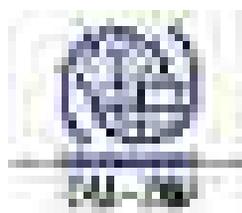


INVESTIGACIÓN

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

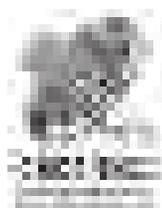


INFORME DE COSTA RICA



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

INFORME DE **COSTA RICA**



Organización Internacional para las Migraciones; OIT; Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Acuña González, Guillermo, ..[et. al]

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

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

INMIGRACIÓN; EMIGRACIÓN; MIGRACIÓN; MODELOS DE DESARROLLO; SECTOR EMPRESARIAL; MERCADO LABORAL; IMPACTO; MIGRACIÓN LABORAL; TRABAJADORES MIGRANTES; TRABAJO; MIGRANTES; FLUJO MIGRATORIO; FAMILIA; CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS; REMESAS; INSERCIÓN LABORAL; CONDICIONES LABORALES; OCIO; MARCO LEGAL; NORMATIVA INTERNACIONAL; MARCO INSTITUCIONAL; TRATA DE PERSONAS; TRÁFICO DE PERSONAS; LEGISLACIÓN; POLÍTICAS PÚBLICAS; AGRICULTURA; CONSTRUCCIÓN; SECTOR CONSTRUCCIÓN; SERVICIO DOMÉSTICO; EDUCACIÓN; VIVIENDA; DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA; DATOS ESTADÍSTICOS.

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

INFORME DE COSTA RICA

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

Equipo nacional:
Sofía Ramírez, Directora General de
Planificación del Trabajo del Ministerio de
Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
Orlando García Piedra, Coordinador OML
Ana María Rojas, Mauricio Corrales, Yadira
Alvarado y María Isabel Paniagua (OML)
Johnny Ruiz (MTSS)

Trabajo de campo:
Empresa CID-GALLUP

Investigador:
Guillermo Acuña

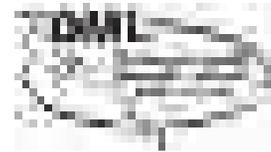
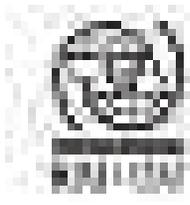
Consultores:
Montserrat Alfaro y Koen Voorend

Edición de textos:
Gabriela Hernández Herrera

Fotografías:
OIM y Gabriela Hernández

Diseño:
Infoterra Editores S.A.

San José, Costa Rica
Noviembre 2011



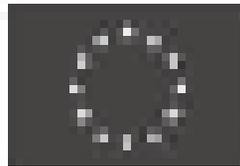
CON EL AUSPICIO DE:



Y EL APOYO DE:



La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea a través del proyecto OIT Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del autor y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.



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

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

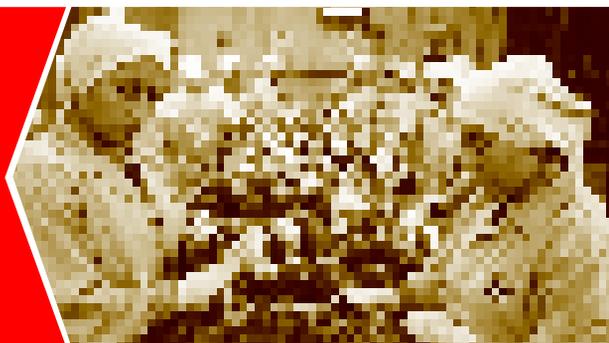
Siglas

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ASEPROLA	Asociación de Servicios de Promoción Laboral
ASTRADOMES	Asociación de Trabajadoras Domésticas
CCSS	Caja Costarricense del Seguro Social
CECC	Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CFIA	Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos
DGME	Dirección General de Migración y Extranjería
DML	Departamento de Migraciones Laborales (MTSS)
DNE	Dirección Nacional de Empleo (MTSS)
EHPM	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
FOIL	Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (CECC)
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres (Costa Rica)
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
INS	Instituto Nacional de Seguros
MITRAB	Ministerio de Trabajo de Nicaragua
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
PROCOMER	Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica
PRONAMYPE	Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa
PROMICRO	Proyecto Centroamericano de Apoyo a Programas de Microempresa (OIT)
SFNV	Sistema Financiero Nacional para la Vivienda
SJM	Servicio Jesuita para Migrantes de Centroamérica
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

Índice

4	Sglas
5	Índice
6	1- Introducción
6	1.1 Justificación del estudio
9	1.2 Objetivos del estudio
10	1.3 Metodología
15	1.4 Estructura del informe
16	2- El estado de la cuestión
17	2.1 Inmigración
22	2.2 Emigración
25	3- Características generales del mercado laboral
25	3.1 El modelo de desarrollo
29	3.2 Dinámica del sector empresarial
34	3.3 Dinámica del mercado laboral
46	4- Principales características de los procesos de inmigración de las personas trabajadoras migrantes
46	4.1 Características socioeconómicas de las personas migrantes
60	4.2 Núcleo familiar y condiciones socioeconómicas de la persona trabajadora migrante en Costa Rica
74	4.3 Proceso migratorio
85	4.4 Remesas: tendencias y usos
90	5- Situación laboral de las personas trabajadoras migrantes
90	5.1 Características generales de la inserción laboral de las personas migrantes
98	5.2 Condiciones laborales
108	5.3 Tiempo libre y relaciones de convivencia
111	6- Marco legal e institucional
111	6.1 Marco nacional
127	6.2 Marco internacional
128	6.3 Mecanismos para la administración de la migración laboral
136	7- Consideraciones finales y recomendaciones para la formulación de políticas públicas
142	Bibliografía
146	Anexos

1 Introducción



Centroamérica y República Dominicana han experimentado dinámicos flujos migratorios impulsados por los procesos de articulación a las economías globales, las políticas de libre movilidad establecidas mediante diversos instrumentos entre varios países y territorios de la región (el acuerdo CA4 es un claro ejemplo) y la conformación histórica de comunidades transnacionales entre sociedades de origen y destino. Estos procesos han sido dinamizados por la conformación de mercados económicos caracterizados por dinámicas laborales en las que la participación de la fuerza de trabajo extranjera proveniente de otros países de la región es una característica fundamental.

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

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

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

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

1.1 Justificación del estudio

Los impactos de la dinámica migratoria entre los países de la región han sido objeto de preocupación gubernamental. 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 reflejara de forma científica el fenómeno y aportara soluciones orientadas a un mejor conocimiento y al fortalecimiento de la gestión de las migraciones laborales.

Esa preocupación se tradujo en una solicitud de apoyo para la realización de la investigación “Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana”, para determinar las principales características y desafíos

que presentan las migraciones laborales en el conjunto de la región. Así lo estableció el acuerdo tercero tomado durante la Reunión Extraordinaria del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, celebrada en San Pedro Sula (Honduras) los días 21 y 22 de mayo de 2009, que determinó:

“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 pueda brindar la Red de Observatorios Laborales de Centroamérica y República Dominicana y el Foro de Directores regionales de Empleo, desde sus competencias como instrumento de gestión, de análisis y generación de información del mercado de trabajo de la subregión, para esta propuesta en particular u otras que surjan en el seno del Consejo de Ministros”.

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

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estudio representa una oportunidad para fortalecer el conocimiento sobre las migraciones laborales, objeto de la acción normativa de la Organización a través del Convenio sobre trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm.97) y del Convenio sobre los

trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm.143), así como para mejorar la protección de las personas trabajadoras migrantes sobre la base de una gestión 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 Trabajo e Inmigración de España.

Para la Organización Internacional para las Migraciones, en línea con el documento de estrategia de la OIM aprobado por el Consejo de Estados al que pertenecen todos los países objeto de este estudio, la presente investigación contribuirá a fortalecer 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.

En el caso de Costa Rica, Morales (2008) plantea que en los últimos dos decenios la migración internacional se ha constituido en un tópico de gran relevancia en la agenda pública. Durante este período, Costa Rica ha sido uno de los países con los porcentajes más altos de inmigrantes en el hemisferio (7.8% de la población total según el censo de 2000). La mayor parte de esta migración es intrarregional con motivos laborales, proveniente fundamentalmente de Nicaragua y Panamá.

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

El escenario migratorio costarricense comporta la interacción de varios procesos migratorios: la llegada de migración intrarregional y de fuera de la región, el tránsito de migración extracontinental que se dirige hacia la parte norte del continente y la relativamente menor pero importante salida de población local hacia Estados Unidos y otros destinos, fundamentalmente con fines laborales. El escenario costarricense, como territorio de recepción de población migrante para motivos de trabajo, es el que interesa evidenciar en esta investigación.

Con la realización de este estudio, ha sido posible obtener información útil para la gestión de los flujos migratorios laborales en el país. La falta de información limita las capacidades de gestión migratoria, lo cual puede significar un obstáculo para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas migrantes laborales y la

formulación de políticas públicas sobre el tema.

Este documento expone los principales resultados obtenidos a partir de la información recopilada en el trabajo de campo desarrollado entre los meses de abril y agosto del año 2010 en Costa Rica. Este trabajo consistió en la aplicación de una encuesta a personas trabajadoras inmigrantes, la implementación de grupos focales con personas trabajadoras inmigrantes, empresarios, representantes de instituciones y organizaciones involucradas en el tema de las migraciones, y la realización de entrevistas con informantes clave vinculados al tema, provenientes de diversos sectores: gobierno, sociedad civil y academia.

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

En primer término, el equipo técnico coordinador del estudio, formado por el personal del proyecto Fortalecimiento del Observatorio Laboral de 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, aplicación y análisis de la información obtenida en el mismo, la coordinación con diversos actores institucionales y profesionales y las revisiones ulteriores de los insumos que constituyen este esfuerzo.

En segundo término, la labor del equipo nacional del Observatorio del Mercado Laboral (OML) y miembro activo de la Red de Observatorios, conformado por Orlando García Piedra, Coordinador del OML, Ana María Rojas Solano, del Departamento de Investigación Mercado Laboral, Mauricio Corrales (OML), Yadira Alvarado (OML),



María Isabel Paniagua (OML) y Monserrat Alfaro, consultora. El equipo contó con el acompañamiento de Johnny Ruiz, Jefe del Departamento de Migraciones Laborales, quien brindó insumos y observaciones. A este equipo le correspondió una labor de sistematización y análisis de información secundaria sobre las migraciones laborales en Costa Rica así como la revisión y elaboración de sugerencias sobre los instrumentos de recolección de información de campo diseñados por el equipo coordinador y el desarrollo de algunos insumos importantes para la investigación.

En tercer lugar, el punto focal de este estudio por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Salvador Gutiérrez, quien tuvo a su cargo la coordinación y realizó una revisión técnica final del estudio para Costa Rica junto con el equipo técnico integrado para estos efectos y quien fue apoyado en sus labores por Karla Vílchez, también de Oficina Regional de OIM en San José.

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 aportó su experiencia en materia de detección de informantes y aplicación de instrumentos de encuesta con una población a la cual no siempre es fácil de acceder y consultar en el marco de procesos investigativos.

Finalmente, hay que destacar la labor desarrollada por un equipo de profesionales en el campo de las ciencias sociales y con conocimientos en la temática de las migraciones, quienes estuvieron a cargo del análisis de la información generada en las encuestas, los grupos focales y las entrevistas a informantes clave desarrolladas en todos los países de la región. La información para Costa Rica fue analizada por Montserrat Alfaro y Koen Voorend, quienes realizaron labores de investigación y complementación de análisis.

1.2 Objetivos del estudio

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

Objetivo general

Caracterizar y determinar las condiciones socioeconómicas y laborales de los 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 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.

1.3 Metodología

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

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

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

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

El desarrollo del estudio implicó analizar a profundidad las dinámicas migratorias en Costa Rica, para lo cual fue vital la

participación e involucramiento del Observatorio del Mercado Laboral, que forma parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y la Oficina de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en el país en las tareas de investigación y en la sistematización de información primaria y secundaria.

La recopilación y sistematización de información secundaria permitió un acercamiento al tema de la migración en Costa Rica, a las formas en las que se ha estudiado el tema, avances en el país y problemas que persisten en su abordaje. Se revisaron investigaciones y proyectos, así como leyes, decretos, convenios y marcos binacionales suscritos en materia migratoria.

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

Paralelo a este proceso, se llevaron a cabo entrevistas con expertos e informantes clave quienes, por su experiencia y conocimiento en el tema, podían brindar mayores elementos acerca de los flujos migratorios laborales y sus principales características en Costa Rica.

Para la selección de los informantes clave se tomó en cuenta su vinculación directa o indirecta al campo de la migración laboral, su labor en la producción de información sobre el tema, su conocimiento sobre procedimientos migratorios, su rol en la aplicación de políticas públicas y la asistencia brindada a personas migrantes trabajadoras.

II Fase. Encuestas cuantitativa y cualitativa a inmigrantes y empleadores

Esta fase contempló dos partes: una cuantitativa con encuestas personales estructuradas dirigida a personas inmigrantes, y una cualitativa con la

técnica de sesiones de grupo, dirigida a inmigrantes y empleadores¹

Elaboración e implementación de encuestas

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

Se aplicaron 300 encuestas a personas migrantes trabajadoras, cifra que no es estadísticamente representativa pero sí relevante para perfilar tendencias y delinear posibles líneas de investigación presente y futura que contribuyan al conocimiento de la problemática migratoria laboral en la región.

La escogencia de los sectores económicos y territorios considerados prioritarios y representativos, fue determinada por el Observatorio del Mercado Laboral (OML) y el Departamento de Migraciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), quienes orientaron y recomendaron la selección de escenarios para la realización del trabajo de campo de acuerdo a los siguientes criterios:

Construcción: La actividad de la construcción tiene una enorme importancia para la economía costarricense. Se estima que en el país se

emplea aproximadamente un 65% de mano de obra nicaragüense en este sector.

En cuanto al desarrollo de la construcción por zona geográfica, San José es la provincia con más metros cuadrados de construcción tramitados ante el Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos (CFIA), seguida por Guanacaste y Puntarenas, las cuales registran un importante crecimiento entre 2002 y 2006 con un 250% y un 203% respectivamente (OIM, 2009). Esta información es oportuna y sirvió de marco para la toma de decisiones sobre los lugares donde desarrollar el estudio incorporando el sector de la construcción.

Agricultura: En el caso de la agricultura, se consideraron los tiempos de cosecha de algunas actividades, para lo cual era preciso conocer el momento donde se podían encontrar mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras migrantes. Los cultivos recomendados para su estudio fueron café, caña de azúcar, y melón, en diversas zonas del país como Guanacaste, Puntarenas, Orotina, San Carlos y zona de los Santos, entre otras.

El servicio doméstico: El trabajo doméstico remunerado, al que se dedican muchas mujeres migrantes (especialmente de origen nicaragüense), ha experimentado un auge en los últimos años por varias razones. Entre ellas, destacan los cambios en la estructura laboral femenina y el mejoramiento en el nivel educativo de las mujeres costarricenses, especialmente el incremento de las profesionales y su mayor vinculación al mercado laboral. Esto ha ido generando una demanda cada vez mayor de trabajadoras domésticas (Morales y Castro, 1999). Para el desarrollo de este estudio se propuso recabar información con aquellas trabajadoras que laboraban en el área metropolitana.

Tomando en cuenta lo anterior, se utilizaron los siguientes criterios de selección de las personas a entrevistar:

¹ La ejecución en el terreno (tanto cuantitativo como cualitativo) estuvo a cargo de la empresa CID-Gallup. La elaboración de los instrumentos de encuesta, así como las guías de grupos focales y entrevistas a informantes clave, fueron elaborados por el equipo coordinador de la investigación con el apoyo de CID-Gallup, en consulta con los representantes de los Observatorios del Mercado laboral y de la OIM de cada país.

- Que fueran trabajadores y trabajadoras inmigrantes, provenientes de algún país de la región centroamericana y que laboraban en los campos de construcción, agricultura y/o trabajo doméstico.
- Que el nivel educativo mínimo de las personas encuestadas fuera de estudios primarios completos, en la medida de lo posible.
- Que las personas encuestadas tuvieran una edad entre 16 a 55 años.
- Que la persona contara con tres o más meses de estar trabajando en el país y tuvieran un patrono. No se incluyeron en esta investigación trabajadores por cuenta propia ni microempresarios.

Los criterios de escogencia por zonas y sector de la muestra se sintetizan en el siguiente cuadro:

CUADRO 1.1
DISTRIBUCIÓN DE ZONAS Y SECTORES ECONÓMICOS
PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ENCUESTA

País: Costa Rica		Total: 300 entrevistas
Puntarenas	35	Construcción
Zona Central/ San José	40	Construcción
	75	Sector doméstico
Zona Sur/ Los Santos	50	Agricultura/ café
Guanacaste	50	Agricultura/ melón
Guanacaste	50	Agricultura/ caña

Fuente: Documento de trabajo. Observatorio del Mercado Laboral. Costa Rica.

La encuesta que se aplicó tenía como objetivo obtener la siguiente información:

- Conocer acerca de la composición del núcleo familiar y de las condiciones socioeconómicas del inmigrante, tanto en su país de origen como de destino.
- Indagar respecto del proceso migratorio que vivió el inmigrante desde el momento en que tomó la decisión de migrar hasta que llegó al país de destino.
- Indagar acerca de los motivos de la migración.
- Conocer sobre la situación laboral del inmigrante, tanto en su país de origen como en Costa Rica. Esto incluye aspectos relacionados con la ocupación, capacitación, formación y derechos laborales, entre otros.

Es importante destacar que como no se disponía de una base de datos de las personas inmigrantes, el levantamiento de la información se llevó a cabo en las viviendas y/o en lugares de trabajo donde se permitió la presencia de los y las encuestadoras.

En muchas ocasiones se tuvo que regresar más de dos veces porque en esos momentos no se encontraba la persona que podía brindar la información. Asimismo, al inicio algunas personas tenían temor de dar la información, pues pensaban que los entrevistadores eran autoridades migratorias que les podían deportar o generar algún problema con sus patronos.



Diseño e implementación de grupos focales

La implementación de grupos focales se realizó posteriormente a las entrevistas y tuvo como objetivo profundizar sobre las opiniones y percepciones que las personas inmigrantes trabajadoras y sus empleadores en los diversos sectores económicos seleccionados (construcción, agricultura y servicios domésticos) tenían sobre las condiciones laborales, las formas de contratación y el proceso migratorio experimentado por ellas. Como el fin principal de este método de investigación

es la obtención de información cualitativa, la muestra no respondió a criterios de representatividad estadística.

Se aplicaron seis grupos focales, cuatro con inmigrantes y dos con patronos.

También es importante destacar que para la escogencia de los y las participantes de los grupos focales se procuró contar con información proveniente de hombres y mujeres quienes, por su condición de género, pueden tener distintas percepciones. El cuadro 1.2 muestra la distribución de estas sesiones.

CUADRO 1.2
DISTRIBUCIÓN DE SECTORES ECONÓMICOS y ZONAS GEOGRÁFICAS
IMPLEMENTACIÓN DE GRUPOS FOCALES

Costa Rica	Sesiones de grupo con inmigrantes/patronos		
1	Construcción	Hombres	San José
1	Agricultura	Hombres	Guanacaste
1	Trabajadoras domésticas organizadas	Mujeres	Área metropolitana
1	Trabajadoras domésticas no organizadas	Mujeres	
1	Patronos de la construcción	Hombres	San José
1	Patronos de la agricultura	Hombres	Guanacaste

Fuente: Documento de trabajo. Observatorio del Mercado Laboral. Costa Rica.

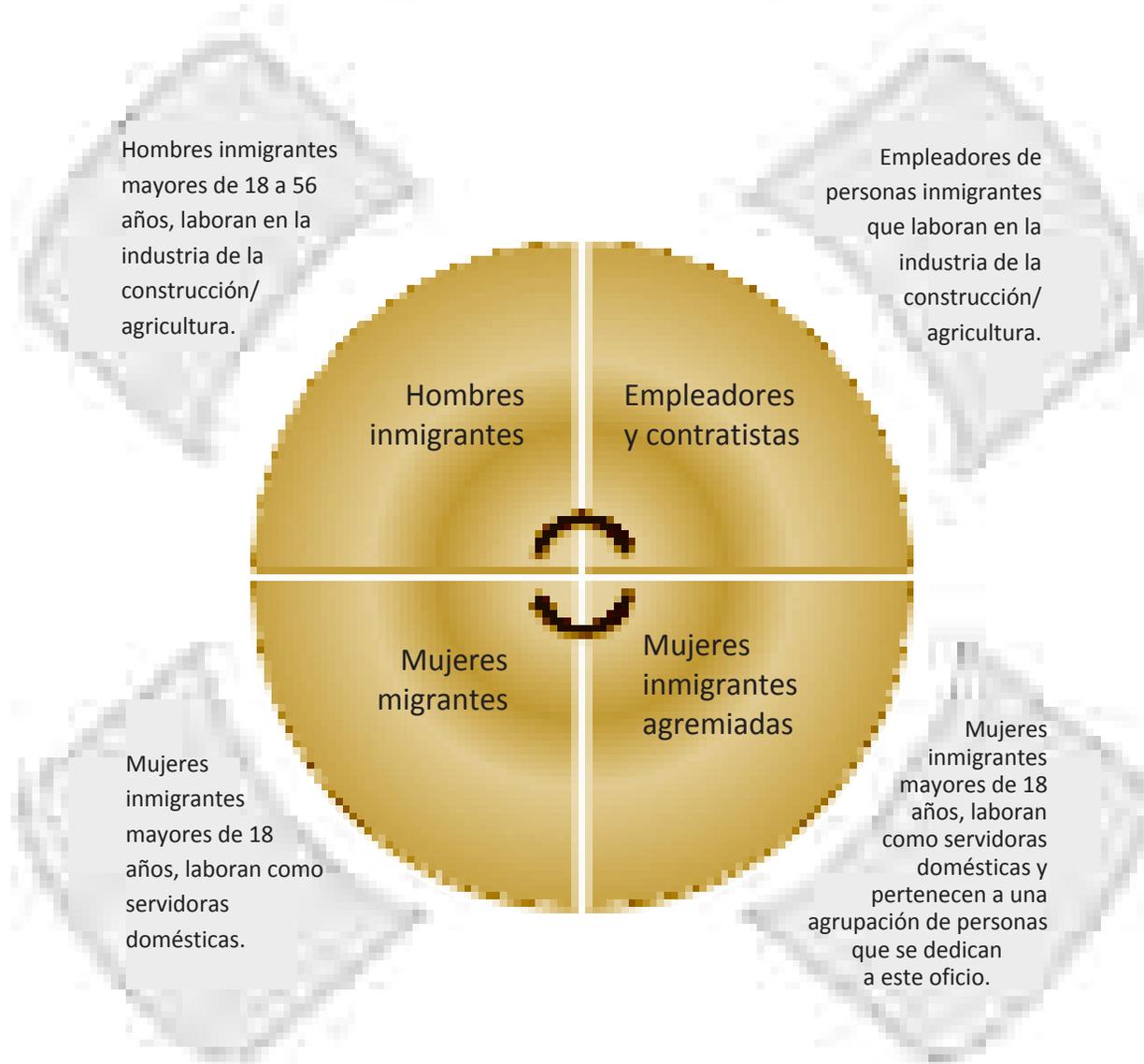
En el caso de las trabajadoras domésticas se trabajó en dos grupos: uno con mujeres organizadas alrededor de una asociación que representa a trabajadoras domésticas nacionales y extranjeras (ASTRADOMES), y otro con mujeres no organizadas de este sector, con el objetivo de identificar diferencias (si las hay) en cuanto a las condiciones laborales y su denuncia.

Respecto al perfil de los y las participantes de los grupos focales, se

propuso que fueran hombres y mujeres trabajadores migrantes mayores de 18 años, que laboran en la industria de la construcción, agricultura o servicio doméstico, y contratistas/empleadores de personas migrantes que laboraban en la industria de la agricultura o construcción.

La mayoría fueron identificados en el proceso de aplicación de la encuesta. (Ver figura 1.1).

FIGURA 1.1
SELECCIÓN DE LOS GRUPOS FOCALES



Las sesiones grupales se llevaron a cabo entre el 21 y 25 de abril del 2010 en San José y Sardinal de Guanacaste, respectivamente, siendo la empresa CID-Gallup Latinoamérica la responsable de su ejecución. En promedio, cada una contó con la participación de ocho a diez individuos y tuvo una duración de alrededor de 90 minutos.

Como se mencionó, se realizaron sesiones con inmigrantes y empresarios, por lo que hubo que desarrollar dos guías distintas para los grupos focales.

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

1. Profundizar sobre el proceso migratorio y las razones que las personas tuvieron para migrar.
2. Indagar respecto a la documentación que las personas poseían y la que les fue solicitada para trabajar.
3. Ahondar sobre sus condiciones de trabajo y su conocimiento sobre los derechos laborales de los y las trabajadoras migrantes.
4. Profundizar sobre sus condiciones de vida tanto en el país de origen como de destino.



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

1. Las características de las empresas que contratan inmigrantes en el país.
2. Las formas de contratación de trabajadores inmigrantes (razones, edades, sexo, nacionalidad).
3. Los impactos de la migración (positivos-negativos) para las empresas y el país.
4. Leyes o normativas vinculadas con la migración o su componente laboral.
5. Las condiciones laborales de los inmigrantes.

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

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

Dicha sesión se desarrolló en San José, el día 25 de abril de 2011, y en ella se conocieron aspectos generales del estudio, se revisaron algunos presupuestos aplicados para su elaboración y se discutieron y realizaron recomendaciones específicas para el desarrollo de políticas públicas consecuentes con el abordaje de la inmigración laboral en la sociedad costarricense, generadas con base en los resultados de las encuestas y grupos focales.

1.4 Estructura del informe

Este informe se compone de seis apartados principales.

El primer apartado, relativo al *estado de la cuestión* hace un repaso por los principales estudios existentes en Costa Rica, que abordan el tema de las migraciones a nivel general y con particular atención a la dinámica inmigratoria laboral que ha venido

experimentando la sociedad costarricense en los últimos diez años.

En segundo término, el apartado sobre *el escenario costarricense* hace una revisión exhaustiva de algunos indicadores y características específicas de la población costarricense, así como los procesos de conformación de la estructura del mercado de trabajo y las características de la inserción de la población local en esta estructura. Este apartado es importante en tanto brinda elementos que relacionan y explican el espacio sociolaboral en el que se inserta la población inmigrante centroamericana abordada en este estudio.

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

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

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

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

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

2

El estado de la cuestión



La migración ha sido parte integral del desarrollo costarricense. Especialmente a partir de los años 80, Costa Rica ha desempeñado un rol central como país de destino para diversos flujos migratorios en un consolidado sistema migratorio centroamericano (Voorend y Robles, 2010; Morales y Castro, 2006). Al mismo tiempo, una parte relevante de la población costarricense decide migrar a diferentes países dentro y fuera de la región (Caamaño Morúa, 2010; Sandoval, 2005).

Estos flujos se deben analizar al interior de la conformación del espacio transnacional centroamericano, que se consolida como parte de un sistema migratorio transnacional (Castles y Miller, 2009; Acuña, 2010) a partir de los años ochenta principalmente.

Costa Rica, como todos los países de Centroamérica, pasó por un proceso de cambios en la estructura económica después de la crisis de los años 80, que se intensificó en la siguiente década (Robinson, 2003; Segovia, 2004). En este período, la región experimenta un “quiebre estructural, que por una parte provocó el colapso definitivo del modelo agroexportador tradicional; y por otra, coadyuvó al surgimiento de un Nuevo Modelo Económico” (Segovia, 2004:7) con mayor importancia de los sectores secundarios, pero principalmente terciarios (Bulmer-Thomas, 1987; Segovia, 2004; Rosa, 2008).

Este quiebre implicó reestructuraciones en los mercados laborales (Segovia, 2004).

Específicamente, se dio una “caída del nivel promedio de los salarios reales, un incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y una drástica pérdida de importancia del empleo en el sector público” (Morales y Castro, 2006: 21). Además, se dieron cambios en las fuentes de divisas, de la agricultura a otras fuentes como las remesas, turismo y producción maquila (Rosa, 2008). En general, como lo analiza Robinson (2003), Centroamérica se transforma en un espacio transnacional a través del cual la región se vincula al capitalismo global sin pasar por los sistemas estatales.

Para la economía costarricense en particular, este vínculo se da a través de actividades económicas como el turismo o los flujos del capital extranjero, como la inversión extranjera directa (para el mercado inmobiliario y empresas extranjeras). También por medio de una diversificación de los productos de exportación (Segovia, 2004; Rosa, 2008, Román, 2010). Al mismo tiempo, existe una demanda de mano de obra de baja calificación para lo que Castles y Miller llaman los “mercados secundarios”, como la agricultura, la construcción y el servicio doméstico, que se suple en gran medida con mano de obra extranjera, y en especial nicaragüense y panameña (Voorend y Robles, 2010). En esta sección, se resumen algunos de los resultados de las investigaciones más importantes que han estudiado las principales características sobre los flujos migratorios que se dan hacia y desde Costa Rica.



2.1 Inmigración

Históricamente, se han producido flujos migratorios laborales sobre todo entre zonas rurales de frontera. En el pasado reciente los flujos migratorios se intensificaron significativamente por efecto de factores económicos y sociopolíticos. Primero, se produjeron importantes movimientos forzados como consecuencia directa de los conflictos militares de los años ochenta (Centroamérica) y noventa (Colombia), así como por el recrudecimiento de las condiciones de pobreza y desigualdad en la región centroamericana (CEPAL, 2000; Rivillas, 2008).

El país ha sido destino, fundamentalmente, de flujos de inmigrantes de la región centroamericana, sobre todo de Nicaragua y Panamá. En el caso nicaragüense, Costa Rica es el principal destino en Centroamérica para sus migrantes (CEPAL, 2006b; Baumeister, Fernández y Acuña, 2008). Los datos del Censo del 2000 muestran que un 7.4% de la población en Costa Rica es inmigrante. Dicha población está compuesta fundamentalmente por personas procedentes de Nicaragua (76%), seguido por colombianos (4%), panameños (3.3%), salvadoreños (3%) y estadounidenses (Morales, 2008).

El grueso de la población inmigrante se concentra en las zonas urbanas, especialmente en la región Central del país. Es una inmigración que se produce por motivos laborales, con una mayoría de la población que se encuentra en edades productivas. El grupo de edad que más personas presenta está constituido por el rango de 30 a 59 años de edad (44.9%), seguido por los jóvenes entre 15 y 29 años (33.8%) (Idem).

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). La mayoría de las personas inmigrantes se insertan en la agricultura (21%) y comercio 21%, servicios (20%), industria (13%) y construcción (10%). Sin embargo, estos datos cambian significativamente si no se tomara en cuenta la población inmigrante nicaragüense, en cuyo caso se daría una menor importancia del sector agrícola y una mayor importancia del sector de comercio y servicios (Morales, 2008).

En este contexto laboral, no sorprende que la población inmigrante presente un bajo perfil educativo. En el 2007, del total de estimado de inmigrantes (328,869 personas), el 43% tenía solo el grado de educación primaria, seguido por quienes tenían estudios en secundaria (30%) con niveles prácticamente equivalentes entre hombres y mujeres (Morales, 2008).

Inmigración nicaragüense

Según Morales y Castro (2006), la última dinámica de migración nicaragüense hacia Costa Rica “se inicia en el país desde mediados de la década anterior, donde emergen una serie de actividades económicas que demandan una fuerza de trabajo barata que sólo de manera parcial estaba disponible en el país” (231). No obstante, estas ocupaciones están “mal pagadas, con un restringido acceso a los derechos sociales o con una legislación discriminatoria, como ocurre con el servicio doméstico y la agricultura” (Idem). En este estudio, se repasarán algunas de estas condiciones para las actividades seleccionadas y analizadas en el trabajo de campo realizado.

Si bien la inmigración nicaragüense hacia Costa Rica es de larga data, a partir de mediados de los ochenta se incrementa sustancialmente. Así, entre 1984 y 1997, dicha cifra se duplica: en 1984 los migrantes nicaragüenses representaban el 52% del total de población extranjera en Costa Rica, cifra que aumentó al 73% en 1997 (CEPAL, 2000).

Según Baumeister, Fernández y Acuña (2008: 84): “Este movimiento

[inmigratorio] tiene un punto alto después de noviembre de 1998, cuando el huracán Mitch azotó con fuerza Centroamérica, causando fuertes pérdidas humanas y económicas en Nicaragua, lo cual impulsó un fuerte movimiento migratorio hacia Costa Rica, que llevó al gobierno de Rodríguez Echeverría a decretar una amnistía migratoria en 1999". Para el año 2005, Costa Rica albergaba a 335,000 nicaragüenses (45.8% del total de migrantes de ese país), cifra superior a los nicaragüenses registrados en Estados Unidos para el mismo año (Idem).

La mayor parte de estos flujos inmigratorios hacia Costa Rica se produjeron entre 1990-1999 (73.1%, período de intensificación de las reformas económicas con agenda neoliberal. Es en este período que la falta de oportunidades laborales en Nicaragua explica el aumento considerable de la inmigración desde este país. Los períodos de 1980-1989 (15%), y anterior a 1979 (12%) (CEPAL, 2006b) son en términos relativos menos importantes para explicar la emigración nicaragüense contemporánea.

Según Voorend y Robles (2010) hay alguna evidencia de un comportamiento anticíclico de la inmigración nicaragüense en Costa Rica, el cual se vincula directamente con el desarrollo de la economía nicaragüense. Por ejemplo, en los años 2005-2007 este país experimentó un crecimiento relativamente alto, período en el cual el ritmo de crecimiento de los flujos de inmigrantes nicaragüenses disminuyó.

Por otra parte, en la última década, El Salvador se establece como otro país de destino para los flujos migratorios nicaragüenses, lo cual puede explicar una disminución (por lo menos en términos relativos) de Costa Rica como país de destino (Acuña, 2010). En el informe realizado en el marco de esta investigación en El Salvador, se constata un aumento de la migración nicaragüense en aquel país.

En cuanto al origen de los flujos migratorios actuales provenientes de Nicaragua hacia Costa Rica, los estudios disponibles evidencian que los mismos tienen su origen principalmente en las zonas rurales de las regiones Central y Atlántica de Nicaragua, y que una parte muy significativa de ellos se inserta laboralmente en el sector agrícola costarricense.

En relación con el nivel educativo de las personas inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica, éste contrasta fuertemente con el de la población emigrante nicaragüense en Los Estados Unidos. Los y las nicaragüenses en Costa Rica generalmente tienen bajos niveles de educación formal: según el Censo del 2000, sólo un pequeño grupo (19%) tenían 10 o más años de estudio y aún menos contaban con nivel universitario (7%) (CEPAL, 2000).

En cuanto a la naturaleza del flujo migratorio reciente proveniente de Nicaragua hacia Costa Rica, los estudios disponibles señalan que la misma está impulsada por la búsqueda de trabajo. En los años noventa, Nicaragua presentó altas tasas de desempleo abierto (15.9% para los hombres y 19.3% para las mujeres en 1995), en tanto que, de manera contemporánea, en la economía costarricense hubo una demanda de mano de obra barata y de poca calificación. Las diferencias salariales también eran un aliciente más para promover a Costa Rica como país de destino. Por ejemplo, para 1998, en Costa Rica el salario medio por hora para un peón agrícola era de \$1.63 y un albañil de \$1.34, mientras que en Nicaragua dichos salarios llegaban a \$0.37 y \$0.68, respectivamente (CEPAL, 2006b).

Además, varios estudios muestran que la inmigración nicaragüense en Costa Rica ha servido como mecanismo para suplir la demanda de mano de obra de mercados secundarios, y para mantener bajos los salarios en estos sectores (CEPAL, 2006b; Morales y Castro, 2006; Voorend y Robles, 2010). Según la CEPAL (2006b: 25), esto se produce sobre todo en sectores "donde la



oferta costarricense se ha reducido, debido a que parte de esta mano de obra nacional se ha podido desplazar a otras actividades de mayores ingresos. La migración laboral [en Costa Rica], al mismo tiempo, ha posibilitado en cierta medida la consolidación de un mercado laboral dual". En este mercado, caracterizado por su gran contraste, conviven, por un lado, actividades muy intensivas en fuerza de trabajo y con condiciones laborales sumamente precarias, y por el otro, actividades mucho más calificadas y con muy buenas condiciones laborales.

A nivel ocupacional, se puede observar que ocho de cada diez hombres nicaragüenses mayores de 12 años trabajan, dato que una vez más confirma el carácter laboral de la migración hacia Costa Rica.

Según Baumeister, Fernández y Acuña (2008: 85): "mientras que para la población migrante nicaragüense la tasa de participación laboral es de un 67.8%, entre los costarricenses es de 55.1%. La tasa masculina es de un 88.2% para el caso nicaragüense y de un 72.9% para los costarricenses; entre tanto, la tasa femenina es de un 46.2% y un 38.1% para los costarricenses". En cuanto al sector en el que se emplean estas personas, entre los hombres un 32% trabaja en agricultura, mientras que otros sectores importantes son la construcción (18%), el comercio y los restaurantes (15%) y la industria manufacturera (15%). En el caso de las mujeres migrantes, se aprecia una alta participación en trabajos de servicio doméstico, donde trabaja prácticamente la mitad, seguido por labores de comercio y restaurantes (24%), y la industria (11%) (Idem).

Morales y Castro (2006), y con base en datos más actualizados Voorend y Robles (2010), muestran que han existido y prevalecen diferencias significativas entre los trabajadores costarricenses y nicaragüenses. Voorend y Robles (2010) indican que, primero que nada, existen brechas en los ingresos. En promedio, los

ingresos de los nicaragüenses representan el 60% del ingreso promedio de los costarricenses. Segundo, en cuanto a la condición de aseguramiento, el 84% de los costarricenses se encuentran asegurados, mientras que sólo el 59% lo está en el caso de los inmigrantes nicaragüenses. Tercero, existe una diferencia en las jornadas de trabajo: los nicaragüenses trabajan sobrejornadas en un 42% por ciento de los casos, cifra superior a lo experimentado por los costarricenses (28%). En este sentido, en promedio los nicaragüenses trabajaban 4 horas más por semana. Finalmente, en cuanto a las tasas de sindicalización, también existe una diferencia: si bien la afiliación a sindicatos es escasa para los costarricenses (5%), es aún menos común entre los y las nicaragüenses (0.4%). Algunos de estos aspectos serán repasados en el capítulo 5 de este estudio.

Dichas condiciones laborales disímiles muy probablemente redundan en tasas más altas de pobreza entre la población inmigrante nicaragüense que en la población costarricense. Un 4.5% de las personas nicaragüenses se encuentran en situación de extrema pobreza (comparado con un 1.7% para la población costarricense) y un 15.4% no puede satisfacer sus necesidades básicas (contra un 8.4% entre los costarricenses) (Idem).

La cercanía entre ambos países facilita que se presente en el país una combinación de segmentos de población inmigrante que vive permanentemente en Costa Rica y población que migra de manera temporal, principalmente por personas que se dedican a las actividades agrícolas, servicios personales y construcción. Al respecto de los migrantes nicaragüenses temporales, la CEPAL (2006b: 63) los caracteriza como personas que "se insertan principalmente en trabajos agrícolas, son hombres jóvenes, con un nivel educativo mucho más bajo que los migrantes que residen de manera permanente en Costa Rica o los Estados Unidos, provienen en alto grado de familias pobres, y se insertan en Costa Rica en labores agrícolas u otros trabajos

de baja calificación". En cuanto al número de inmigrantes temporales, es importante destacar que los datos disponibles, especialmente los de las encuestas de hogares, subestiman la participación de nicaragüenses inmigrantes temporales en el mercado de trabajo, ya que no toman en cuenta una gran parte de los migrantes temporales (Voorend y Robles, 2010).

En cuanto al envío de remesas, Costa Rica es un importante emisor de remesas hacia Nicaragua². Para los últimos años, se estima que este flujo de remesas supera los \$100 millones de dólares anuales. Vale la pena señalar que dicha cifra corresponde a remesas enviadas por mecanismos formales y excluye el dinero transportado de forma personal, los bienes enviados, y el dinero transferido por mecanismos no formales. Según el Banco Uno de Nicaragua, el monto total es mucho más alto y alcanza los \$250 millones por año (CEPAL, 2006c).

De los migrantes nicaragüenses radicados en Costa Rica, se estima que un 49% envía remesas a Nicaragua (Idem). En el caso de los emigrantes nicaragüenses en Estados Unidos, un 68% de ellas y ellos lo hacen, mientras que en Costa Rica incluso se da una leve diferencia favorable para las mujeres (50.4%) en comparación con los hombres (47.3%) (CEPAL, 2006b). En general, se usan estas remesas para alimentación (42%), seguido por gastos en salud (16%) y vestimenta (10%) (CEPAL, 2006b).

Inmigración colombiana

Principalmente debido a los conflictos armados, Colombia ha sido un país de origen de población migrante y refugiada. Durante la década de los años 80, fueron muchos las y los colombianos que emigraron, sobre todo a Costa Rica, Venezuela, España y Suecia. Para la década de los años 90, la "apertura

económica" y la crisis económica fueron una causa más para que miles de colombianos se vieran obligados a salir de sus fronteras (Rivillas, 2008).

Según los registros de la embajada de Colombia en Costa Rica, se reportan 12,000 colombianos residentes, 6,500 refugiados y 3,000 en gestiones de residencia y nacionalización. Además, hay un número no determinado de inmigrantes colombianos irregulares. En total, se estima que hay entre 27,000 y 30,000 colombianos en el país, y se estima que es la segunda colonia de migrantes más importante en el país después de la nicaragüense (Idem).

Los datos disponibles para el año 2007, muestran que del total de colombianos trabajando en Costa Rica, un 75% trabaja en actividades vinculadas al sector de servicios, seguido de lejos por la industria (20%) y las actividades agrícolas (6%) (Morales, 2008).

Las actividades comerciales aglutinan a gran parte de los inmigrantes colombianos, y varían desde las ventas ambulantes, venta de alimentos (como repostería) y salones de belleza, entre otros. Asimismo, se ha producido la llegada de capitales colombianos importantes por conducto de empresas de alimentos, constructoras, importadoras de productos elaborados en Colombia, etc. (Rivillas, 2008).

Algunos estudios señalan que la integración económica de los colombianos presenta mejores índices que el promedio para los inmigrantes en Costa Rica. A nivel cuantitativo, los inmigrantes colombianos presentaron, para el año 2007, una tasa de ocupación de 69.8% y un desempleo abierto del 2% (Morales, 2008). Dado que las actividades económicas seleccionadas para el desarrollo de este estudio (agro, construcción y servicio doméstico) no coinciden con las de ocupación de los inmigrantes colombianos en Costa Rica, esta inmigración no fue prácticamente registrada en las encuestas y grupos focales realizados en el marco de este

² Aunque según un estudio del Banco Central de Costa Rica de 2008, es más importante como receptor de remesas, las cuales alcanzan casi los 600 millones de dólares anuales.



estudio. Futuras investigaciones deben dar cuenta de la dinámica y características que comportan las personas migrantes colombianas en su relación con el mercado laboral costarricense.

Inmigración panameña

Otro país de origen importante para los flujos inmigratorios hacia Costa Rica es Panamá. Costa Rica alberga prácticamente la totalidad de emigrantes panameños en Centroamérica. Del total de emigrantes panameños, Centroamérica es destino para el 6.3% (11,594 personas), del cual Costa Rica recibe al 5.6% (10,270 personas) (Estado de la Nación, 2008). En comparación, el conjunto de los demás países centroamericanos reciben muy pocos volúmenes de panameños.

Según datos de CEPAL (2006a), de la población inmigrante panameña en Costa Rica el 52% son hombres (5,440), lo cual indica una emigración prácticamente paritaria. Es notable que una proporción significativa de la población emigrante en Costa Rica (más o menos la mitad) ingresó al país en el período 1990-1999 (Idem).

Comparativamente, el perfil educativo de los emigrantes panameños en Costa Rica es más diverso que el de la población nicaragüense. Muestran un nivel educativo en términos generales más alto. Según datos de la población panameña mayor de 10 años en Costa Rica (un total de 9,062), hay un grupo importante de personas con más de 10 años de educación (31%), pero también hay un grupo significativo con menos de 4 años de estudio (27%); luego hay otro grupo con 4 a 6 años educativos (29%) y un grupo más pequeño con 7 a 9 años de estudios (12%). Esto muestra cierta polarización dentro de la población emigrante; por un lado un grupo de personas emigrantes con nivel educativo medio-alto, y por el otro un grupo de baja calificación; todo lo anterior en proporciones muy similares entre hombres y mujeres (CEPAL, 2006a).

Como es de esperar, estas personas también se insertan en sectores muy

distintos del mercado laboral costarricense, según su nivel educativo. Del total de 4,591 personas inmigrantes panameñas activas económicamente en Costa Rica registradas por el Censo del 2000, la mayoría eran hombres (78%). Casi la mitad de los hombres se integran a trabajos agrícolas, correspondiendo en gran medida al grupo con baja calificación educativa (una parte de ellos se incorporan presumiblemente a actividades temporales como la recolección de café). En menor medida se integran al comercio (509) y servicios, muy probablemente con un mejor perfil educativo.

Las mujeres se integran principalmente a trabajos vinculados a los servicios (42%) y comercio (28%) (Idem). Así las cosas, los datos disponibles señalan que la mayoría de la población panameña en Costa Rica corresponde a trabajadores no calificados (37%), seguido por profesionales (13%), técnicos (10%) y prestadores de servicios y vendedores (10%) (Idem).

Además, como plantean Morales y Castro (2006) y Pellegrino (2002), Panamá y Costa Rica presentan un importante flujo circular de migrantes trabajadores temporales agrícolas, fundamentalmente alrededor de las plantaciones de banano y café en períodos de cosecha. En estos rubros, la participación de trabajadores indígenas, especialmente de indígenas ngöbe y buglé, es significativa e importante de destacar, no sólo por su número (en 2009 se estimaba que eran más de 15,000) e importancia como recolectores de una buena parte de la cosecha (estimaciones refieren que en ciertas zonas el 90% de los recolectores son indígenas), sino también por las malas condiciones laborales y de vida que enfrentan en Costa Rica (Morales y Castro, 2006). Al respecto, vale la pena señalar que dado que el Censo del 2000 se realizó a mediados de año, en fechas distintas a las de cosecha del café, el grueso de la población migrante indígena ngöbe y buglé no pudo haber sido contabilizada. De haberlo sido, muy probablemente la información sobre el número y nivel educativo de la población inmigrante

panameña en Costa Rica hubiese variado significativamente.

Inmigración estadounidense, canadiense y europea

La población inmigrante en Costa Rica proveniente de los Estados Unidos, Canadá y Europa presentó un crecimiento constante pero lento durante las últimas décadas del siglo XX. De acuerdo con información proveniente del último censo nacional de población, para el año 2000 en Costa Rica habitaban un total de 17,279 inmigrantes de dichos países. Si bien, en términos absolutos, los estadounidenses y canadienses (10,568) tenían un mayor peso que los europeos (6,711), de forma relativa son los europeos quienes han presentando superiores tasas de crecimiento entre las rondas censales de 1990 y 2000 (Calderón y Bonilla, 2007).

Como los otros grupos de inmigrantes europeos y norteamericanos, el grueso de los inmigrantes en el país se encuentra en edad económicamente productiva (15 a 64 años). Sin embargo, el perfil educativo de los primeros difiere no sólo del resto de inmigrantes, sino también del perfil de la población costarricense, dado que esta población presenta un perfil educativo superior (Idem).

Otra gran diferencia con las otras poblaciones inmigrantes en Costa Rica es que las personas migrantes trabajadoras provenientes de Estados Unidos, Canadá y Europa se ocupan, fundamentalmente, en labores de "cuello blanco". Así, según el Censo del 2000, el 74% de dicha población laboraba en trabajos de directivo, profesional, científico-intelectual o técnico, mientras que la proporción que realizaba trabajos no calificados era muy baja. Tomando como base estos datos, la inmigración laboral estadounidense, canadiense y europea era de alta calificación, superior a los promedios presentados por los otros inmigrantes e incluso por la población costarricense (Idem).

2.2 Emigración

Durante los años 80 y 90, Costa Rica no se caracterizó por ser un país de origen de flujos de migración. En 1980 se registró un total de 38,745 emigrantes costarricenses, y estos flujos migratorios se dirigieron fundamentalmente a fuera de la región (90%), y muy poco a países centroamericanos (10%) (De los Ángeles y Valverde, 2002). Para 1990, un total de 57,000 costarricenses vivían en el exterior, equivalente a un 1.8% de la población total, proporción similar a la de diez años atrás (Idem).

Los datos disponibles del Censo de 1984, muestran tendencias similares con respecto a los destinos. La gran mayoría migró a países fuera de la región (80%), mientras que la región atraía al 20% de los costarricenses en el exterior. Es característico cómo, tanto para 1980 como para 1990, la emigración era tendencialmente femenina (Idem).

En 2008, algunas estimaciones registraban alrededor de 182,500 migrantes costarricenses, de los cuales 73.8% (134,800 personas) se concentran en Norteamérica, mientras que la región centroamericana alberga un escaso 10.9% (19,800) de los costarricenses, cifra inferior al registrado en el resto de países (15%) (Estado de la Nación, 2008).

En pocas palabras, se puede "calificar a Costa Rica como un pequeño país con una pluralidad migratoria, como receptor de inmigrantes, temporales y permanentes, y al mismo tiempo como expulsor y de tránsito" (Morales, 2008; 10). Por otro lado, esta dinámica en los flujos migratorios en Costa Rica hace que en el estudio de la migración en el país se deba tomar en cuenta su carácter intrarregional (por ejemplo, la inmigración de nicaragüenses y panameños) como extrarregional (el caso de la emigración costarricense hacia Estados Unidos), temporal y permanente (Idem).



Emigración extrarregional

En las últimas décadas, los países no centroamericanos han sido los principales destinos de los flujos migratorios costarricenses, fundamentalmente Estados Unidos. Esta situación se mantiene hasta el día de hoy (De los Ángeles y Valverde, 2002). La emigración hacia Estados Unidos inició en la década de los 80 con la caída de los precios del café en el mercado mundial y debido a los efectos de las políticas de ajuste estructural en el sector agrario costarricense; la emigración fue una de las estrategias de sobrevivencia utilizadas (Caamaño, 2007).

Para la ronda censal de 1980, se identifica que Estados Unidos (29,639) es el principal receptor de costarricenses, seguido por Panamá (3,359), México (1,841) y Venezuela (1,713). Para 1990, crece en términos absolutos y relativos la cantidad de costarricenses en Estados Unidos. Del total de costarricenses fuera de Centroamérica (44,800 aprox.), Estados Unidos albergaba 39,400 emigrantes ticos, seguido por México (1,500 aprox.). Ambos censos (1980 y 1990) muestran que los emigrantes extrarregionales se concentraban en edad productiva y mayoritariamente femenina (De los Ángeles y Valverde, 2002).

Particularmente en los últimos años, Costa Rica ha dejado de ser un país receptor de emigrantes, pues se ha identificado una cantidad relativamente pequeña pero en constante crecimiento de emigrantes costarricenses que migran sobre todo hacia Estados Unidos (Morales, 2008).

Según los datos de los censos de Estados Unidos de 1990 y 2000, la población nacida en Costa Rica que vive en los Estados Unidos pasó de 45 mil a 70 mil aproximadamente (2% de la población de Costa Rica). En este caso, los emigrantes costarricenses constituyen el segundo grupo de mayor aumento en la tasa intercensal de crecimiento, al pasar de 2.8 entre 1980-1990 a 5.7 entre 1990-2000. Los lugares de origen de estos emigrantes hacia Estados Unidos se concentran

fundamentalmente en el área occidental de la Región Central y la Región Brunca al sur del país (Idem).

Caamaño (2007) profundiza sobre las causas actuales de esta emigración y propone que si bien la situación económica de ciertos sectores productivos motivó la expulsión de costarricenses, con el paso del tiempo algunas zonas de tradición agrícola cafetalera (Los Santos y Pérez Zeledón) han presentado tasas de emigración constante e intergeneracional, la cual constituye un proceso de construcción sociocultural.

Los datos disponibles de mayor vigencia fortalecen la tendencia de la migración costarricense hacia Estados Unidos: para el año 2006, del total de emigrantes ticos (182,500) Estados Unidos era el destino del 69,6% y Canadá (2,4%) alberga más costarricenses que Belice, El Salvador, Guatemala y Honduras juntos. Se perpetúa así la tendencia hacia una emigración hacia Norteamérica caracterizada por su feminización (Estado de la Nación, 2008).

A nivel ocupacional, presumiblemente los emigrantes costarricenses en Estados Unidos tienen menos problemas de inserción laboral que otras poblaciones de migrantes centroamericanos en ese país, por su mayor acceso a educación formal. Al mismo tiempo, esto conlleva a una inserción laboral de mayor calidad: casi la mitad de los y las costarricenses en Estados Unidos se insertan en actividades de servicios y administrativos, seguido por la industria (20%) y el comercio (20%) (Idem).

Emigración regional

Si bien la mayor parte de la población emigrante costarricense se encuentra fuera de la región centroamericana, se ha producido un aumento proporcional de los emigrantes dentro de la región. Para los años ochenta el porcentaje de emigrantes costarricenses en países centroamericanos era de 10.6% pero subió al 19.3% (del total de emigrantes) en los 90s, aunque es importante anotar que los datos de 1980

no toman en cuenta a Nicaragua, Honduras y El Salvador (De los Ángeles y Valverde, 2002).

Con los datos de 1980, Panamá aparece como uno de los principales países de destino en la región (82%), seguido por Guatemala (18%). Sin embargo, si se compara con los datos de 1990, que sí toman en cuenta los otros países, el escenario cambia significativamente. En el año 1990, Nicaragua (44%) es el principal receptor de emigrantes costarricenses, seguido por Panamá (36%). Este aumento en los flujos migratorios hacia Nicaragua se explica en parte por la falta de datos comparables en períodos anteriores y se explica también, presumiblemente, por el traslado de menores nacidos en Costa Rica, hijos de padres nicaragüenses que regresaron a su país de origen (Idem).

Los últimos datos disponibles, para el año 2006, indican que del total de costarricenses en la región (19,800 aproximadamente), Nicaragua (41%) y Panamá (38%) son los principales receptores de emigrantes costarricenses, seguidos de lejos por Honduras (8%), El Salvador (7%), Guatemala (5%) y Belice (0.6%) (Estado de la Nación, 2008).

Remesas

Los flujos de remesas hacia Costa Rica son, junto con Panamá, los menos intensos de la región en cuanto a porcentaje de población que los recibe. Mientras que en El Salvador el 24% de los hogares reciben remesas, en Costa Rica menos del 3% las recibe. En cuanto a números totales, aproximadamente 28,000 hogares costarricenses son receptores de remesas (Estado de la Nación, 2008), la mayoría se ubica en zonas urbanas (71% del total).

No obstante lo anterior, se debe señalar que el volumen absoluto de las remesas recibidas por hogares costarricenses superó los \$533 millones de dólares en 2007. Si bien este monto equivale únicamente alrededor del 2% del PIB del país, éste es casi el doble del monto de las remesas enviadas por las personas nicaragüenses desde Costa Rica.

A nivel regional, el monto de las remesas recibidas ubica a Costa Rica como el tercer país que menos remesas recibe de la región, detrás de Belice (0.5% del total regional) y Panamá (2.6%) (Idem).

3

Características generales del mercado laboral



Tras la crisis de los años ochenta, Costa Rica inició el proceso de instauración de un nuevo modelo de desarrollo basado en la promoción de exportaciones, la atracción de inversión extranjera, la apertura comercial, y la búsqueda de nuevos mercados.

Este proceso implicó la realización de importantes transformaciones tales como la reducción del ámbito de acción del Estado, reformas del sistema financiero y tributario, la creación de estímulos y exenciones a la exportación, un aumento de la autonomía del Banco Central y el establecimiento de tratados de libre comercio, entre otras.

Este apartado describe y analiza la forma que ha tomado este proceso en el período comprendido entre el año 2000 y el 2009, y cómo ha influido en el comportamiento del mercado laboral. De esta manera, se establecen algunas condiciones pre-existentes en el mercado laboral local que constituyen aspectos centrales en los procesos de atracción de la migración laboral intrarregional, con particular atención en la migración laboral nicaragüense, como se verá más adelante en el análisis.

Debe aclararse que, en la mayoría de los casos, se posee información completa para el análisis del período, que refleja los cambios y las transformaciones en la estructura económica y laboral costarricense.

Si embargo, en el caso del comportamiento de la fuerza de trabajo, existe una limitación dada por el hecho de que, en el año 2000, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) aplicó una serie de cambios metodológicos en la Encuesta de Hogares de propósitos múltiples que provocaron que los datos del año 2000 y anteriores no sean comparables con los relativos al año 2001 y siguientes. Por ello, cuando se analice la fuerza de trabajo se hará referencia al período 2001-2009.

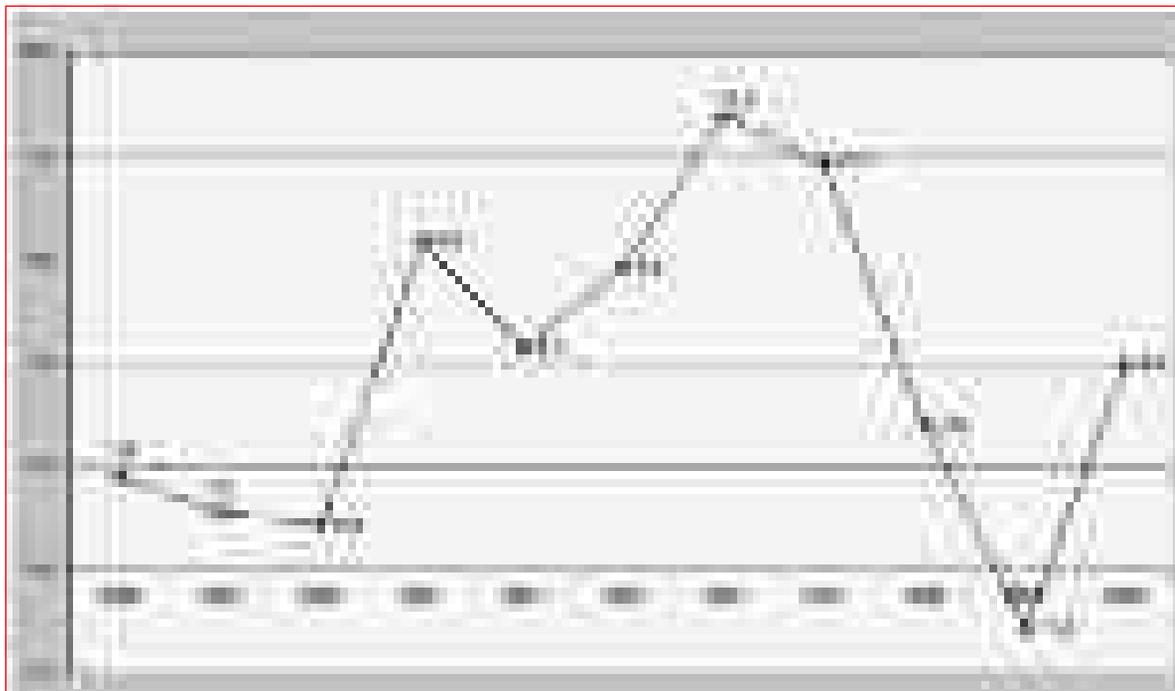
Si bien la interpretación y análisis de datos hacen referencia al período señalado, en algunos casos, cuando la fuente lo ha permitido, se han incluido datos del 2010, lo cual sin duda mejora y actualiza el contenido estadístico del documento.

3.1 El modelo de desarrollo

El gráfico 3.1 muestra el comportamiento del producto interno bruto (PIB) a lo largo de la presente década. Es notable la irregularidad de los niveles de crecimiento, pero también que a partir del 2002 hay un importante aumento de la capacidad productiva del país que comienza decrecer en el 2008 y que alcanza su peor momento en el 2009, precisamente cuando se experimentan los peores efectos de la crisis estadounidense que terminó convirtiéndose en una crisis a nivel mundial.

GRÁFICO 3.1

COSTA RICA: TASA DE VARIACIÓN DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO A PRECIOS DE MERCADO 2000-2010



Fuente: Banco Central de Costa Rica, Departamento de Estadística Macroeconómica, 2010.

El mejor momento para la economía costarricense fue el año 2006 cuando el PIB alcanzó un crecimiento del 8.8%, aunque debe indicarse que toda esa década puede considerarse de crecimiento positivo entre el 2000 y el 2008, período en que el PIB creció a un ritmo del 4.6% anual. Entre los años 2003 y 2007, el promedio de crecimiento fue del 6.6%

En el cuadro 3.1 se observa el comportamiento del PIB por rama de actividad. Es importante destacar las industrias manufactureras que entre 2003 y 2007 tuvieron un comportamiento muy positivo, llegando a alcanzar en dos años consecutivos un nivel de crecimiento de casi un 11%, producto del boom exportador que se analizará a continuación.

También es digno de mención el caso de la construcción que, si bien en 2002 y 2005 tuvo números negativos, entre 2006 y 2008

tuvo un crecimiento anual promedio de 17.5%. Este sector se ha convertido, como se verá más adelante, en uno de los principales espacios de atracción para la fuerza de trabajo migrante, en particular de origen nicaragüense, y pese a la crisis de los últimos años, el sector sigue representando un importante punto de atracción para esta fuerza laboral.

Por otra parte, cabe señalar al sector financiero, inmobiliarios y seguros con un crecimiento promedio anual del 6.6% a lo largo del todo el período.

Sin embargo, el indicador más destacable del crecimiento económico generado por el nuevo modelo de desarrollo es la evolución de las exportaciones. Tal como lo muestra el gráfico 3.2 entre 1996 y 2008 el valor de éstas casi se triplicó, y desde el 2001 las exportaciones crecieron ininterrumpidamente, llegando en 2008 casi a duplicar lo exportado en 2001.

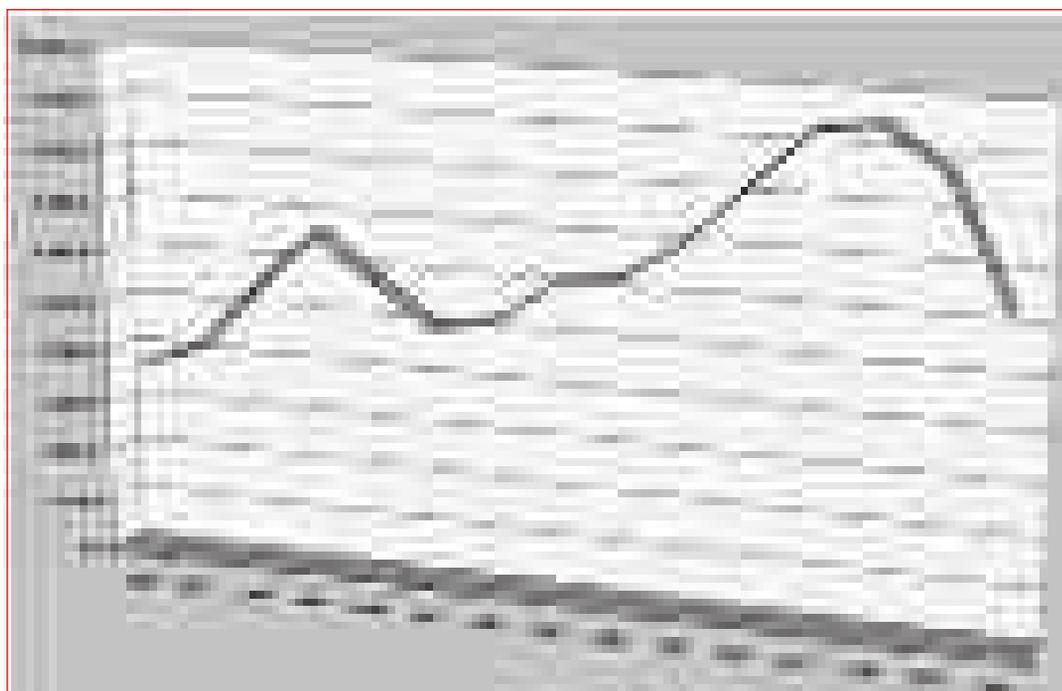


CUADRO 3.1
COSTA RICA: TASAS ANUALES DE VARIACION DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO
POR RAMA DE ACTIVIDAD 2001 – 2009 (NUMEROS RELATIVOS)

Ramas de actividad económica	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1,4	-3,3	7,4	0,7	4,3	12,7	5,6	-2,3	-2,5
Explotación de minas y canteras	6,4	-3,1	4,2	7,7	7,6	25,7	-1,5	-7,8	-10,0
Industrias manufactureras	-9,1	3,4	6,4	4,0	10,8	10,8	7,0	-3,2	-2,6
Electricidad, gas y agua	4,1	5,3	5,8	4,0	5,9	6,1	2,4	0,2	-1,3
Construcción	14,4	-1,5	4,6	6,3	-0,2	18,2	21,5	12,9	-5,0
Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles	1,9	1,6	3,4	3,9	4,0	4,8	6,6	3,6	-5,1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9,2	12,0	13,7	12,0	9,6	10,5	9,8	7,1	3,3
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	6,8	4,8	7,1	6,6	5,4	11,1	9,3	6,4	4,1
Servicios comunales, sociales y personales	2,0	3,0	3,0	1,4	3,3	2,3	3,4	4,5	3,7

Fuente: Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

GRÁFICO 3.2
COSTA RICA: EXPORTACIONES FOB EN MILLONES DE DÓLARES 1996-2009



Fuente: Banco Central de Costa Rica, Departamento de Estadística Macroeconómica, 2010

Las estadísticas de exportación elaboradas por la Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER), correspondientes a los últimos cinco años y que se resumen en el cuadro 3.2, muestran la preponderancia de la industria como principal motor del sector exportador.

En el quinquenio 2005-2009, la actividad industrial generó entre el 76% y 78% del valor de las exportaciones. Los sectores más destacados fueron los relacionados con la producción de circuitos y partes electrónicas y eléctricas, equipo de precisión y productos médicos, así como la industria alimentaria. En especial, debe destacarse el papel que han jugado las empresas de zona franca, que en los últimos años han llegado a producir más del 50% de los bienes y servicios que se venden en el extranjero.

El sector agrícola se ubica como segundo generador de exportaciones. En ese mismo período produjo entre el 20% y el 22% del valor exportado. Sobresalieron la producción de melón, piña, naranjas, banano, café, té, especias, flores, etc. Es importante anotar que en casi todas estas labores agrícolas interviene una gran cantidad de fuerza de trabajo migrante, que generalmente es ocupada para las labores recolección, corta, mantenimiento y empaque. Algunos estudios (ASEPROLA, 2004 Y 2005; Morales, 2008) han sido claros en señalar las condiciones deficitarias que experimenta dicha población en estas labores.

Por último, cabe mencionar al sector pecuario y pesca que se mantuvo en alrededor del 2% del valor exportable en todo el período. El papel fundamental aquí lo tuvo la producción de carne de res y cerdo, pescados, camarones y lácteos.

CUADRO 3.2

COSTA RICA: EXPORTACIONES POR SECTOR Y TIPO DE PRODUCTO
EN MILLONES DE DÓLARES 2005 – 2009 (NUMEROS ABSOLUTOS)

Sector	2005	2006	2007	2008	2009
Pecuario y pesca	180.3	172.6	186.7	204.1	172.2
Pescado y filetes	92.9	83.2	85.0	97.1	92.1
Cárnicos	45.4	41.2	42.8	50.2	42.7
Lácteos	29.8	37.7	49.1	49.8	33.0
Otros	12.1	10.5	9.7	7.0	4.4
Agrícola	1,453.9	1,707.7	1,864.9	2,097.7	1,823.7
Productos frescos	1,008.8	1,256.8	1,367.5	1,496.6	1,409.6
Café, té y especias	237.2	233.5	260.6	345.8	203.7
Plantas, flores y follajes	170.4	183.7	192.8	197.4	163.1
Otros	39.6	33.7	44.0	57.9	47.2
Industria	8,308.5	8,315.2	7,201.8	7,267.9	8,679.7
Eléctrica y electrónica	2,120.8	2,674.3	3,180.1	2,845.2	2,557.0
Equipo de precisión y médico	579.8	684.7	779.4	988.8	1,028.1
Alimentaria	645.2	748.0	994.8	1,024.5	945.1
Química	413.3	453.2	510.0	591.7	609.6
Metal –mecánica	212.7	290.0	368.4	395.2	307.6
Textiles, cuero y calzado	616.0	556.8	501.1	364.6	259.1
Papel y cartón	122.9	157.1	187.7	207.9	211.0
Plástico	171.8	198.9	199.9	213.7	207.1
Caucho	169.7	180.5	185.6	212.9	174.0
Productos minerales no metálicos	70.4	85.7	89.5	103.1	86.2
Productos minerales	49.4	54.1	60.9	94.6	86.0
Joyería	53.9	83.2	67.2	49.7	63.2
Muebles y aparatos de alumbrado	38.9	41.2	41.7	47.9	47.1
Maderero	44.6	43.0	47.0	52.5	39.1
Otros	59.1	64.6	78.5	75.4	59.5
Total	7,004.7	8,195.5	9,343.1	9,569.7	8,675.6

Fuente: Promotora de Comercio (PROCOMER). Dirección de Inteligencia Comercial, Anuario Estadístico 2009.

GRÁFICO 3.3
REGIONALIZACIÓN DE LAS EXPORTACIONES



Fuente: Promotora de Comercio (PROCOMER). Dirección de Inteligencia Comercial

El anterior gráfico muestra la forma como se ha ido desarrollando una especialización productiva a lo largo del país, no sólo en lo que concierne a la producción con destino al exterior sino también en lo que tiene que ver con actividades económicas enfocadas hacia el mercado interno y otras que, como el turismo y las empresas de *outsourcing*, tienen una base nacional pero se trata de servicios enfocados hacia el mercado externo.

Se debe reconocer, además, que dicha distribución regional del proceso económico y productivo nacional representa la base sobre la cual descansa el patrón de distribución geográfica que presenta la población migrante en el país, particularmente la nicaragüense. Algunas de las actividades económicas, atraen a esta fuerza laboral y constituyen su

articulación con el mercado de trabajo costarricense.

3.2 Dinámica del sector empresarial

Con respecto al comportamiento de las empresas en el período la información disponible enfrenta limitaciones importantes.

En primer lugar, debe señalarse que Costa Rica no realiza desde 1998 el Censo Nacional de Establecimientos y que tampoco efectúa encuestas periódicas sobre la misma temática. Sin embargo, existen dos fuentes de información alternativa: las estadísticas de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) y las de las empresas exportadoras de la Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER).

CUADRO 3.3

COSTA RICA: EMPRESAS REGISTRADAS ANTE LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL
SEGÚN TAMAÑO 2003 – 2009 (NÚMEROS ENTEROS)

Año	Tamaño de empresa				Total
	1 a 5	6 a 30	31 a 100	Más de 100	
2003	31.487	10.336	1.915	876	44.614
2004	31.657	10.494	1.907	920	44.978
2005	32.371	11.056	1.965	970	46.362
2006	33.083	11.693	2.133	1.003	47.912
2007	34.961	12.853	2.328	1.122	51.264
2008	38.052	13.785	2.528	1.192	55.557
2009	40.577	13.534	2.466	1.110	57.687
2010	43.400	13.738	2.494	1.150	60.782

Fuente: Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). Dirección Actuarial. 2010.

Las estadísticas confeccionadas por la CCSS tienen cobertura nacional pero corresponden únicamente a las empresas que cotizan para la seguridad social. De tal forma, en vista de que alrededor de la cuarta parte de los ocupados del país no son cotizantes, hay una importante ausencia de información que es de suponer corresponde mayoritariamente a empresas pequeñas de baja productividad o del sector informal. Aun así, es importante señalar que la mayoría de las empresas incluidas en los registros de la CCSS cumplen con la legislación laboral en aspectos tales como: pago de salarios mínimos, pago de seguro de salud y cotización para pensión. Por esta razón, podría afirmarse que son las que ofrecen empleos de mejor calidad.

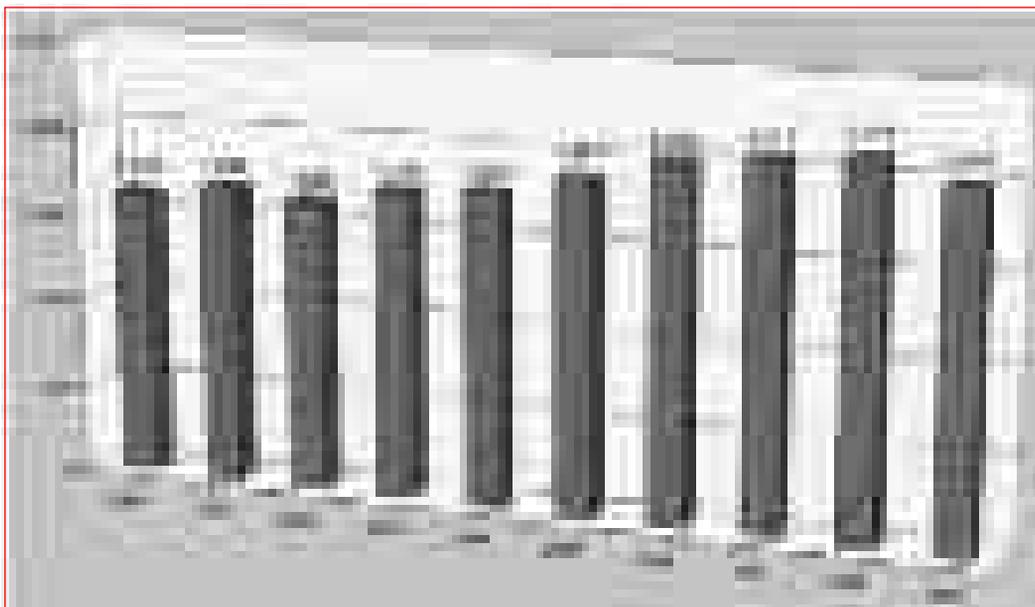
En el gráfico 3.4 se muestra la variación en el número de empresas según su tamaño a lo largo del período. Nótese cómo en los años que van de 2003 a 2004 no hay cambios significativos en el número de empresas registradas ante la CCSS. Inclusive, en 2004 hay una ligera reducción del número de empresas medianas (31 a 100 trabajadores).

Es a partir de 2005 que se observa un importante crecimiento en el número de empresas. Así, el saldo entre 2004 y 2008 indica que surgieron en ese lapso 621 nuevos establecimientos económicos de entre 30 y 100 trabajadores, y 222 de más de 100 trabajadores. Tampoco debe olvidarse el crecimiento que experimentaron las microempresas (1 a 5 trabajadores) que aumentaron en ese período en 6.395 y las pequeñas empresas (6 a 30) que lo hicieron en 3.291.

En el caso de las empresas exportadoras, el saldo del período 2000 – 2008 fue de 499 nuevas empresas. Esto debe considerarse como bastante positivo ya que, además del número en sí, debe tomarse en cuenta que a la par del crecimiento cuantitativo se realizó un esfuerzo importante por diversificar las exportaciones, tanto en lo que tiene que ver con los mercados como con los tipos de productos enviados al exterior. En el año 2000 1.617 empresas exportaron 3.306 productos, mientras que en 2009 un total de 2.003 empresas exportaron 4.116 productos, lo cual pone en evidencia una clara tendencia a la diversificación.



GRÁFICO 3.4
COSTA RICA: NÚMERO DE EMPRESAS EXPORTADORAS 2001-2009
(NÚMEROS ENTEROS)



Fuente: PROCOMER. Dirección de Inteligencia Comercial, Anuario Estadístico 2009

Sin embargo, si bien estos avances pueden ser calificados positivos, no están ausentes de limitaciones y contradicciones. En primer término, cabe señalar los pocos encadenamientos productivos existentes entre las empresas exportadoras y el resto de empresas nacionales, lo cual trae consigo un fuerte gasto en compra de materias primas e insumos productivos en el extranjero. Esto a su vez se tradujo, en los años anteriores a la crisis del 2009, en un importante déficit comercial y en una alta y creciente dependencia de la inversión extranjera como mecanismo para financiar dicho déficit.

Existe, además, una clara tendencia hacia el nacimiento y desaparición de empresas exportadoras año con año³; es decir, si bien nacen muchas exportadoras cada año, también un número alto dejan de exportar al año siguiente. De esta forma, del total que exportaba en 1998 sólo el

30.5% lo seguía haciendo en 2008. Por ello, aunque si bien las pequeñas y medianas empresas han aumentado su participación en la exportación, son también las que más nacen y desaparecen. Entre 2002 y 2008, alrededor del 76% de las pequeñas empresas (1 a 30 trabajadores) desaparecieron (dejaron de exportar), en el caso de las medianas (30 a menos de 100) murieron cerca de un 15% y con respecto a las grandes (100 o más) dejaron de existir solo el 9% en promedio. De ahí que son las empresas de mayor tamaño (principalmente las de 100 o más empleados) las que tienen menor tasa de mortalidad y las que exportan en mayor cantidad.⁴ Aunque también debe señalarse que, independientemente de su tamaño, a lo largo del tiempo las empresas que se mantienen con vida son las que más exportan. Se deduce entonces que el nivel de vinculación con el comercio exterior se constituye en factor determinante para la sostenibilidad de muchas empresas.

³ Rivera, Luis. 2010. Desempeño de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas Exportadoras en Costa Rica. Ponencia preparada para el Decimosexto Informe Estado de la Nación. San José, Programa Estado de la Nación.

⁴ Un dato ilustrativo es que, en el 2008, cincuenta y siete empresas exportaron 6.468.7 millones de dólares, lo cual representó el 67.6% de todas las exportaciones del año.

Los datos anteriores dejan muy claro que la dinámica actual de desarrollo del país no ha permitido que las empresas exportadoras en su conjunto, y en especial las más importantes, se conviertan en irradiadoras de desarrollo y modernidad para otros sectores de la economía.

En la acera del frente se encuentra un grupo importante de micros y pequeñas empresas con bajos niveles de productividad, orientadas hacia el mercado interno, intensivas en el uso de fuerza de trabajo, con bajos niveles de acumulación y que con frecuencia son incapaces de generar ganancias suficientes para el pago de costes laborales tales como el salario mínimo, los seguros de enfermedad, vejez y muerte. Es posible que algunas de estas empresas, en diferentes sectores económicos, empleen a personas trabajadoras migrantes, aspecto que será evaluado más adelante en este documento.

En el año 1999, Juan Diego Trejos⁵ estimó que el número de establecimientos de micro y pequeñas empresas (de 19 trabajadores o menos) de carácter no agrícola, tanto formales como informales, se aproximaban al cuarto de millón y daban empleo a algo más de medio millón de trabajadores, incluidos sus patronos. Esto representaba cerca del 42% del empleo total del país y el 54% del empleo no agrícola. Dentro de la micro y pequeña empresa, los establecimientos formales solo representaban el 25% (62.000) y empleaban a 190.000 trabajadores (35% del total).

Lo anterior significa que de cada 4 micro y pequeñas empresas 3 eran informales o de baja productividad (185.000) y daban empleo a un total de 356.000 personas.

Entre las micro y pequeñas empresas predominaban los establecimientos de 1 a 4 trabajadores –microempresas– pues eran el 94% de este segmento (233.000) y

empleaban al 71% de los trabajadores (387.000). Esta distribución se mantiene tanto en lo que corresponde a empresas formales (85% eran microempresas) como en el caso de las informales (94%).

En segundo lugar, debe señalarse la detección de sectores con altos niveles de precariedad laboral. Nótese en el cuadro 3.4 el alto número de ocupados dedicados a actividades industriales que se encuentran en condición de informalidad. En especial, destaca el caso de las micro y pequeñas empresas de textiles y confección, donde el 90% de las mismas son informales o de baja productividad. Si nos adentramos aún más en dicho sector, descubriremos que el 93% de estos establecimientos no generan suficientes ingresos para financiar el pago de la seguridad social y de salarios mínimos. En situación similar se encuentra la rama de muebles y metalmecánica con un 64% y producción de alimentos 61%

Una situación parecida se observa entre quienes se dedican a actividad de comercio minorista. El 90% de las pulperías se encuentran en el sector informal y dentro del mismo sólo 3 de cada 10 son capaces de generar volúmenes de ganancia suficientes para retribuir adecuadamente a sus dueños y trabajadores. En el caso de las verdulerías la situación es peor pues 9 de cada 10 son informales, y el 82% de ellas no pueden pagar salarios mínimos y seguridad social.

En el sector servicios se observa mayor precariedad en lo que respecta a servicios de reparación donde un 84% de las pequeñas empresas son informales y de ellas el 66% tienen una productividad de acumulación simple o de subsistencia, lo cual es insuficiente para el pago de costes laborales, como se ha señalado. En una situación casi idéntica se encuentran las ramas asociadas a servicios a las personas, donde el 74% son informales y dentro de ellas el 71% tampoco pueden hacer frente a los costos laborales.

⁵ Trejos, Juan Diego. La Microempresa de los Noventa en Costa Rica, PRONAMYPE/PROMICRO-OIT, 1999, Pág. 40.

CUADRO 3.4

COSTA RICA: OCUPADOS EN MICROEMPRESAS NO AGRÍCOLAS POR ESTRATO PRODUCTIVO Y RAMA DE ACTIVIDAD 1998 (EN PORCENTAJES)

Rama de actividad	Total micro y pequeña empresa	Actividades formales	Actividades informales o de baja productividad			
			Total	Acumulación ampliada	Acumulación simple	Subsistencia
TOTAL	100,0	41,0	59,0	19,0	29,0	20,0
INDUSTRIA	100,0	23,0	77,0	13,0	33,0	32,0
Alimentos	100,0	25,0	75,0	13,0	32,0	29,0
Textiles y Confección	100,0	10,0	90,0	7,0	31,0	62,0
Muebles y Metalmecánica	100,0	21,0	79,0	15,0	48,0	16,0
Otras Manufactureras	100,0	38,0	62,0	15,0	23,0	24,0
COMERCIO MINORISTA	100,0	32,0	68,0	14,0	33,0	21,0
Pulperías	100,0	10,0	90,0	23,0	47,0	20,0
Verdulerías	100,0	9,0	91,0	9,0	51,0	31,0
Tiendas	100,0	14,0	86,0	15,0	40,0	31,0
Especializadas	100,0	60,0	40,0	11,0	20,0	9,0
Otros	100,0	24,0	76,0	11,0	31,0	34,0
SERVICIOS	100,0	56,0	44,0	7,0	20,0	17,0
Servicios a las Empresas	100,0	82,0	18,0	3,0	10,0	5,0
Servicios a las Personas	100,0	26,0	74,0	3,0	15,0	56,0
Servicios Sociales	100,0	97,0	3,0	1,0	1,0	1,0
Servicios de Reparación	100,0	15,0	85,0	19,0	43,0	23,0
Servicios Turísticos	100,0	30,0	70,0	15,0	39,0	16,0
CONSTRUCCIÓN	100,0	19,0	81,0	11,0	52,0	17,0

Fuente: La Microempresa de los Noventa en Costa Rica. Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa. Proyecto Centroamericano de Apoyo a los Programas de Microempresa (Promicro-OIT), Agosto del 2000.

Llama la atención el caso de las empresas ligadas a los servicios turísticos. Aunque se haga la salvedad de que los datos pertenezcan a 1998, debe señalarse el alto grado de empresas de baja productividad en esta rama de actividad, pues de cada 10 empresas micros y pequeñas que ofrecían estos servicios 7 eran informales y de estas últimas más de la mitad (55%) no podían pagar salarios mínimos ni las cuotas de la seguridad social.

Por último, debe señalarse el caso de la construcción, donde la informalidad campea con bastante intensidad, a tal grado que el 81% de este tipo de empresas se definían como informales y entre dicho grupo el 69% se ubicaban en acumulación simple o subsistencia. Este dato, sin duda, no debe ser pasado por alto, ya que el sector de la construcción representa un nicho de mercado para las personas trabajadoras migrantes, en particular las de nacionalidad nicaragüense. Más adelante en el análisis se repasan algunas características y condiciones laborales que

presentan las personas que trabajan en este sector económico.

Sobre lo expuesto hasta el momento, es fundamental señalar la necesidad de actualizar los datos, especialmente en lo que respecta a actividades que han tenido un importante crecimiento en los últimos cinco años, como son el turismo y la construcción, e incluir en esta actualización los impactos y desafíos que representa la población trabajadora migrante que se articula a dichas actividades.

3.3 Dinámica del mercado laboral

En la primera década del siglo XXI, el mercado laboral costarricense experimentó un gran dinamismo, sobre todo en lo que respecta a la generación de empleo. A excepción del año 2009, en el que el impacto de la crisis ha calado en este tema, los primeros años de este siglo fueron muy positivos en este campo.

GRÁFICO 3.5
COSTA RICA: PERSONAS OCUPADAS 2001 – 2009
(NÚMEROS ABSOLUTOS)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, 2001-2009.

La capacidad de la economía costarricense para crear nuevos puestos de trabajo se expresa claramente en el hecho de que, entre 2001 y 2008, se insertaron al mercado de trabajo casi 405.000 personas. Los mejores años para el empleo fueron los períodos 2004-2005 y 2006-2007 cuando se observan diferencias entre un año y otro de 123.024 ocupados y 95.224 respectivamente.

El peor momento, sin lugar a dudas, fue el 2009 cuando el número de ocupados se contrajo en -2.021 personas y el crecimiento de la fuerza de trabajo fue el resultado del aumento en el número de desocupados (suma cercana a las 65.000 personas), conformados mayoritariamente por quienes buscaban su primer empleo.

Tal como lo muestra el gráfico 3.6, la mayoría de los ocupados se inserta en el sector terciario, situación que ha tendido a profundizarse a partir de los años 2004 y 2005. El sector secundario le sigue a mucha distancia, con una tendencia

inconsistente en el tiempo con períodos de crecimiento y decrecimiento relativamente marcados. Por último, se encuentra el sector primario, con una tendencia entre el estancamiento y el declive en materia de generación de puestos de trabajo.

Tales participaciones de los grandes sectores en la absorción de empleo están asociadas, por una parte, con la tendencia mundial en demanda de servicios, y por otra, por la creciente tecnificación del sector agropecuario. En el caso del sector secundario, la reducción de su capacidad de generación de empleo se explica por dos factores: en primer lugar, por la alta tecnificación de algunas actividades que las ha hecho prescindir de ciertos puestos de trabajo, y por otra parte, por la fuerte competencia internacional que ha hecho que ciertas actividades dejen de ser rentables o se busque mantener competitividad reduciendo la contratación de personal.

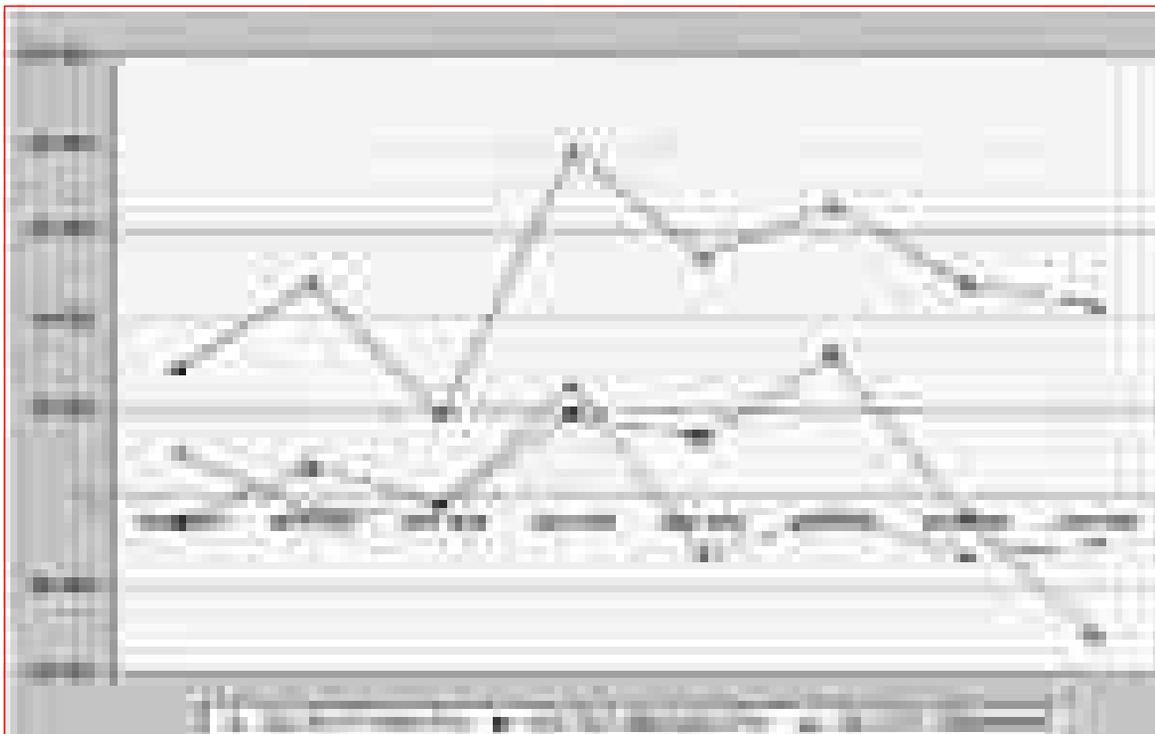
GRÁFICO 3.6
COSTA RICA: TOTAL DE OCUPADOS POR SECTOR 2001-2009
(NÚMEROS ABSOLUTOS)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, 2001-2009.

GRÁFICO 3.7

COSTA RICA: DIFERENCIAS EN EL NÚMERO DE OCUPADOS POR SECTOR 2001-2009
(NÚMEROS ABSOLUTOS)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, 2001-2009.

El gráfico 3.7 perfila las diferencias en el número de ocupados de un año a otro por sector de actividad. Los datos muestran una importante tendencia generalizada de la economía hacia la generación de puestos de trabajo entre 2004 y 2007. Sin embargo, ya desde 2008 se percibe que esta capacidad comienza a erosionarse y, como fue señalado, retrocede drásticamente a partir del 2009.

El sector terciario es el que ha mostrado un mayor protagonismo en la creación de nuevos puestos de trabajo. Sólo entre los años 2004 y 2005, a este sector se incorporaron 77.851 ocupados adicionales. En lo que respecta a las contribuciones a este crecimiento por ramas de actividad, debe destacarse el peso jugado por comercio y reparación, que en todos los años del período tuvo saldos positivos de nuevos ocupados y que sumando dichas diferencias arroja un saldo final de 97.274

personas. En segundo lugar destaca transporte, almacenamiento y comunicaciones con 62.689 nuevos ocupados. Y en tercer lugar, la actividad de hogares con servicio doméstico con 47.752. Esta última, junto a comercio y reparación se convirtieron en las principales generadoras de empleo para las mujeres. No debe obviarse la articulación de las mujeres trabajadoras migrantes en este sector económico y su contribución como la principal fuerza de trabajo vinculada al servicio doméstico en el país. Este estudio repasará algunas características y condiciones para este sector de población.

Debe mencionarse también el caso de actividades inmobiliarias y empresariales que generó 44.846 puestos de trabajo entre los años 2001 y 2008. No obstante, en 2009 esta rama eliminó 7.303 puestos



de trabajo, como consecuencia de la crisis de la actividad de la construcción.

En el caso del sector secundario, los datos muestran un estancamiento entre 2001 y 2003 donde prácticamente no hay cambios en el número de ocupados de un año a otro. Sin embargo a partir del 2004 la industria y la construcción inician un importante repunte que significó la generación de casi 22.000 nuevos puestos de trabajo. Entre 2004 y 2007, la industria generó por si sola unos 23.000 puestos de trabajo para luego perder 19.000 entre 2008 y 2009. En el caso de la construcción, producto del *boom* de adquisiciones inmobiliarias en el período 2005 a 2007, se

crearon más de 64.000 empleos en esta actividad. En los dos años siguientes, con la crisis norteamericana y mundial, hubo una fuerte contracción de la actividad que entre 2008 y 2009 produjo la desaparición de al menos 36.000 puestos de trabajo.

Aún cuando Costa Rica ha hecho importantes esfuerzos para mejorar las competencias de su fuerza de trabajo, por medio de sus esquemas de educación y formación profesional, la estructura ocupacional del país durante el período de estudio muestra una importante participación de las ocupaciones no calificadas (una cuarta parte de los ocupados se ubican en este grupo).

CUADRO 3.5

COSTA RICA: OCUPADOS POR GRUPO OCUPACIONAL 2001-2009
(NUMEROS RELATIVOS)

Grupo ocupacional	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nivel directivo de la administración pública y empresa privada	2,4	2,3	2,5	2,7	2,8	2,7	3,4	3,4	3,5
Nivel profesional, científico e intelectual	9,5	9,5	10,0	10,0	10,0	10,4	9,9	10,7	10,7
Nivel técnico y profesional medio	11,6	11,4	11,8	11,5	11,5	11,6	11,9	13,4	13,6
Apoyo administrativo	7,2	7,1	7,4	7,7	7,5	7,6	6,4	6,3	6,9
Venta en locales y prestación de servicios directos a personas	15,4	16,2	16,0	15,6	16,0	15,6	14,7	15,4	15,8
Agropecuarias, agrícolas y pesqueras "calificadas"	5,0	4,8	4,6	4,9	4,4	4,0	24,2	4,0	3,7
Producción artesanal, construcción, artes gráficas y manufacturas "calificadas"	11,8	12,0	11,6	11,9	11,7	12,0	11,4	11,4	10,1
Montaje y operación de instalaciones	9,5	9,0	8,5	8,7	8,7	8,7	8,8	8,8	8,8
Ocupaciones no calificadas	27,3	27,2	27,4	28,8	27,2	27,2	27,1	24,4	24,7
No bien especificadas	0,3	0,4	0,3	0,1	0,2	0,1	0,3	0,3	0,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, 2001-2009.

Durante el periodo bajo estudio, se observa una mayor participación de mujeres que varones en ocupaciones no calificadas. Mientras en los dos últimos años ellos se concentraron en ocupaciones no calificadas (en un 23.4% y 23.8%), ellas lo hicieron en un 26.1% y 26.3%. Sin embargo, se percibe con bastante claridad una tendencia hacia la reducción del peso de estas ocupaciones en la estructura ocupacional del país. Prueba de ello es que, como muestra el cuadro 3.5, en el 2008 el porcentaje de trabajadores en estas ocupaciones se redujo en -2.7% y en el 2009 la tendencia se mantuvo pese al aumento marginal experimentado. Este aspecto debe ser evaluado a la luz de la incorporación de fuerza de trabajo supernumeraria, de baja calificación, proveniente de otros países de la región, y que muestra como rasgo característico su baja calificación. Más adelante se detallan algunos elementos en este sentido.

Por sexo y en términos generales, los hombres se ocupan principalmente en “Actividades No Calificadas”, “Calificadas de la Industria, la Construcción y Mecánica”, y las de “Nivel Técnico”. Las mujeres lo hacen en “No Calificadas”, “Venta en Locales y Prestación de Servicios”, y las de “Nivel Profesional”.

Debe señalarse también la tendencia hacia el aumento de trabajadores en ocupaciones con altos niveles de educación y formación. Mientras en 2001 el porcentaje de trabajadores que se ubicaban en los grupos de nivel directivo y profesional y científico era de 11.9% en 2009 alcanzó el 14.2%. Entre esos mismos años, las ocupaciones de nivel técnico y profesional medio también crecieron en un 2.0%

Es necesario destacar la participación de las mujeres en las ocupaciones más calificadas del mercado laboral costarricense. En los grupos de nivel

directivo y profesional se ubicó el 18.8% de las mujeres ocupadas en el último año del período. Mientras tanto, en el caso de los hombres el porcentaje es menor: 11.5%. Aun así, debe señalarse que en el caso del nivel técnico y profesional medio los varones tienen una ventaja importante: 12.7% al inicio del período y 14.5% al final. Por su parte, las mujeres tuvieron promedios de 9.7% y 12.0% en el mismo período.

Un aspecto importante de analizar es el de las remuneraciones al trabajo. El período del 2000 al 2001 se presentó como una época de ampliación de la capacidad productiva del país que se expresó en un crecimiento importante del PIB y de los volúmenes de bienes y servicios exportados. También fue un período de crecimiento de la productividad del trabajo como lo demuestra el hecho de que el producto interno bruto per cápita creció en 24.8% durante este lapso.

El cuadro 3.6 indica el comportamiento de los ingresos reales de las personas trabajadoras según su categoría ocupacional. En términos generales, pese a los buenos indicadores económicos del período, no hubo un crecimiento real importante de los ingresos de las personas. El crecimiento acumulado de 2001 a 2009 fue de 10.3% para el conjunto de los trabajadores.

La categoría que tiene una mejoría mayor en sus ingresos reales es la que corresponde a quienes se dedicaron a actividades por cuenta propia. Así, los patronos vieron aumentar sus ingresos en un 14.8% entre 2001 y 2008, pero a consecuencia de la contracción de los mismos en 2009 el crecimiento real del periodo para ellos se redujo al 10.8%. Mientras tanto de 2001 a 2009, los trabajadores independientes aumentaron el ingreso real en 11.3% y los trabajadores por cuenta propia en 10.3%

**CUADRO 3.6**

COSTA RICA: INGRESO PROMEDIO REAL ^{1/} MENSUAL EN COLONES DE LA POBLACIÓN OCUPADA CON INGRESO CONOCIDO, POR PERÍODO 2001-2009, SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL Y SEXO

Categoría ocupacional y sexo	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total	223.703	219.983	221.489	208.079	201.868	209.841	228.788	234.471	249.487
Independiente	218.900	208.230	214.925	185.556	181.008	198.517	245.063	250.449	246.896
Patrono	394.308	383.752	365.501	325.502	294.009	355.868	460.960	462.593	441.959
Cuenta propia	155.699	148.151	151.865	134.514	137.692	139.190	159.727	167.337	173.622
Asalariados	225.593	224.839	224.036	217.223	209.037	214.171	223.246	228.907	250.357
Empleados u obreros del Estado	371.380	353.460	360.906	341.754	341.212	357.165	366.041	382.224	405.443
Empleados u obreros privados	199.751	203.442	202.624	195.299	188.517	189.543	202.499	204.318	221.301
Servicio doméstico	75.113	71.936	70.423	72.638	66.114	71.970	71.983	71.763	73.833
Hombres	241.872	235.228	238.208	221.622	219.923	229.395	253.974	259.844	278.062
Independiente	260.335	231.094	250.216	213.227	214.826	238.680	293.195	300.584	297.137
Patrono	421.770	383.847	374.524	334.795	310.799	396.584	498.166	496.462	475.754
Cuenta propia	189.917	168.637	182.841	156.104	167.998	167.158	194.027	204.176	210.487
Asalariados	234.178	237.072	233.317	225.238	221.910	225.505	239.129	243.279	259.794
Empleados u obreros del Estado	398.429	379.879	385.143	363.444	369.220	388.642	396.328	407.548	421.802
Empleados u obreros privados	204.172	212.481	208.332	201.470	195.959	194.701	212.373	215.242	226.886
Servicio doméstico	111.722	115.244	103.936	99.412	111.287	126.452	119.501	120.152	120.005
Mujeres	190.153	191.197	190.864	191.402	167.484	174.881	184.797	193.813	214.543
Independiente	132.385	158.039	142.501	123.757	107.663	111.337	139.077	149.228	147.205
Patrono	299.530	383.408	329.258	281.321	222.453	211.958	319.696	339.926	310.591
Cuenta propia	94.757	109.335	101.619	95.914	84.669	87.511	96.959	106.262	114.508
Asalariados	210.469	203.149	207.174	202.220	186.401	195.300	197.525	206.083	235.205
Empleados u obreros del Estado	344.126	329.141	337.743	320.345	312.791	325.012	335.717	358.294	388.833
Empleados u obreros privados	187.846	178.316	186.481	177.880	168.227	176.571	179.286	179.319	208.244
Servicio doméstico	72.626	69.510	67.792	69.932	62.586	66.801	66.789	68.469	69.441

1/ Deflatado con el Índice de Precios al Consumidor, base julio 2006.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples e Índices de Precios al Consumidor (WEBinec) 2001-2009.

Quienes se beneficiaron menos de la buena coyuntura económica fueron los trabajadores que dependían de un salario. De tal forma, los asalariados de la empresa privada vieron crecer su ingreso real en un 9.7%, los asalariados del Estado en 8.4% y los servidores domésticos más bien sufrieron una contracción de sus ingresos pues el saldo del período para ellos fue de -1.7%. Este último aspecto será analizado más adelante con la información proveniente de las encuestas aplicadas a las personas trabajadoras migrantes.

Por sexo, las mujeres tuvieron en promedio un aumento en sus ingresos reales de 11.4% en el período 2001-2009, mientras que el de los varones fue ligeramente menor pues alcanzó 10.41%. Sin embargo, cuando se analizan las distintas categorías ocupacionales se observan diferencias importantes.

En el caso de los varones, en términos específicos puede afirmarse que los más beneficiados fueron los trabajadores independientes con un aumento acumulado del 12.4%. Los patronos lo aumentaron en 11.3%, aunque debe señalarse que al 2008 el crecimiento que habían experimentado era de 15.7%. Los trabajadores por cuenta propia, por su parte, se beneficiaron con un 9.8%. En el caso de los asalariados, el promedio fue de 9.9% (10.0% para los empleados de la empresa privada y 5.5% para quienes laboraban para el Estado). El sector de los menos beneficiados fue el de los servidores domésticos con un 6.9%.

Con respecto a las mujeres, las más beneficiadas con el aumento en su ingreso real fueron las trabajadoras por cuenta propia con un 17.2%. Le siguen, en orden de importancia, aquellas que laboraban para el Estado con un 11.5%, situación que se explica por el alto nivel educativo que han alcanzado y las posibilidades de reconocimiento del mismo que ofrecen las instituciones públicas en términos

salariales. En tercer lugar, se ubican las trabajadoras independientes con un 10.1% y les siguen las empleadas u obreras del sector privado con un 9.8%. Quienes menos se beneficiaron durante el período fueron las patronas (con un 3.7%) y las que se dedicaban al servicio doméstico cuyo ingreso decreció en -4.6%.

El crecimiento en el volumen de empleo tuvo consecuencias beneficiosas para la sociedad costarricense. En especial, puede señalarse el aumento de los ingresos de los hogares, producto principalmente de la incorporación de otros miembros del hogar al mercado laboral. También puede señalarse como positiva la reducción de los niveles de desempleo. Sin embargo, como se verá a continuación, esto no significa ausencia de problemas en el ámbito de la subutilización de la fuerza de trabajo.

El desempleo durante el período de estudio tuvo tres fases claramente marcadas. La primera se ubica entre 2001 y 2006, cuando la tendencia fue hacia la estabilidad y las tasas de desempleo oscilaron en esos años entre 6.1% y 6.7%. Luego, a partir de 2006 inicia un período de importante reducción de la desocupación que permitió que en 2007 el país alcanzará uno de los niveles de desempleo más bajos de su historia 4.6%. Sin embargo, en la tercera fase del período (años 2008 y 2009) se produce un nuevo aumento en el desempleo: en el 2008 el aumento es leve, pero al año siguiente el país enfrenta el nivel de desempleo más alto de la década.

Los efectos de la crisis económica mundial se empezaron a sentir con mayor intensidad a partir del último cuatrimestre del 2008. Datos de la Caja Costarricense del Seguro Social, que como ya se señaló cubre al sector más formal de la economía, indican que solamente entre octubre y diciembre del 2008 se perdieron cerca de 18.000 empleos formales.



CUADRO 3.7
COSTA RICA: SUBUTILIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO
POR SEXO 2001-2009 (NUMEROS ABSOLUTOS)

Indicador	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Personas desocupadas	100.397	108.527	117.191	114.880	126.165	116.027	92.792	101.905	165.944
Hombres	55.750	61.621	65.956	62.499	60.196	53.770	41.296	53.471	86.362
Mujeres	44.647	46.906	51.235	52.381	65.969	62.257	51.496	48.434	79.582
Tasa de desempleo abierto	6,1	6,4	6,7	6,5	6,6	6,0	4,6	4,9	7,8
Hombres	5,2	5,6	5,9	5,4	5	4,4	3,3	4,2	6,6
Mujeres	7,6	7,9	8,2	8,5	9,6	8,7	6,8	6,2	9,9
Personas con subempleo viable	157.069	160.554	231.386	221.363	247.645	223.970	213.537	199.219	245.149
Hombres	89.054	115.798	144.775	133.602	147.156	126.494	121.037	106.622	136.572
Mujeres	32.307	74.756	86.611	87.761	100.489	97.486	92.500	86.396	108.576
Tasa equivalente subempleo viable	4,3	4,9	5,5	5,3	5,5	5,2	4,5	3,8	4,9
Hombres	3,5	3,9	4,6	4,1	4,4	3,9	3,4	2,8	3,6
Mujeres	2,9	6,8	7	7,5	7,5	7,3	6,4	5,4	6,6
Personas con subempleo inviable	162.193	169.708	156.350	166.407	201.133	266.216	246.199	243.517	220.982
Hombres	129.457	129.502	114.650	126.664	151.139	192.332	173.090	165.319	155.400
Mujeres	53.736	41.206	41.700	37.743	49.995	73.886	73.109	78.198	65.582
Tasa equivalente subempleo inviable	3,3	3,3	2,8	2,6	2,9	3,8	2,9	3	2,9
Hombres	3,5	3,8	3,1	3,1	3,3	4,2	3,2	3,2	3,2
Mujeres	2,9	2,2	2,2	1,8	2,1	3,1	2,2	2,7	2,5
Total de Personas con Subutilización	410.951	468.789	604.927	606.273	674.943	606.215	562.526	538.649	632.074
Hombres	283.261	305.921	325.391	196.101	358.490	372.586	335.413	325.612	378.354
Mujeres	130.690	162.868	179.536	140.172	216.453	233.629	217.115	213.028	253.720
Tasa de subutilización total	13,7	14,6	15	14,4	15	15	12	11,7	15,6
Hombres	12,4	13,3	13,5	12,6	12,7	12,5	9,9	10,2	13,6
Mujeres	16	16,9	17,4	17,8	19,2	19,1	15,4	14,3	19

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, 2001-2009.

Como era de esperarse, los sectores más afectados fueron los ligados a la inversión extranjera y las importaciones. El sector construcción perdió cerca de 16.000 puestos de trabajo y la industria vio reducirse su planilla en alrededor de 7.000 empleos.

Los datos procedentes de la encuestas de hogares de julio de 2009 mostraron datos menos alarmantes, pero siempre preocupantes. Señalaban un importante desgaste en la capacidad de generar empleos de nuestra economía que se expresaba en una disminución del número de ocupados (-2.201) y un aumento en el número de desocupados que pasó de 101.905 a 165.944. Esto produjo un aumento en la tasa de desempleo que pasó de 4.9% en 2008 a 7.8% en el 2009. Por sexo, la situación era más difícil para las mujeres que pasaron de 6.2% a 9.9% mientras que los varones pasaron de 4.2% a 6.6%

A la par del desempleo existen otros problemas de subutilización de la fuerza de trabajo. Según la encuesta de hogares, en el año 2009 unas 466.000 personas estaban afectadas por el subempleo visible o invisible.

El subempleo visible se origina en una deficiencia de jornada. Se refiere a las personas que trabajan menos de 48 horas por semana y desean laborar más pero no encuentran empleo asalariado o por cuenta propia que les permita completar su jornada.

Se trata de un fenómeno que afecta más intensamente a las mujeres que a los varones, lo cual podría estar asociado con el rol que tienen las mujeres en la realización de las tareas domésticas. En el período de estudio, entre 2002 y 2006 hay un notable número de mujeres afectadas, lo cual indica que buena parte de la incorporación de éstas al mercado laboral se dio de manera parcial y precaria. Entre

2007 y 2008 hay una disminución en la tasa y en el número de mujeres afectadas, lo cual indica que estas mejoraron la calidad de sus empleos al insertarse en jornadas a tiempo completo.

Puede señalarse que, en un contexto de aumento del número de mujeres en el mercado laboral, en 2008 encontramos más de 11.000 menos en situación de subempleo visible con respecto a 2006. Sin embargo, a partir de 2009 hay un recrudescimiento de este fenómeno: 22.000 mujeres y 32.000 más caen en subempleo invisible ese año, lo cual indica una importante precarización del empleo.

Los subempleados invisibles son aquellas personas ocupadas que trabajan 47 o más horas por semana en su ocupación principal y en su ocupación secundaria (si la tenían), y aun así su ingreso primario mensual era inferior al salario *minus* *minimumum*.

Este fenómeno, en términos generales, afecta de manera más intensa a los hombres que a las mujeres, aunque a lo largo del período ha tenido un comportamiento algo irregular. Hasta el 2004 su comportamiento fue bastante regular pero a partir del 2005 inicia un aumento destacado que vuelve a caer a partir del 2009.

Esta forma de subutilización tiene una relación directa con el nivel educativo. En el 2008, el 61.4% de los afectados poseían educación primaria completa o menos. En términos de sector económico de actividad en ese año, el 49.6% de los trabajadores afectados procedían del sector servicios, 26.1% del primario y 24.3% del secundario. Sin embargo, la proporción de trabajadores afectados en cada uno de estos sectores es inversa. De tal forma, el 26.1 de los trabajadores del sector primario sufren desempleo invisible, en el secundario es el 14.1% y en el terciario el 9.3%



GRÁFICO 3.8
COSTA RICA: HOGARES EN CONDICIÓN DE POBREZA 2001-2009
(NÚMEROS RELATIVOS)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, 2001-2009.

El aumento del empleo permitió que los hogares contaran con más ingresos, lo cual favoreció una disminución del nivel de pobreza. En el año 2007 la pobreza alcanzó su nivel histórico más bajo: 16.7%, como lo muestra el gráfico 3.8. No obstante, al año siguiente la pobreza adopta una tendencia alcista, resultado del bache recesivo que afectó la economía, tomando nuevamente un comportamiento al alza cuando aumentó a 17.7% en el 2008 y 18.5% en 2009.

El comportamiento de la pobreza a nivel regional es un importante indicador de los límites del crecimiento económico. Es claro que éste ha potenciado el desarrollo de algunas zonas, mientras que en otros casos ha favorecido una agudización de la diferenciación regional. Tal como lo muestra el gráfico 3.9, en la primera década de este siglo la pobreza tenía una tendencia hacia la disminución en todas

las regiones. Sin embargo, pueden observarse tres áreas con niveles de pobreza muy disímiles.

Por un lado está la región Central, que posee la mejor infraestructura del país y el mercado laboral menos segmentado y con los empleos mejor remunerados. Aquí los niveles de pobreza son relativamente bajos y oscilaron en el período entre el 17.3% y el 13.7%

En un segundo plano se encuentran dos regiones que se ubican en la costa Atlántica y el norte del país, ambas se caracterizan por poseer una importante agricultura de exportación y algunos desarrollos turísticos. La Huetar Atlántica ha tenido un comportamiento oscilante en cuanto a la pobreza, aunque entre 2005 y 2007 tuvo una reducción importante cuando la pobreza de los hogares pasó de 27.0% a 21.7%. Mientras tanto la Huetar

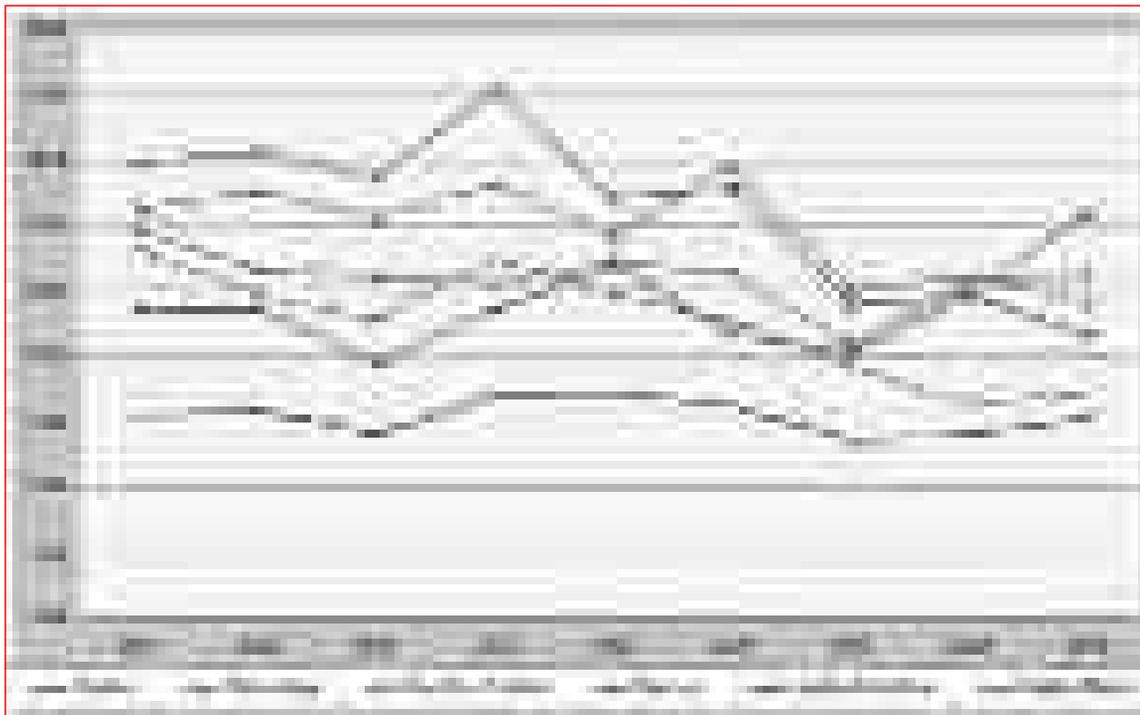
Norte, tradicionalmente una de las más pobres del país, logró reducir su pobreza en once puntos porcentuales como consecuencia del desarrollo económico experimentado en esta década. Pasó de tener 27.4% de sus hogares pobres en 2004 a sólo 16.4% en 2008.

En tercer lugar se ubican las regiones de la costa pacífica del país que históricamente han experimentado altos niveles de pobreza. Así por ejemplo, en 1988, en la Región Brunca la pobreza alcanzó al 51.9% de los hogares, mientras que en la Chorotega en 1991 el 51.7% de los hogares también enfrentaron esta condición. Los datos disponibles muestran disminuciones de los niveles de pobreza en el período de estudio; sin embargo, los ritmos de reducción son relativamente bajos y tampoco son duraderos en el tiempo.

En resumen, la región Pacífico Central, luego de enfrentar en 2001 una pobreza del 29.6% logró reducirla a 20.8% en el 2007, para luego crecer en los dos años siguientes a 25.7% y 26.2%. Por su parte la región Brunca, luego de enfrentar en 2004 una pobreza del 40.4% logró hacerla retroceder hasta 24.0% en 2007, pero en 2009 volvió a crecer hasta el 30.9%. Entre tanto la Chorotega, una de las regiones del país con mejores niveles de inversión en agricultura de exportación, bienes raíces y turismo, ha tenido un comportamiento irregular: entre el 2001 y el 2006 la pobreza avanzó y retrocedió, alcanzando en 2005 29.3% pero volviendo a retroceder a 34.4% al año siguiente. A partir del 2007 la pobreza ha disminuido en esta zona. Paradójicamente ha sido en 2009, cuando el país enfrentó lo peor de la crisis mundial, cuando esta región tuvo su menor nivel de pobreza: 24.1%.

GRÁFICO 3.9

**COSTA RICA: HOGARES POBRES POR REGIÓN DE PLANIFICACIÓN 2001-2009
(NÚMEROS RELATIVOS)**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, 2001-2009.



Finalmente, con la crisis, como era de esperar, la pobreza general del país aumentó en el período. Ésta pasó de 17.7% en 2008 a 18.5% en el 2009. En forma desagregada, la pobreza no extrema pasó de 14.2% a 14.3% y la pobreza extrema de 3.5% a 4.2%. En números absolutos, el total de hogares en condición de pobreza llegó a 221.229, mientras que el número total de personas pobres alcanzó los 935.440 (casi 107.000 más que el año anterior). Quienes se vieron más afectados por la pobreza fueron quienes habitaban las zonas urbanas del país, y por regiones de planificación hubo una disminución de la pobreza en las regiones Chorotega y Huetar Atlántica, y un aumento importante sobre todo en la región Brunca.

En este apartado se han reconocido procesos sustantivos de la conformación de la economía costarricense en los últimos años, así como la estructura, dinámica y comportamiento del mercado de trabajo. Entre las precisiones

importantes de destacar, se señala la preeminencia de ciertos sectores como empleadores para la población migrante (como el caso de la construcción y el servicio doméstico) así como la distribución espacial, que indica los patrones de asentamiento y consolida las regiones que son atractivas para esta fuerza de trabajo.

Los bajos niveles educativos, los rasgos etarios que caracterizan a la fuerza de trabajo nacional como una población joven, y la informalización de las actividades donde se incorporan también forman parte de estos procesos en los que la fuerza de trabajo nacional y migrante se articulan a partir de algunas de sus características.

A continuación, en los capítulos 4 y 5 se repasan las principales características sociales, económicas y laborales asociadas a la población migrante consultada en este estudio.

4

Principales características de los procesos de inmigración de personas trabajadoras migrantes



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

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

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

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

4.1 Características socioeconómicas de las personas migrantes

Un primer acercamiento a las generalidades socio demográficas de la población inmigrante encuestada, destaca

Perfil de las personas migrantes entrevistadas

- Preeminencia de migrantes de origen nicaragüense.
- Rasgo principal: personas jóvenes. El 47% de las consultadas tiene menos de 30 años.
- Sobrerrepresentación de hombres por actividades económicas seleccionadas en estudio.
- Nuevas experiencias familiares en Costa Rica. La migración constituye un proceso de transformación a nivel individual y familiar.
- Bajos niveles educativos. Leve mejor condición educativa en mujeres migrantes.

Fuentes: elaboración propia

una alta proporción de personas entrevistadas de sexo masculino (un 70%).

Estas diferencias, en términos de participación, están asociadas a los sectores productivos y grupos ocupacionales seleccionados para la realización de este estudio, los cuales están fuertemente dominados por varones (agricultura y construcción, sobre todo).



En agricultura, la diferencia señalada por sexo fue muy significativa. Un 90% de las personas entrevistadas que laboraban en este sector fueron varones, mientras que el restante 10% correspondió a mujeres, las cuales estaban a cargo de realizar labores de selección y/o empaque de productos y polinización y en un número menor a tareas pesadas dentro del campo.

En el caso del sector construcción, todas las personas entrevistadas de este sector fueron varones. En contraste, en servicio doméstico, todas las personas entrevistadas fueron mujeres. Cabe señalar que los grupos de encuestadores arribaban a las empresas del sector y realizaban las encuestas a los trabajadores migrantes que encontraban, por lo que en ningún momento el sexo fue un criterio de selección de las personas a entrevistar, sino que simplemente se entrevistaba a todas aquellas personas inmigrantes que se ubicaban. Este hecho corrobora el marcado proceso de segmentación por sexo del mercado de trabajo, sobre todo en los sectores en los que principalmente se insertan las personas migrantes y que en parte se explica en razón a los roles atribuidos socialmente a hombres y mujeres.

En el caso de las mujeres y su vinculación con el servicio doméstico, es importante enfatizar que esta inserción, mayoritariamente femenina, es un hecho que se produce en general en los países latinoamericanos, donde Costa Rica no es la excepción.

“Diversos estudios realizados en varias ciudades de Latinoamérica han coincidido en que el servicio doméstico muestra la tendencia histórica de ser la principal o una de las principales alternativas laborales para las mujeres de los estratos bajos, particularmente las migrantes (Menjívar & Esquivel, 1998:s.p., citado por INAMU, 2006:19).

La incorporación de las mujeres al mercado laboral como “empleadas domésticas”, puede ser comprendida como una de las expresiones de la discriminación que éstas experimentan,

fundamentalmente por falta de oportunidades (INAMU, 2006). Además, si bien es cierto ellas realizan un trabajo remunerado, éste “(..) se diferencia de otros, porque no es completamente reconocido como tal. Primero, se considera una extensión de tareas “naturalmente” femeninas, carentes de calificación, y por lo tanto, desvalorizadas” (UNIFEM, 2010: 14).

Por lo tanto, cabe mencionar que la información disponible muestra una importante especialización productiva a partir del género; donde los hombres se dedican a actividades catalogadas tradicionalmente como masculinas (construcción y agricultura) y las mujeres al servicio doméstico, el cual es un sector altamente feminizado y, en términos generales, es una ampliación del clásico rol de cuidado de la familia asignado a la mujer y, por ende, fundamentalmente de “reproducción” de la fuerza de trabajo. De manera que: “(..) el mercado de trabajo está haciendo uso de identidades laborales ancladas en las relaciones de género para suplir su demanda de mano de obra flexible y barata” (Martínez, 2007). No obstante, cabe destacar que “esta migración no desplaza a la población nativa de sus ocupaciones, ya que parece ser típicamente sustitutiva y funcional a la evolución del mercado de trabajo, que enfrenta un agotamiento en la provisión de migrantes rurales y donde el tipo de servicio ofrecido evoluciona al pasar de tiempo completo (con residencia en el hogar) a puertas afuera” (Tokman, 2008 citado en Welbourne, 2009:41).

En términos de la distribución geográfica de las personas encuestadas, es posible encontrar algunas diferencias importantes por sexo, como puede verse en el cuadro 4.1. En las provincias de Guanacaste, Puntarenas y Alajuela, fue posible captar una mayor presencia de trabajadores migrantes de sexo masculino. San José y Heredia son las provincias que concentran mayor población femenina, lo cual se vincula con la naturaleza de las actividades y ocupaciones predominantes en unas y otras provincias.

CUADRO 4.1

COSTA RICA: DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN MIGRANTE CONSULTADA

Sexo	Total	Lugar				
		San José	Alajuela	Heredia	Guanacaste	Puntarenas
Mujeres	30.0	61.0	38.5	60.0	4.0	5.3
Hombres	70.0	39.0	61.5	40.0	96.0	94.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Base	300	77	65	20	100	38

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

Así las cosas, en el primer caso, Guanacaste y Puntarenas son provincias que en los últimos años han ocupado lugares de privilegio en cuanto a metros cuadrados de construcción tramitados ante el Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos (CFIA), especialmente por el desarrollo de mega proyectos que demandan mucha mano de obra⁶. En el caso de Guanacaste, en esta provincia se realiza una buena parte de las actividades de cultivo de caña y melón⁷, y finalmente en Alajuela, se registra también una intensa actividad agrícola.

⁶ De acuerdo con Morales (2010), Costa Rica viene experimentando desde mediados de la década del 80 un crecimiento en la actividad de la construcción; con algunas alzas y descensos. Del año 2000 en adelante, ésta ha crecido enormemente sobre todo porque se ha incrementado la construcción de complejos turísticos, de centros comerciales, de complejos habitacionales, etc. El Estado, los empresarios nacionales y los inversionistas extranjeros, han visto la rentabilidad del negocio de la construcción en el país porque hay mano de obra barata y ésta es, fundamentalmente, un flujo de trabajadores extranjeros. Se calcula que en este sector pueden estar empleados (dentro de la PEA de la construcción), por lo menos un 30 ó 40% de trabajadores migrantes.

⁷ Éstas son estacionales, se realizan entre noviembre y marzo, y absorben fuerza de trabajo nicaragüense que se emplea temporalmente en ellas.

Las personas migrantes trabajadoras entrevistadas que laboraban en agricultura se concentraban principalmente en melón y caña de azúcar, mientras que en el caso del café, la participación de nicaragüenses fuera de tiempos de cosecha era reducida⁸ (1.3% del total de personas consultadas), realizándose entrevistas especialmente en la provincia de San José.

Probablemente, el hecho de que la mayoría de las mujeres inmigrantes entrevistadas se hayan concentrado en San José y Heredia quedaría explicado por una mayor demanda de trabajadoras del servicio doméstico en esas provincias. Algunos autores como Lerussi han señalado explicaciones acordes con esta interpretación: "(...) se podría inferir que existe una correlación directa entre el crecimiento de la ocupación de las mujeres costarricenses en determinadas áreas del mercado laboral (zonas francas, comercio y servicios) y el empleo de mujeres nicaragüenses en el sector del trabajo doméstico, principalmente en la región de la Meseta Central de Costa Rica" (2007:28).

Asimismo, la incorporación de la trabajadora nicaragüense se vincula al aumento significativo en la participación de las mujeres costarricenses en el

⁸ Posiblemente por el momento en el que se realizó el trabajo de campo de esta investigación.



mercado laboral; en donde ambas han ido creciendo en las últimas décadas⁹.

“Las tasas netas de participación determinan el porcentaje de mujeres mayores de 12 años que ofrecen su fuerza de trabajo en el mercado laboral (...) el crecimiento ha sido constante, en 1980 tan sólo el 24,4 % de las mujeres se incorporaba al mercado laboral, mientras que en el 2005 lo hace el 40,4%. Hoy en día hay 16 mujeres más (por cada 100) que en 1980, que están dispuestas a trabajar en los sectores productivos del país” (INAMU, 2006: 10).

El aumento en la participación femenina al mercado de trabajo se asocia al correspondiente aumento en la demanda de fuerza de trabajo, principalmente femenina, en el servicio doméstico, bajo el supuesto de que las nacionales han ido “dejando un vacío” en lo referente a la atención del hogar, rol que le ha sido asignado a las mujeres dentro de la estructura patriarcal y que está siendo cubierto por estas trabajadoras inmigrantes. Además, se afirma que “(...) la presencia de trabajadoras domésticas remuneradas es más alta en hogares encabezados por mujeres que por hombres” (UNIFEM, 2010:22).

En términos generales, la ubicación de la fuerza de trabajo migrante en las distintas zonas del país, se caracteriza por seguir una dinámica de inserción socio-territorial relacionada con su incorporación al mercado de trabajo costarricense (Baumeister, et.al: 2008). Además, estas personas se insertan en una serie de actividades económicas que, de no ser por esa presencia de fuerza de trabajo extranjera, experimentarían algunos problemas. “Por ejemplo, los costos de mano de obra en toda la actividad de agricultura de exportación se incrementarían, porque Costa Rica no

tiene suficiente oferta de mano de obra para trabajar en ella. Y esto ha sido así históricamente” (Morales, 2010).

Por otra parte, en lo que respecta a la nacionalidad y al país de origen de las personas inmigrantes encuestadas, un 99% son de nacionalidad nicaragüense y provienen de este país. Sólo un 1% es de nacionalidad hondureña. Por las particularidades de los sectores económicos analizados en este estudio y por las dinámicas de incorporación de la migración laboral en el país, no se encontraron migrantes de otras nacionalidades importantes en términos migratorios para el país como colombianas o panameñas.

Estudios anteriores realizados sobre el tema de la migración entre Costa Rica y Nicaragua, han señalado explicaciones para la alta preferencia de las personas migrantes nicaragüenses por Costa Rica. Para estas personas el país de preferencia para migrar, inclusive por encima de los Estados Unidos, es Costa Rica. Entre los motivos de mayor peso, que intentan dar explicación a esta situación, se encuentra la cercanía geográfica, específicamente: “La geografía económica de la actividad agropecuaria costarricense se convierte en el principal atractivo para la presencia de población migrante de origen nicaragüense en territorio nacional” (Baumeister, et.al; 2008:81).

Además, el idioma común y una cultura muy semejante es otro factor de preferencia. De igual manera, es atractivo el hecho de que en Costa Rica las remuneraciones son superiores a las de otros países del área. Por último, es mucho más accesible, en términos monetarios y de requisitos de ingreso, emprender un viaje a Costa Rica que a los Estados Unidos, dadas las características socio económicas de quienes migran hacia el país.

De acuerdo con Castro (2002) citado en Rocha (2006), son más las personas nicaragüenses ocupadas en la agricultura que las nacionales; el porcentaje de

⁹ “(...) aunque a inicio de los 80 la mayor inserción laboral femenina fue una manera de hacer frente a la caída de las remuneraciones, desde entonces, esta incorporación ha sido sostenida” (UNIFEM, 2010:15).

ocupados de nacionalidad nicaragüense en construcción duplica al de costarricenses; de igual manera sucede en el caso de las mujeres migrantes ubicadas en el servicio doméstico. De tal forma, “en este contexto de mercados laborales segmentados, los nicaragüenses representan para los empleadores costarricenses la oportunidad de pagar menores salarios, lo que hace muy apetecida la mano de obra nicaragüense” (Castro, 2002, citado en Rocha, 2006:23).

En cuanto al “estado civil”¹⁰ de las personas entrevistadas y respecto al hecho de tener o no pareja en el país de origen y en el de destino, se recuperan algunos elementos que resultan importantes para completar esta caracterización.

Comenzando por quienes afirmaron tener pareja en el país de origen (Nicaragua principalmente), éstas representan un 25% del total de personas encuestadas. Son mayoritariamente los hombres quienes se encuentran en esta condición (31% y un 12% de las mujeres). La mayoría de las personas que dijeron tener pareja en Nicaragua, señalaron que estaban casadas.

Por sector, es posible encontrar algunas diferencias importantes. Quienes trabajaban en agricultura fueron quienes en mayor medida afirmaron tener pareja en el país de origen (33%). En este sentido, el carácter temporal de la migración laboral que se da hacia el sector agrícola puede ser uno de los elementos de mayor peso para explicar el hecho de que sus parejas no estén en Costa Rica con ellos/as. En el caso de la construcción, un 23% de los entrevistados afirmó tener pareja en su país de origen. Por su parte, las mujeres que se desempeñan en el servicio doméstico, son quienes en menor medida aseveraron tener pareja en Nicaragua (13%).

El alto porcentaje de personas encuestadas que afirma no tener pareja en el país de origen (75%), podría haber

significado una mayor facilidad para migrar, al no implicar una separación del núcleo familiar. Asimismo, pareciera existir una correlación entre el tipo de migración (temporal o permanente) y el hecho de conservar o establecer una relación de pareja tanto en el país de origen como en el de destino.

En Costa Rica, un 46% del total de personas encuestadas aseveró tener una pareja en este país¹¹. Una característica importante es que un alto porcentaje de los entrevistados/as (38%) señalaron haber entablado este vínculo con un/a connacional, y tan sólo un 7% lo hace con un/a costarricense.

Esto se particulariza aún más cuando se observan los datos desagregados por sexo. Los hombres entrevistados en mayor proporción habían establecido una relación con una persona de nacionalidad costarricense (un 8% del total de los encuestados) y en el caso de las mujeres, sólo en un 4% afirmó estar en esta situación.

En el gráfico 4.1 se sintetizan e ilustran los principales datos sobre los aspectos comentados hasta el momento, los cuales serán esenciales para continuar esta caracterización.

Por otra parte, interesa recuperar algunas particularidades en términos de edad, donde se encontró que un 47% de las personas consultadas son menores de 30 años y un 17% tiene entre 16 y 24 años. Otros estudios realizados en Costa Rica señalan la concentración de la población migrante en el grupo de edad de 20 a 29 años, lo cual, junto a las altas tasas de participación en el mercado de trabajo, caracteriza la migración nicaragüense hacia Costa Rica como una migración de índole laboral (Castro, 2002).

Existe una concentración significativa en los grupos de edad comprendidos entre los 25 y los 39 años, representando un 62% de las personas consultadas. Entre los 40 y los

¹⁰ Sólo se desagrega entre casado/a y no casado/a.

¹¹ 43% de los hombres y 51% de las mujeres encuestadas.



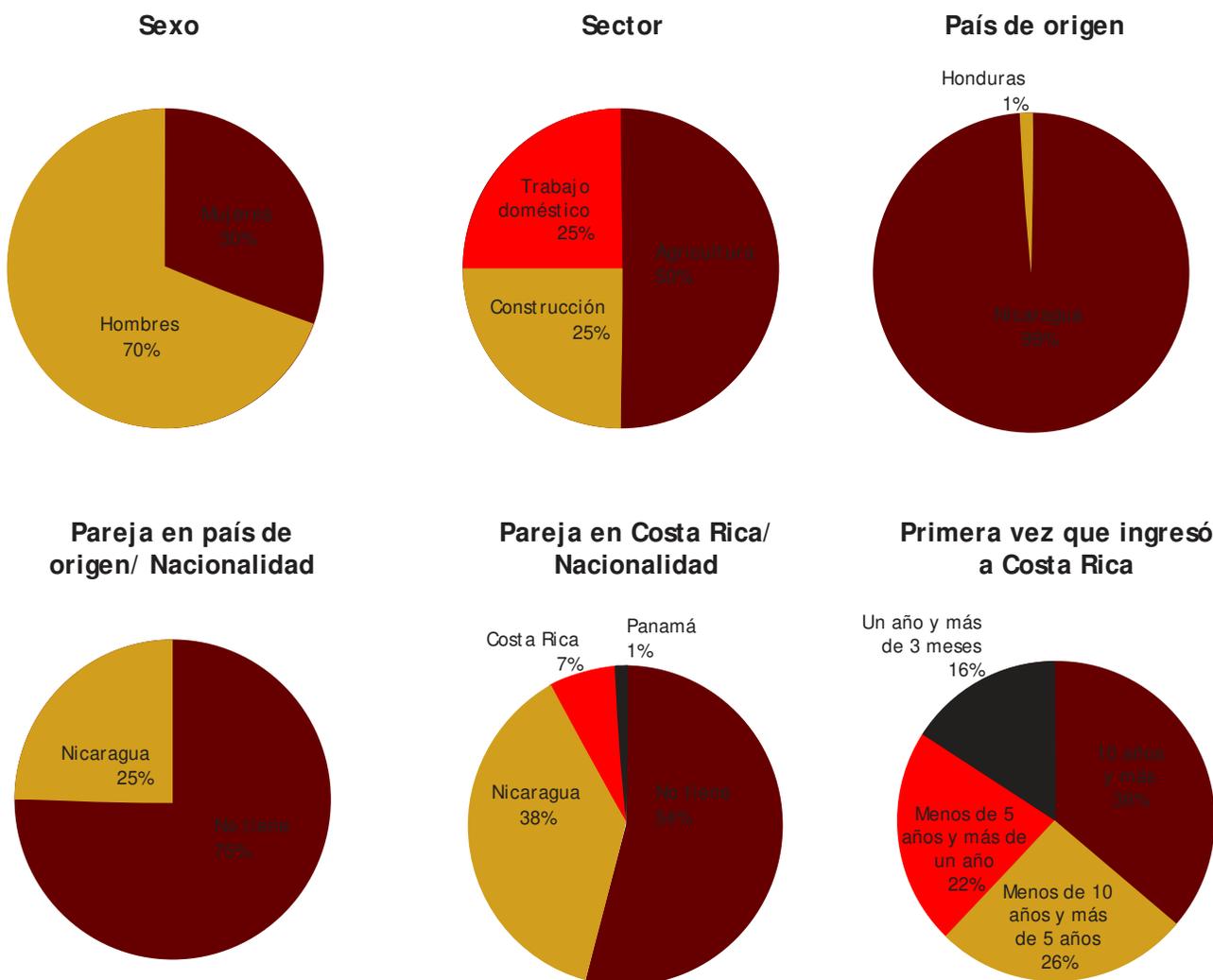
55 años, sólo se encuentra un 20% poco más que aquellos que tienen entre 16 y 24 años.

La marcada juventud de la población migrante encuestada ofrece una serie de elementos que particularizan la comprensión de los procesos migratorios laborales en su conjunto. Al respecto, Acuña (2009) afirma que: “Su incorporación en los procesos migratorios atiende a un complejo proceso multidimensional, en el que se relacionan tanto los factores estructurales y coyunturales de expulsión y atracción de

las sociedades desde donde se origina, hacia los contextos donde arriba la población migrante; sin embargo, los factores causales también se identifican en la necesidad de alcanzar logros desde el punto de vista material (generación de ingresos, adquisición de activos) y en el plano educativo y sociocultural. Al no contar con mecanismos e instrumentos pertinentes en sus sociedades de origen para alcanzar tales propósitos las personas jóvenes ven en la migración una alternativa mediante la cual llegar al logro de sus metas” (p. 100).

GRÁFICO 4.1

COSTA RICA: ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA (PORCENTAJES/ MUESTRA=300A/)



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

Asimismo, observando los datos por sexo, es posible afirmar que la presencia juvenil es mayor en los hombres (cerca del 52% de los encuestados tiene menos de 30 años de edad), mientras que sólo un 37% de las mujeres se ubican en este grupo de edad (Véase el gráfico 4.2).

En cuanto al grupo de edad de mayor importancia (de 25 a 39 años) al que se hizo referencia en párrafos anteriores, no existe mayor diferencia entre hombres (63%) y mujeres (62%); sin embargo, conforme aumenta la edad disminuye el porcentaje de hombres. Por ejemplo, entre los 40 y los 55 años se encuentra un 29% de las mujeres encuestadas, ante un 17% de varones.

Es importante mencionar el bajo número de personas mayores de 50 años, sólo un 6% de las personas entrevistadas, encontrándose en este grupo más mujeres que hombres. Este caso, en particular, puede estar estrechamente relacionado con los sectores en los que estas personas se insertan laboralmente.

De acuerdo con Castro (2002), esta diferencia de edad por sexo tiene dos explicaciones posibles: "Una inserción ocupacional en las mujeres en actividades que se pueden desempeñar a una mayor edad, como los servicios personales, mientras que los hombres deben tener menos edad al ser demandados por actividades como la construcción o las bananeras, que requieren de un gran esfuerzo físico. Segundo, es posible que las mujeres tiendan a emigrar a una edad mayor que los hombres, una vez que sus hijos han superado la edad preescolar o al menos la etapa lactante, pues esto facilita que sean cuidados por otras personas del hogar" (p. 206-207).

Por otra parte, dado el interés de este estudio, interesa ahondar más profundamente en la inserción laboral de estas personas en los sectores explorados en esta investigación; por lo tanto, a

continuación, se revisará para cada uno de ellos, su composición por grupos de edad, así como algunas de las principales características en cuanto a nivel educativo y formación (gráfico 4.3).

La agricultura y las actividades vinculadas a ésta (para efectos de este trabajo melón, caña y café) es la que emplea a un mayor porcentaje de las personas entrevistadas entre 16 y 24 años (un 23% de quienes se desempeñan en ella se encuentran en este grupo de edad). Lo mismo sucede con el grupo de 25 a 29 que representa un 31%

En el caso de la construcción, también se tiende a contratar a personas jóvenes. Entre los 16 y los 34 años se ubica el 72% de quienes se emplean en este sector. Un 84% de los inmigrantes que trabajan en éste, tienen menos de 40 años.

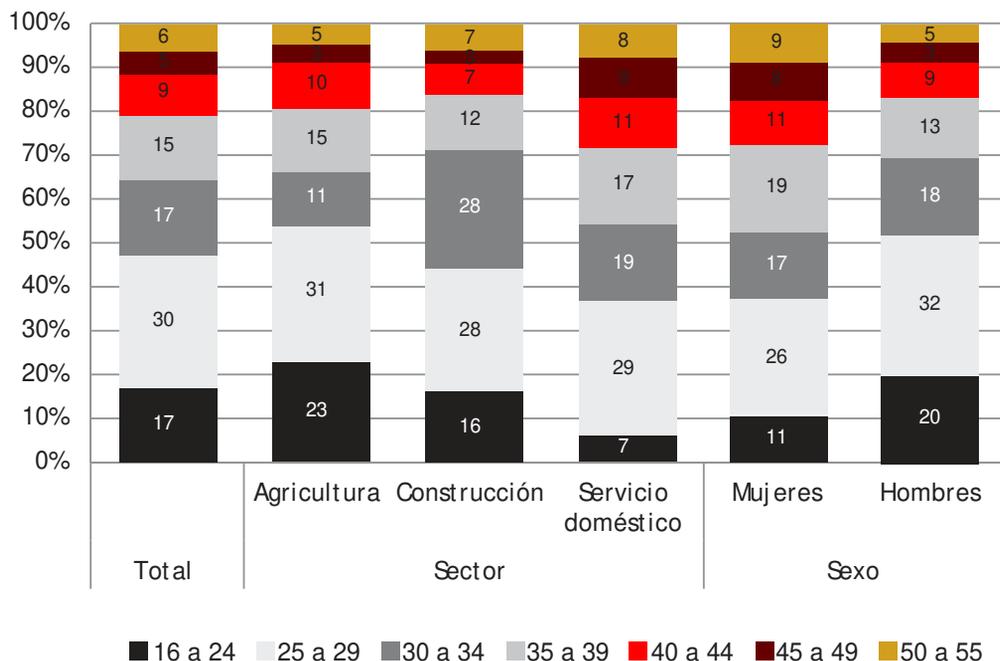
De tal forma, mientras que en la agricultura cerca del 55% de los entrevistados que trabajaban en el sector tienen menos de 30 años y en construcción aproximadamente un 45% se encuentran en este grupo de edad, en el servicio doméstico se presenta un comportamiento distinto.

En lo referente a las edades de las entrevistadas que trabajaban en el sector doméstico, se observa una tendencia a contar con la participación de trabajadoras de mayor edad. Sólo un 36% de las encuestadas que laboran en éste tiene menos de 30 años, y es mayor el peso del grupo comprendido entre los 35 y los 55 años, en el cual es posible ubicar al 45.3% de estas mujeres.

"En el 2007 el 58% de las mujeres en trabajo doméstico remunerado tenían entre 25 y 49 años. Sin embargo, la composición por edades ha experimentado el mismo cambio que la PEA en general: han disminuido las mujeres entre 15 y 24 y aumentado las de más de 50 años" (UNIFEM, 2010: falta p).



GRÁFICO 4.2
COSTA RICA: EDAD DE LOS INMIGRANTES ENTREVISTADOS/ AS
SEGÚN SECTOR Y SEXO – 2010 (PORCENTAJES)



Casos: Total: 300, Agricultura: 150, Construcción: 75, Servicio doméstico: 75; Mujeres: 90, Hombres 210.
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Costa Rica, marzo 2010.

Esta particularidad del servicio doméstico puede ser explicada por las características propias del trabajo que desempeñan. En tal sentido, puede suponerse que, dadas las tareas que éstas realizan¹² (no sólo los quehaceres domésticos, sino el cuidado de menores, personas adultas mayores o con discapacidad), exista algún tipo de “preferencia” de emplear a una mujer de mayor edad como “sinónimo” o “garantía” de experiencia y seriedad y para ir de acuerdo a los roles sociales.

Según algunos estudios, otro elemento que podría estar mediando en que se contrate a un alto porcentaje de mujeres en este grupo de edad es la intención de pagar salarios menores, partiendo de que “para las mujeres los salarios son menores entre las personas más jóvenes, aumenta entre

los 25 y 49 años, se reduce a partir de los 50 años y a partir de los 65 cae a la mitad” (UNIFEM, 2010:23).

Así las cosas, por una parte el mercado privilegia la experiencia y la confianza para la realización de cierto tipo de actividades, pero ello no es reconocido salarialmente. Pareciera entonces que no valora la experiencia, sino que saca provecho de las limitaciones que tienen estas personas para acceder exitosamente al mercado laboral y de sus reducidas oportunidades de empleo, con la intención de abaratar costos y maximizar ganancias.

Es importante indicar que tanto las actividades propias de la agricultura como la construcción demandan de forma preferencial una mano de obra joven, capaz de desempeñarse satisfactoriamente en ellas, puesto que las mismas se caracterizan por largas jornadas, usualmente intensivas en esfuerzo físico y de carácter estacional. El empleador hace

¹² Según UNIFEM (2010), la EHPM del 2007 mostró que cerca del 90% de todo el trabajo doméstico remunerado corresponde a “servicio doméstico o niñera”.

una asociación inversa entre productividad y edad; en consecuencia, las personas de edades avanzadas ven reducida sus probabilidades de ser contratadas.

Nivel educativo y necesidades de formación

Obando y Rojas (2007) señalan que una de las características más inquietantes de la fuerza de trabajo de la región es su escasa calificación. En lo que respecta al nivel educativo de las personas migrantes entrevistadas, en general, éstas poseen una baja escolaridad: cerca del 11% de ellas no tiene ningún nivel educativo. Esta condición se singulariza al ver los datos en relación con otras variables, como lo son el sexo, la edad y los sectores productivos en los que se inserta laboralmente esta población (gráfico 4.3).

En el sector de la agricultura se ubican las personas migrantes entrevistadas con menor nivel educativo, un 78% tenía primaria o menos, de los cuales un 14% afirmó no tener ninguna escolaridad, y un alto porcentaje señaló tener primaria incompleta. Sólo el 21% cursó estudios de secundaria y de ellos apenas un 5% la concluyó. Finalmente, un 2% afirmó contar con estudios superiores (gráfico 4.3).

Tales niveles de escolaridad suponen que la mano de obra demandada en la agricultura no requiere un nivel educativo alto, ni siquiera intermedio¹³. Además, es importante recordar que la población entrevistada que laboraba en este sector era la más joven, lo cual podría tener cierta relación con su bajo nivel educativo. Este evidente rezago escolar posiblemente sea factor determinante para la decisión de migrar; no obstante, el reducido capital humano de estas personas se constituye en una desventaja para aspirar a empleos mejor remunerados, tanto en el país de origen como en el país de destino. Más adelante en el documento se analizarán los procesos de formación y capacitación para las personas trabajadoras migrantes.

¹³ Nivel educativo intermedio: primaria incompleta hasta secundaria incompleta.

En el sector construcción, dado que en ciertas tareas se exigen más requerimientos técnicos y matemáticos específicos, es posible encontrar una mano de obra con un nivel educativo intermedio, en el cual se ubica el 80% de los hombres encuestados que laboran en este sector. Un 41% de los entrevistados posee, como máximo nivel, educación secundaria (completa o incompleta). No obstante ello, un 48% cuenta sólo con educación primaria (concluida o no), lo cual implica una limitante importante para que estas personas participen en procesos relativamente tecnificados tanto en el país de origen como en el de destino (gráfico 4.3).

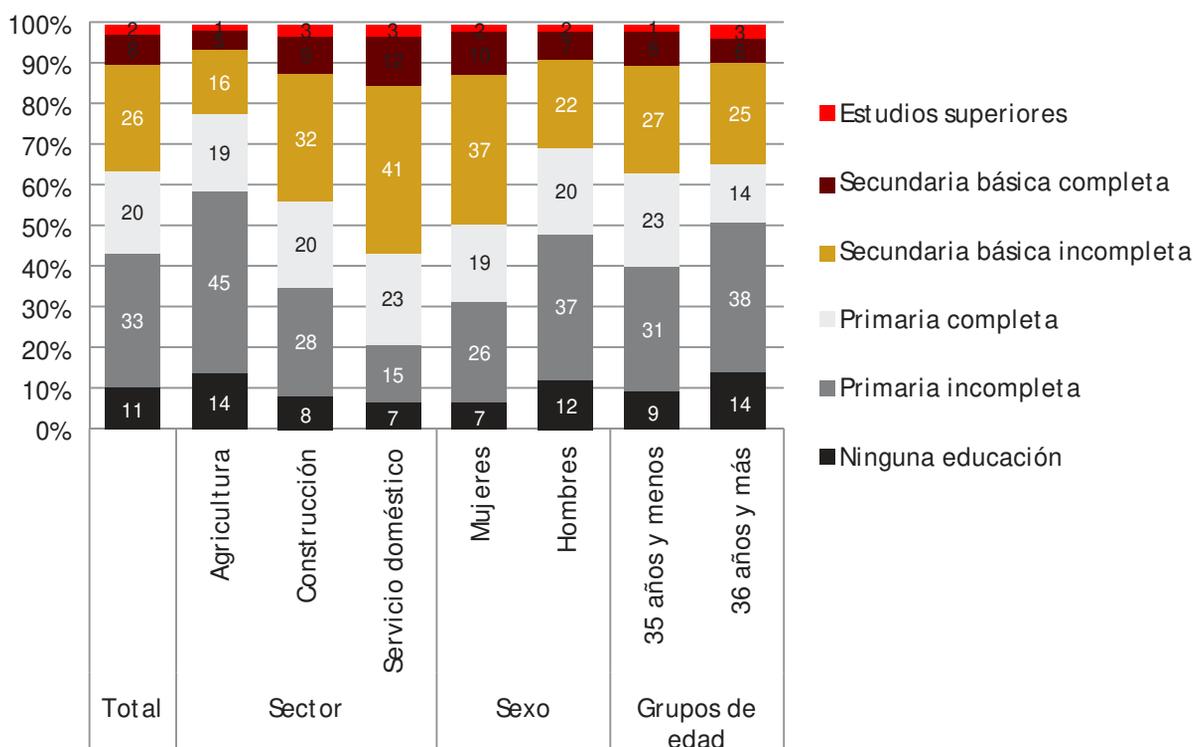
De los tres sectores, el servicio doméstico es el que cuenta con personas con un nivel de escolaridad más alto, lo cual, como ya se señaló, contrasta con el salario que se percibe en este sector. El 53% de las entrevistadas en este sector afirmó tener estudios de secundaria (completa un 12% e incompleta 41%). Cabe mencionar que esta es una característica que describe en general el nivel de estudios de quienes realizan trabajo doméstico remunerado en Costa Rica, tanto nacionales como migrantes, ya que la educación formal de estas personas “ha mejorado a lo largo del tiempo: la proporción de personas con primaria completa o menos era del 80% en 1987 pero había descendido al 70% en el 2007. Esta situación podría estar indicando incapacidad del mercado laboral para absorber las personas costarricenses mejor calificadas, así como la presencia de migrantes nicaragüenses calificadas (por ejemplo con educación secundaria completa e incluso universitaria) que sólo encuentran trabajo en el servicio doméstico¹⁴” (UNIFEM, 2010:19).

¹⁴ Esto podría responder a que, en muchos casos, la condición migratoria de estas personas es la “irregularidad”, por lo que a pesar de contar con un nivel educativo que podría permitirles insertarse en otro tipo de trabajos, lo hacen en aquellos que tienen menores controles, dadas las debilidades en la inspección.



GRÁFICO 4.3

COSTA RICA: NIVEL DE EDUCACIÓN DE LOS INMIGRANTES ENTREVISTADOS/ AS
SEGÚN SECTOR, SEXO Y GRUPO DE EDAD – 2010 (PORCENTAJES)



Casos: Total: 300, Agricultura: 150, Construcción: 75, Servicio doméstico: 75; Mujeres: 90, Hombres 210; 35 y menores: 213, 36 y más: 87

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

En términos generales, las mujeres entrevistadas tenían un mayor nivel educativo respecto a los hombres. El grupo más importante contaba con estudios de secundaria (47% contra sólo un 29% de los hombres). Por ello es comprensible que el sector doméstico sea el que muestre mejores resultados sobre este punto (gráfico 4.3).

Este hecho puede ser explicado desde los roles de género que hombres y mujeres “asumen”. En este sentido, ubicando a estas personas en las condiciones propias de su país de origen, puede pensarse en la existencia de una exigencia social (en muchos casos de subsistencia) que implica que estos hombres jóvenes hayan tenido que insertarse tempranamente al mercado laboral (como se afirmó anteriormente, los migrantes hombres entrevistados eran más jóvenes que las mujeres) y esta puede

ser una de las razones subyacentes de su bajo nivel educativo. En el caso de las mujeres, como ellas “típicamente” se mantienen a cargo del hogar, se dan condiciones sociales más favorables para que, paralelamente a su trabajo, continúen con sus estudios. De hecho, la combinación entre ambas actividades suele ser reconocida como uno de los procesos que caracterizan la inserción femenina en los mercados de trabajo. Además de que, como se ha señalado, muchas mujeres se incorporan al mercado de trabajo sólo hasta que sus hijos alcanzan cierta edad.

Aunado a lo anterior, para ambos sexos, uno de los elementos más importantes para comprender sus niveles educativos, son las condiciones de pobreza que caracterizan a amplios sectores sociales de la región centroamericana: en general

“la incorporación temprana al mercado laboral es uno de los principales factores que explican el rezago educativo de la fuerza de trabajo en la región y uno de los desafíos de cuya superación dependerá la posibilidad de lograr un mejoramiento sostenido en sus niveles de calificación y productividad. En países donde la pobreza es aún bastante extendida y la cobertura del sistema educativo es insuficiente, el trabajo infantil y juvenil es una alternativa para mejorar los ingresos familiares” (Programa Estado de la Nación, 2008:171).

Ahora bien, son significativos los hallazgos que se obtienen al analizar el nivel educativo en términos de la variable edad. En los niveles más bajos de escolaridad (aquellos que no habían concluido la primaria), se encuentra una mayor proporción de las personas mayores de 35 años en relación a los menores de 35 años (52% contra un 41% de quienes tienen 35 años y menos). Es decir, los/as más jóvenes tienen un mejor nivel educativo¹⁵ (gráfico 4.3).

En cuanto a los estudios superiores, esta es la única categoría en la cual el grupo de 36 y más años tiene más presencia en comparación al grupo de 35 años y menos (3.4% contra 1.4%), lo que podría explicarse en parte por el hecho de que alcanzar estos niveles requiere una mayor inversión de años de estudio.

Ahora bien, a pesar de que en Costa Rica muchos de los/as trabajadores/as migrantes se ubican como parte del personal no calificado, numerosos estudios han señalado que dentro de sus propias familias y comunidades son parte del recurso más calificado y con capacidad de competir (Contreras, 2006, citado en Lerussi, 2007). Es decir, quienes emigran,

¹⁵ Esta mejora en el nivel educativo puede relacionarse con que “(...) durante la década de los 80 la revolución nicaragüense puso énfasis en la expansión de la educación formal (...) Por lo tanto, podría esperarse “(...) una mayor calificación de personas que llegaron a Costa Rica durante los años noventa” (UNIFEM, 2010:19).

en su conjunto, tienen un perfil de mayor nivel educativo que las poblaciones que no lo hacen (Baumeister, et. al., 2008).

Así las cosas, los niveles de instrucción de la población migrante podrían estarse constituyendo en un importante factor que influye en la decisión de migrar.

La baja escolaridad se constituye en una limitante para acceder a puestos de trabajo bien remunerados, de manera que los trabajadores, especialmente los no calificados, deciden migrar con la intención de mejorar su ingreso, sobre todo cuando se observan brechas considerables en las remuneraciones entre país de origen y país de destino. Paradójicamente, su reducido nivel educativo se traduce en una ventaja en el país de destino, donde se incorporan en actividades y ocupaciones que no requieren importantes calificaciones y para las que además, existe escasez relativa de mano de obra local.

Estos datos sobre el nivel educativo de las personas migrantes (encuestadas en este estudio), presentan algunos elementos para reflexionar en torno a la conveniencia y necesidad de diseñar e implementar, tanto en los países de origen como en los de destino, programas de formación a este colectivo. En el marco de una política de empleo integral que pretende mejorar las condiciones de vida y empleo de todas las personas trabajadoras, las políticas deben ser diferenciadas, según se trate de trabajadores temporales o trabajadores que ya estén “asentados” en territorio nacional, regulares o no.

Una primera consideración en el diseño de dichas políticas, debería priorizar en la satisfacción de las necesidades educativas formales básicas de esta población (Educación General Básica)¹⁶ que les

¹⁶ Podría pensarse en la pertinencia de plantear programas bajo la modalidad de “educación de adultos” como alternativa para mejorar los niveles de escolaridad de esta población.



brinde una base para desarrollar otro tipo de conocimientos, que abra la puerta a otro tipo de empleos.

Además, otro elemento es la juventud de estas personas, el cual, considerado junto con el aspecto educativo anteriormente referido, plantea la necesidad de ofrecer programas de educación técnica que ayuden a mejorar su inserción laboral y con ello su nivel de vida con lo cual también se facilitaría su efectiva integración socioeconómica a la sociedad costarricense.

Definitivamente, para la población inmigrante, al igual que para la población nacional, un bajo perfil educativo se convierte en un importante obstáculo para la integración a la sociedad (especialmente en términos laborales) y para acceder a la formación profesional. En consecuencia, es necesario establecer políticas que mejoren su perfil educativo y que rompan con el círculo vicioso: bajos niveles educativos – pobreza – bajos niveles educativos, el cual ha sido ampliamente descrito por varios autores “(...) un círculo vicioso: la asistencia escolar se reduce a medida que hay un menor ingreso familiar, y el ingreso familiar no puede aumentar debido a que el nivel educativo pone un tope a las remuneraciones que estas personas pueden obtener” (Programa Estado de la Nación, 2008).

Se considera pertinente contrastar esta información con algunos datos de la realidad costarricense, donde es posible encontrar algunos elementos que conducen a una mejor comprensión de cómo estos bajos niveles de escolaridad se vinculan, por ejemplo, con las condiciones de pobreza que en muchos casos “motivan” la migración¹⁷.

De acuerdo con los datos de la *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples* (EHPM) correspondiente al año 2009, en Costa

Rica el primer quintil de ingreso -el más pobre del país- tiene un nivel promedio de 5.96 años de educación, lo cual es similar e inclusive algo mejor que el de la población inmigrante entrevistada en el marco de este estudio.

Este hecho es trascendental, dado que en el país uno de los principales factores (no el único, ni el más importante) que ha sido utilizado para explicar la exclusión social y laboral es la educación.

Por lo tanto, las condiciones de pobreza que enfrentan las personas inmigrantes en Costa Rica, además de por razones estructurales, tiene como causa y como consecuencia el limitado bagaje de conocimientos y habilidades de este grupo, los cuales restringen sus posibilidades de inserción laboral en trabajos de mayor calificación.

Vinculado a lo anterior, se encuentra que la inserción laboral de las personas migrantes varía en relación con su nivel educativo, así como con las características del país de origen y destino. Para el caso de quienes migran hacia Costa Rica, las ocupaciones se concentran en actividades de poca calificación en la construcción y los servicios (Barquero y Vargas, 2005).

Perfil laboral

En el caso particular de los hombres consultados, un 50% