuando éstas incumplan con los requisitos; entre los que mencionan se encuentra el que "(...) realicen labores remuneradas sin estar autorizadas para ello."

Como legislación conexas a la existente en materia de migración laboral, pueden citarse algunos artículos del Código de Trabajo que protegen a la persona extranjera que realiza actividades

remuneradas en el país. Uno de los más importantes es el artículo 200, en el cual se dispone que "(...) *Los trabajadores extranjeros, y sus derechohabientes, gozarán de los beneficios que prevé este Código*" (Ley número 2, artículo 200).

Acuerdos binacionales y regionales para la gestión de la migración laboral

En lo que respecta a las disposiciones binacionales, en este caso entre país de origen y de destino, que tengan como propósito facilitar los flujos migratorios laborales ordenados, Costa Rica ha suscrito acuerdos tanto con Nicaragua como con Panamá. En la Tabla 2, se presentan ordenados cronológicamente y con una síntesis de su aporte en los términos anteriormente mencionados.

Tabla 2
Costa Rica: Acuerdos binacionales

País	Acuerdo binacional
Nicaragua	<i>Acuerdo binacional "Procedimientos de Gestión Migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua", celebrado entre representantes de los Gobiernos de Costa Rica y Nicaragua, Managua 17 y 18 de diciembre de 2007.</i> Los diez incisos que lo conforman, regulan actualmente el procedimiento de ingreso de trabajadores nicaragüenses mayores de 18 años a Costa Rica para tres actividades específicas: agrícola, agroindustria y construcción. Son los empleadores en Costa Rica los responsables de tramitar las solicitudes correspondientes.
Panamá	<i>Acuerdo que permita la administración de los flujos migratorios con fines de empleo entre Costa Rica y Panamá para los trabajadores indígenas Ngöbe Buglé y sus familias. Reunión de los Ministros de Trabajo, celebrada en Ciudad de Panamá el 14 de mayo de 2009:</i> se acuerda, entre otras cosas: <ol style="list-style-type: none"> 1) Definir compromisos de interés para ambos países, a fin de establecer una agenda conjunta que permita ordenar, encauzar y controlar los movimientos migratorios laborales, por medio de la creación de un Comité Técnico Permanente conformado por instituciones competentes para la gestión de esta migración. 2) Reforzar la capacidad de los Ministerios de Trabajo en áreas de atención a la gestión migratoria y seguimiento a las condiciones laborales. 3) Implementar un procedimiento coordinado entre ambos ministerios e instituciones afines, que posibilite intercambiar información y coordinar los requerimientos de fuerza de trabajo. 4) Establecer programas de información y orientación laboral en ambos países y desarrollar una estrategia de divulgación e información a empleadores, trabajadores y trabajadoras migrantes indígenas sobre los derechos y deberes conforme las leyes nacionales.

Dada su importancia y vigencia, resulta conveniente profundizar en lo relativo al acuerdo binacional celebrado entre representantes de los Gobiernos de Costa Rica y Nicaragua, en Managua, Nicaragua, el 17 y 18 de diciembre de 2007, el cual tuvo como resultado el establecimiento del llamado "*Procedimiento de Gestión Migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua*", también conocido como acuerdo de Codesarrollo⁶⁹.

"Este acuerdo consta de diez incisos que regulan el procedimiento de ingreso de trabajadores nicaragüenses a Costa Rica para realizar actividades agrícolas, agroindustriales y de construcción. Los empleadores son los responsables directos de tramitar las solicitudes para disponer de

mano de obra nicaragüense (...) Estos procedimientos son regulados por el MTSS/CR, la Dirección General de Migración y Extranjería de Costa Rica (DGME/CR), su homóloga de Nicaragua (DGME/NIC) y el Ministerio de Trabajo de Nicaragua (MITRAB), instituciones donde se deben presentar los requisitos y quienes son las encargadas de autorizar las resoluciones, aceptaciones o rechazos". (OIM: 2009, p. 8).

Principales procedimientos de regularización migratoria-laboral existentes en Costa Rica

A continuación, se exponen los principales procedimientos que se deben seguir para la contratación regular de personas migrantes trabajadoras en Costa Rica según las principales categorías contempladas en la Ley de Migración y Extranjería vigente.

Categoría de trabajadores transfronterizos

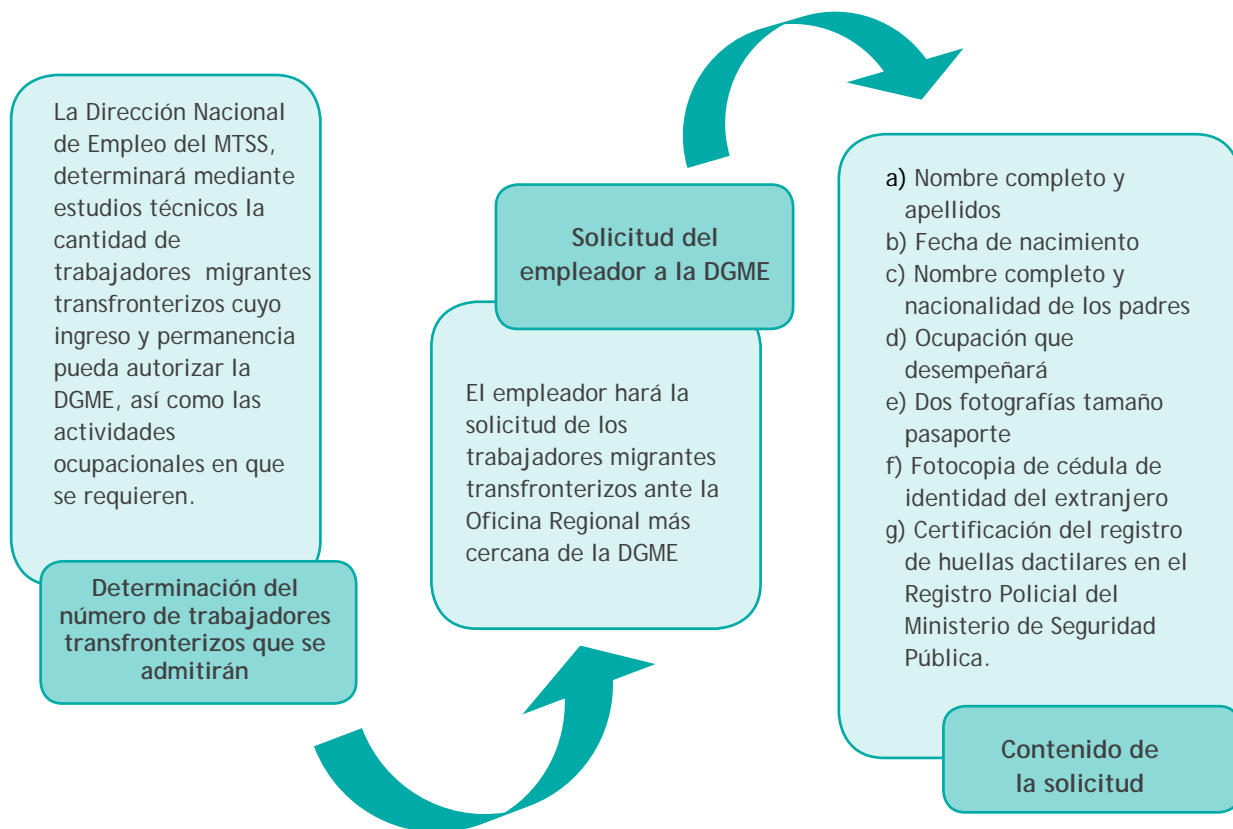
Son las personas extranjeras, vecinas de las zonas aledañas a las fronteras de Costa Rica, autorizadas por la DGME para ingresar y

⁶⁹ Éste surge en el marco del Proyecto Codesarrollo Costa Rica-Nicaragua, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y ejecutado en Costa Rica por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

egresar al país, con la finalidad de realizar actividades asalariadas. Son autorizadas por la DGME tomando como referencia, entre otros insumos, los estudios técnicos

aplicados por el MTSS. El Diagrama 5 describe su procedimiento regular de contratación.

Diagrama 5
Contratación de trabajadores transfronterizos



Fuente: elaboración propia con base en la Directriz CIRCULAR -SDG-461-2007, del 12 de marzo del 2007.

Trabajadores temporales

Son las personas extranjeras a quienes la DGME les autorice el ingreso y la permanencia en el país con el objeto de desarrollar actividades económicas de carácter temporal a solicitud de un interesado en el país o del propio trabajador fuera de él. Éstas podrán permanecer en el país por el plazo que determine la DGME y sólo tendrán permiso para desarrollar las actividades laborales remuneradas en los términos, las condiciones, las zonas y para los patronos que autorice la Dirección General, partiendo de las recomendaciones del MTSS, el cual definirá las actividades de carácter temporal en las que se requiera autorización de ingreso y permanencia de

mano de obra extranjera, mediante la realización de estudios técnicos y de mercado que determinen el contingente de trabajadores temporales (Ley N°. 8764, artículo 98-99).

Para el caso de la contratación de trabajadores temporales de nacionalidad nicaragüense se siguen dos procedimientos, de acuerdo con los tipos de contratación posibles:

- 1) contratar trabajadores/as nicaragüenses en Nicaragua
- 2) contratar trabajadores/as nicaragüenses en Costa Rica⁷⁰.

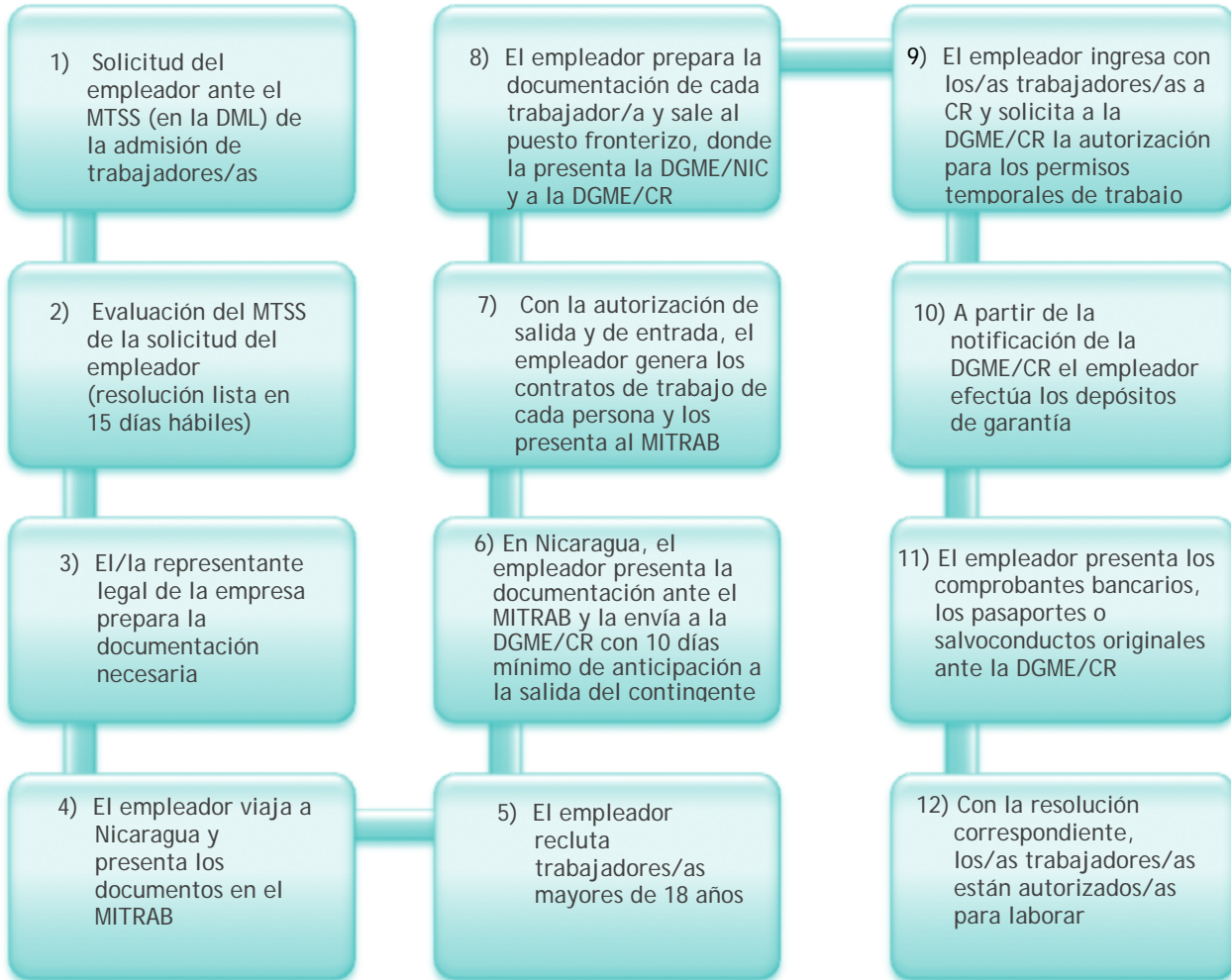
⁷⁰ Se aplica para trabajadores/as temporales en construcción y agricultura.



El Diagrama 6 describe el procedimiento para contratar trabajadores migrantes temporales provenientes de Nicaragua y

cuya contratación se realiza directamente en Nicaragua.

Diagrama 6
Proceso de contratación de trabajadores/as nicaragüenses en Nicaragua



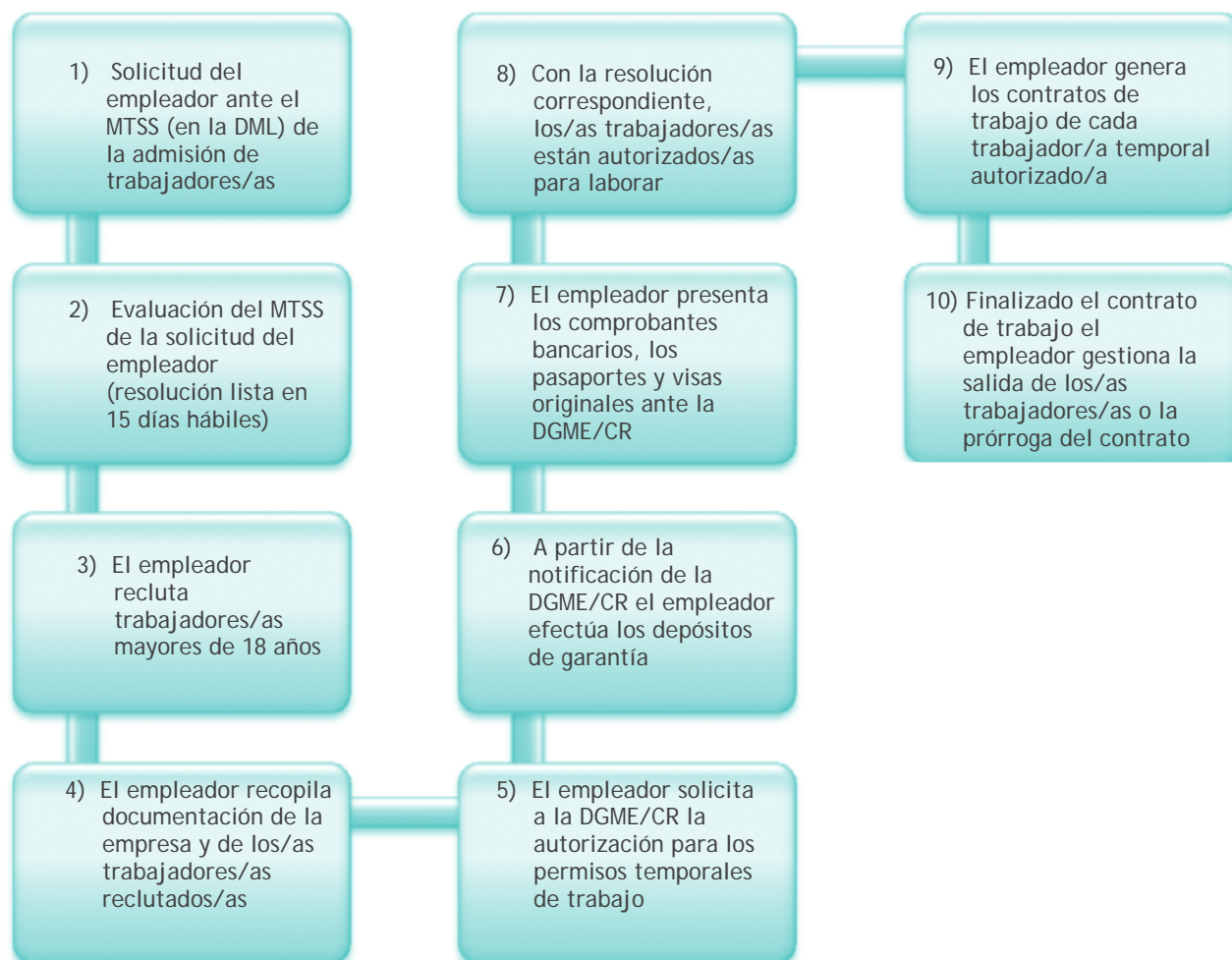
Fuente: elaboración propia con base en OIM, 2009.

El Diagrama 7 describe el procedimiento para contratar trabajadores migrantes temporales provenientes de Nicaragua y

cuya contratación se realiza directamente en Costa Rica.

Diagrama 7

Proceso de contratación de trabajadores/as nicaragüenses en Costa Rica



Fuente: elaboración propia con base en OIM, 2009.

Personas trabajadoras de ocupación específica

Son las personas extranjeras que, sin estar comprendidas en las demás categorías especiales, sean requeridas para ejercer actividades asalariadas según los estudios que, por actividades ocupacionales, recomiende el MTSS. En esta categoría también se considerarán los/as

trabajadores/as por cuenta propia a quienes la DGME les otorgue dicha condición con base en las necesidades laborales del país (Ley N° 8764. artículo 100).

El Diagrama 8, describe el procedimiento que se sigue para la contratación regular de personas trabajadoras migrantes dentro de la categoría de ocupación específica.

Diagrama 8
Contratación de trabajadores de ocupación específica



Fuente: elaboración propia con base en la Directriz CIRCULAR -SDG-461-2007, del 12 de marzo del 2007.

Marco institucional y legal en Panamá

Principales instituciones encargadas de la gestión migratoria laboral en el país

El Servicio Nacional de Migración (SNM) es la entidad responsable de gestionar los flujos migratorios en Panamá y de expedir los permisos temporales para permanecer por razones laborales en el país.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) es la instancia encargada de supervisar lo concerniente a los riesgos laborales y las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras nacionales y migrantes, acciones que realiza por medio del Departamento de Inspección Laboral y las Direcciones Regionales en las provincias.

Además, el Ministerio de Gobierno y el Ministerio de Seguridad Pública conforman el Consejo de Seguridad, el cual está encargado de aprobar o no los trámites de ingreso para nacionalidades restringidas.

Finalmente, la Caja de Seguro Social tiene a su cargo garantizar a los/as asegurados/as el derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia, frente a la afectación de estos en caso de retiro por vejez, enfermedad, maternidad, pensión por invalidez, subsidios de familia, viudez, orfandad, auxilio de funerales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los términos, límites y condiciones establecidos en la Constitución y la legislación.

Principios normativos básicos para la gestión migratoria laboral en Panamá

En la República de Panamá, la Constitución Política establece que *“Tanto los nacionales como los extranjeros que se encuentren en el territorio de la República estarán sometidos a la Constitución y las leyes”* (artículo 15). La Constitución además establece que *“Los panameños y los extranjeros son iguales ante la ley (...)”* (artículo 20).

Como legislación conexas con la existente a nivel constitucional en materia de migración laboral, el Código Laboral (aprobado mediante Decreto de Gabinete Número 252 del 30 de diciembre de 1971 publicado en Gaceta Oficial Número 17.040 del 18 de febrero de 1972) establece en sus normativas legales que la Dirección Nacional o la Regional del MITRADEL, según sea el caso, son las entidades encargadas de realizar inspecciones laborales y evaluar la condiciones laborales de los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 17 del Código de Trabajo, todo empleador está obligado a mantener trabajadores panameños o extranjeros de cónyuge panameño, o con diez años de residencia en el país, en proporción no inferior al 90% del personal. Asimismo, podrá mantener personal extranjero, si éste es especializado o técnico, que no exceda del 15% del total de los/as trabajadores/as.

No obstante, se podrá permitir una proporción mayor del 15% de especialistas o técnicos extranjeros por tiempo definido, previa recomendación del Ministerio respectivo y aprobación del Ministerio de Trabajo. Además, se exceptúan del porcentaje anteriormente señalado los/as trabajadores/as de confianza en empresas que se dediquen exclusivamente a mantener oficinas con el fin de dirigir transacciones que se perfeccionen, consuman o surtan efecto en el exterior, previa autorización de las autoridades de trabajo.

Aquellos empleadores que deseen ocupar a trabajadores extranjeros, deberán obtener una autorización que expedirá el MITRADEL, previa comprobación de que no se alterarán los porcentajes nacionales exigidos, de que el personal calificado reúne la respectiva

calidad y de que desempeñará las funciones inherentes a su especialidad. Dicha autorización se expedirá hasta por el término de un año, prorrogable por un máximo de cinco años. Los empleadores autorizados por el MITRADEL para contratar los servicios de trabajadores extranjeros, especializados o técnicos, tendrán la obligación de sustituir al trabajador especializado extranjero por un panameño en un término máximo de cinco años, a partir de la fecha en que sea extendida la autorización.

Para que una persona trabajadora extranjera regularizada pueda ingresar al mercado laboral panameño se requiere que tramite su permiso laboral en la Dirección de Migración Laboral con la representación de un abogado.

Procedimiento para el acceso de las personas migrantes trabajadoras a la seguridad social

En cuanto a la atención de la salud de la persona migrante trabajadora extranjera, la Ley 51 de Seguridad Social señala que todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir seguridad social y, para ello, deben ser inscritas por sus empleadores.

El estar inscrito otorga al trabajador el beneficio de poder acceder a prestaciones médicas, tales como atención por razones de enfermedad y hospitalización. De igual manera, se le permite asegurar a otras personas beneficiarias (por ejemplo hijos/as) para ser atendidas. El empleador sólo debe aportar copia del pasaporte de la persona trabajadora para inscribirla en la seguridad social.

La cuota que concierne a “retiro por jubilación” no podrá ser cobrada por un trabajador migrante si el/la trabajador/a no obtiene una visa en calidad de residente permanente.

Acuerdos binacionales y regionales para la gestión de la migración laboral

En lo que respecta a los acuerdos binacionales (en este caso entre país de origen y de destino) que tengan como propósito facilitar los flujos migratorios laborales ordenados, Panamá ha suscrito la

mayoría de ellos con Costa Rica, dado el volumen de la migración de indígenas Ngöbe-buglé que migran a dicho país.

Principales procedimientos de regularización migratoria-laboral existentes en Panamá

Inicialmente, la persona migrante que tiene interés de trabajar en el territorio panameño debe tramitar una categoría de visa que le permita solicitar un permiso laboral. Las únicas visas que permiten realizar dicho trámite son las siguientes:

- Visa dentro del 10% de una empresa.
- Visa de casado/a con panameño/a.
- Visa dentro del acuerdo Marrakech.
- Visa en calidad de trabajador/a de confianza.
- Visa de empleado/a de empresa de zona libre.
- Visas en calidad de empleado/a de transnacionales.

Es importante mencionar que, paralelamente al trámite de cualquiera de las visas anteriormente señaladas, la persona migrante debe gestionar el permiso laboral ante el Ministerio de Trabajo. De esta forma el Servicio Nacional de Migración le permite ingresar los documentos para el trámite de la visa condicionalmente, por lo que se le concede un término para que gestione el permiso laboral y no se le concede la visa definitiva sino hasta que el Ministerio de Trabajo le haya entregado dicho permiso.

Para los efectos de este estudio, tomando en cuenta las actividades productivas estudiadas, las visas más importantes para regular los flujos de migrantes que se presentan en ellas son las otorgadas a empresas contratantes dentro del diez por ciento del personal ordinario.

Marco institucional y legal en Belice

Principales instituciones en materia de gestión migratoria laboral en Belice

Las funciones de control migratorio recaen principalmente en los Servicios de Inmigración y Nacionalidad (SIN), dependencia que forma parte del Ministerio de Asuntos Internos y Finanzas (anteriormente perteneció al Ministerio de

Asuntos Externos al igual que al Ministerio de Seguridad Nacional).

El Departamento de Trabajo, según la legislación, tiene responsabilidades en materia de regulación de los sindicatos, la gestión de los trabajadores, la protección de su seguridad y de sus derechos, así como respecto a las políticas laborales.

La política migratoria en Belice está orientada al logro de los siguientes cuatro objetivos: la protección de los trabajadores de Belice, el control y la gestión fronteriza, el ejercicio efectivo del control migratorio y la mejoría de los servicios del Departamento de Inmigración y Nacionalidad.

En relación con la gestión de los flujos migratorios, en Belice se aplican las siguientes normativas:

- Ley de la Inmigración (Immigration Act), revisada en el 2000.
- Acta sobre Extranjeros en Belice (Aliens Act), revisada en el 2000.
- Ley de Adquisición de la Nacionalidad Beliceña (Belizean Nationality Act) revisada en el 2000.
- Ley de Adquisición de un pasaporte Beliceño (Belize Passport Act), edición revisada en el 2000.

Principales procedimientos de regularización migratoria-laboral existentes en Belice

Si una persona extranjera desea residir permanentemente o de manera temporal en el país debe iniciar los trámites necesarios con la Oficina del Departamento de Inmigración y Nacionalidad en el municipio donde reside, lugar en que debe inscribirse como habitante.

Una vez que la persona ha residido continuamente en Belice durante un año, sin haber salido del país por más de 14 días, tiene derecho a solicitar la residencia. La solicitud de regularización de la situación migratoria de la persona se realiza ante el Departamento de Inmigración, quien envía copia de la misma a la Jefatura de Policía, que está encargada de verificar si tiene antecedentes penales. La Jefatura devuelve los trámites al Departamento de Inmigración con una recomendación para otorgar la residencia. Luego se pasa a un comité

evaluador interno (Vetting Cabinet), que da las recomendaciones finales y, en su caso, la autorización definitiva para el otorgamiento del permiso. Este proceso puede durar varios meses (DIN, 2011).

El permiso de trabajo es aprobado por el Ministerio de Trabajo, pero otorgado por el Departamento de Inmigración. Primero, el solicitante debe probar que tiene una oferta de trabajo específico. En el caso de que aún esté en busca de empleo, tiene que presentar una copia de los periódicos nacionales donde fue publicada la existencia del puesto por tres semanas consecutivas. Esto es de mucha importancia porque el permiso de trabajo especifica dónde y por cuánto tiempo puede trabajar en el país. El proceso de solicitud y otorgamiento de un permiso de trabajo para una persona migrante trabajadora en Belice toma aproximadamente tres semanas. El Ministerio de Trabajo aprueba los procesos de expedición de los permisos de trabajo y el permiso es emitido por el Departamento de Inmigración.

A finales del año 2010 había doce tipos de permiso de trabajo a los cuales podía acceder una persona migrante en Belice. El permiso para migrantes trabajadores que laboran en el sector agrícola tiene un costo de \$1400. Aquellos que laboran en agricultura para un tercero pagan \$200.

La validez de un permiso de trabajo oscila de tres meses a un año y puede ser objeto de renovación.

Marco institucional y legal en República Dominicana

Principales instituciones en materia de gestión migratoria laboral en República Dominicana

De acuerdo con la Ley de Migración 285-04, la potestad de regular la migración corresponde a dos instituciones básicas: la Secretaría de Estado de Interior y Policía y la Secretaría de Estado de Relaciones Exteriores. La primera es la encargada de aplicar la ley de migración en sí misma. La Secretaría de Estado de Relaciones Exteriores controla todo lo que tiene que ver con las relaciones exteriores del país - incluidas las relacionadas con las

migraciones- y en esa condición es la que otorga los visados que permiten la entrada y permanencia de extranjeros en el país, aunque, en estricto sentido, en el caso de la permanencia, se requiere de permisos específicos.

La instancia ejecutiva de la Secretaría de Estado de Interior y Policía encargada directamente de hacer cumplir la ley de migración es la Dirección General de Migración (DGM). Es esta dirección la que otorga los permisos de permanencia y ejecuta los controles de entrada y salida de extranjeros. Maneja las deportaciones y expulsiones de extranjeros y, en general, todo lo que tiene que ver directamente con la ejecución de las disposiciones de ley en materia migratoria.

A estas dos instancias deben añadirse otras. Tres instituciones estatales se destacan: la Secretaría de Estado de Trabajo (SET), la Junta Central Electoral (JCE) y las Fuerzas Armadas (FA). La SET tiene el encargo de hacer cumplir las leyes laborales en materia de contratación de mano de obra. En este sentido, debe velar porque se cumplan los ordenamientos que se dispongan en materia de la contratación de trabajadores inmigrantes. En principio, también debe velar por el respeto a los derechos a los trabajadores, incluidos los trabajadores migratorios. En las disposiciones de la ley 285-04 se establece que la SET opera también como una instancia auxiliar de la DGM para la recopilación de información migratoria de tipo laboral.

Finalmente, se encuentra la JCE, que, debido a que tiene la función de otorgar identificaciones o cédulas de identidad ciudadana y electoral, controla las expediciones de actas de nacimiento. Por ambas funciones, la JCE tiene una directa relación con el sistema migratorio dominicano, pues es por medio de ella que, en materia de identificaciones, se regulan muchos de los aspectos que involucra la permanencia en el país por parte de los extranjeros, así como a partir de la ley 285-04 se controla la expedición de certificados de nacimiento a los hijos de extranjeros nacidos en el país.

Además de estas instituciones, la nueva ley de migración define un nuevo ordenamiento

jurídico-institucional de la dinámica migratoria, en el cual se suman las siguientes instituciones:

Consejo Nacional de Migración. Este Consejo está encargado de coordinar las acciones de las instituciones responsables de la aplicación de la política nacional de migración. Además de esto, el Consejo tiene la tarea de contribuir a la definición de una política nacional de migración. Funciona como entidad asesora del Estado y lo integran los Secretarios de Estado de Interior y Policía, de Relaciones Exteriores, de Trabajo, de Fuerzas Armadas, de Turismo, de Obras Públicas, de Salud, y de Agricultura, el o la Presidente de la JCE, los (as) Presidentes de la Comisión de Interior y Policía de la Cámara de Senadores y de Diputados. Es presidido por el Secretario de Estado Interior y Policía, siendo su secretario el Director del Instituto Nacional de Migración (Artículos 7, 8, 9 y 10).

Instituto Nacional de Migración. El Instituto tiene la responsabilidad de realizar estudios sectoriales en torno al tema migratorio, siendo un organismo asesor del Consejo Nacional de Migración (CNM). Está integrado por el Director General de Migración que lo preside, un representante de la Secretaría de Relaciones Exteriores, uno de las Fuerzas Armadas, uno de la Policía Nacional, el Director de ONAPLAN, un representante empresarial, uno laboral, uno de la sociedad civil y el Director Ejecutivo (Artículos 11 y 12).

Oficinas de Coordinación Laboral de la Secretaría de Estado de Trabajo. En el texto de la Ley 285-04, estas oficinas se definen como instancias encargadas del control de los movimientos de trabajadores temporales y, en coordinación con la DNM (Artículo 52), realizan actividades de información, canalización e intermediación laboral.

Junta Central Electoral. Su función esencial es la de mantener un registro nacional de extranjeros nacidos en el país, en los casos que no le corresponda la nacionalidad dominicana (Artículo 28, numeral 2).

El Artículo 153 de la Ley indica que, dentro de los primeros 180 días después de su promulgación, el Poder Ejecutivo deberá

dictar el reglamento de la misma. Esto último no se ha realizado al cierre de la elaboración del presente informe.

Principios normativos básicos para la gestión migratoria laboral en República Dominicana

El Estado Dominicano dispone de tres instrumentos jurídico-institucionales fundamentales para la gestión migratoria:

- 1) La propia Constitución de la República.
- 2) El Código de Trabajo (CT) (Ley 16-92 y un conjunto de disposiciones y resoluciones que lo complementan).
- 3) La Ley de Migración (LM) (285-04).

También dispone de dos conjuntos jurídico-institucionales que complementan los estatutos fundamentales anteriores: el primero constituido por leyes y decretos vinculados con el tema migratorio y los derechos humanos, y el segundo definido por los acuerdos internacionales que en materia migratorio-laboral ha contraído el Estado dominicano.

La Constitución de la República Dominicana reconoce derechos universales a todas las personas residentes en el país, sin tomar en consideración su estatus legal, condición social u origen.

En línea con la Constitución, el Código de Trabajo (CT) tiene una vocación universal territorialmente delimitada, esto es: rige para todos, extranjeros o dominicanos, salvo las excepciones que prevén los acuerdos internacionales.

No obstante este principio general, el CT establece limitaciones que afectan la contratación de la mano de obra extranjera inmigrante, sobre todo la contratada por tiempo determinado, en particular la contratada en condiciones de temporalidad en labores como las agrícolas. En general, en su artículo 135, el CT limita la contratación de fuerza de trabajo extranjera por establecimiento a un 20% del total de la mano de obra. Establece que igual proporcionalidad debe guardarse en el volumen general de salarios por establecimiento.

La legislación también señala que el Poder Ejecutivo puede establecer excepciones en actividades agroindustriales, como las

azucareras, para la contratación de braceros (trabajadores contratados a jornal sólo para labores de campo), pero siempre por tiempo limitado.

Principales procedimientos de regularización migratoria-laboral existentes en República Dominicana

La ley 285-04 establece dos grandes categorías de inmigrantes, las que se subdividen, a su vez, en otras más específicas. Estas dos categorías básicas son la de residentes y no residentes. En la primera categoría se encuentran los residentes permanentes y los no permanentes. Los inmigrantes permanentes no residentes, para los fines de la ley, pueden ser propiamente inmigrantes que viajen para residir permanentemente en el país, inversionistas o parientes que ingresan al país con iguales fines. Los residentes no permanentes, a su vez, se clasifican en varias categorías: científicos, artistas, empresarios, técnicos y artesanos calificados, religiosos, asilados y refugiados.

Por su parte, los no residentes se clasifican en ocho grandes grupos: turistas, comerciantes y empresarios, pasajeros en tránsito a otros destinos, habitantes de las zonas fronterizas, miembros de delegaciones especiales (deportivas, científicas, etc.), trabajadores temporeros y personas que ingresan al país en proceso de obtención de residencia permanente.

Para solicitar la residencia, el extranjero debe haber ingresado al país con visa de residencia. Lo que establece las distinciones entre todas estas categorías son, en principio, dos elementos o condiciones: los inmigrantes residentes son los que tienen vocación de permanencia en función del tipo de actividad que realizan; no residentes son los que por definición no asumen este propósito. Aunque la ley no define este último tipo o categoría, la definición en este caso se hace por exclusión del grupo anterior. En este sentido, en el texto de la ley sólo se señalan los tipos o subcategorías de no residentes.

Ahora bien, en cuanto al ordenamiento de la inmigración laboral temporal, la ley ordena y regula con particular atención un tipo de situación laboral en específico: la de contingente o de braceros contratados

colectivamente, dirigidos, por lo general, a las empresas azucareras o grandes plantaciones agrícolas.

En este sentido, la ley se propone condicionar el ingreso de los trabajadores de temporada a las recomendaciones que haga el Consejo Nacional de Migración, las cuales servirían de base para establecer cuotas anuales de ingreso de trabajadores temporeros. Se pretende que dichas recomendaciones deberían establecer el sector de actividad económica y los puntos geográficos donde se requiera de este tipo de trabajadores. La ley establece la restricción de que, salvo en la zona fronteriza (y bajo acuerdo de reciprocidad), los trabajadores inmigrantes temporales no podrán trabajar en el sector turismo y en las zonas francas.

En el caso en el que se realice la contratación de contingentes de trabajadores extranjeros, se exigirá al empleador el depósito de una fianza como garantía de que el trabajador saldrá del país o de que, si se mantiene en él, lo hará de acuerdo con la legislación migratoria. El monto de esta garantía será mayor que los gastos estimados de deportación del trabajador o una suma que no sea inferior al salario mensual que éste devengue. Los trabajadores temporeros y los habitantes fronterizos sólo podrán solicitar la residencia dominicana cuando hayan salido a su país de origen y depositado solicitud migratoria desde allí a través del Consulado correspondiente, siguiendo el trámite regular de residencia.

La LM está pensada para regular y ordenar los contratos de contingentes, y sobre los mismos sí establece disposiciones normativas que persiguen ordenar su ingreso al territorio nacional. Para la autorización de contingentes, la persona física responsable de ellos debe formular una solicitud a la DGM. Los jornaleros que ingresan en esta condición están autorizados para trabajar sólo en determinadas zonas geográficas y para las tareas que fueron contratados; su regreso es responsabilidad del empleador.

Es de resaltar, que la LM no prevé nada en lo relativo al ingreso de migrantes trabajadores jornaleros de forma individual e independiente.

ISBN: 978-9968-542-34-0



INFORME REGIONAL

INVESTIGACIÓN

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



CON EL AUSEPIO DE:

Y EL APOYO DE:

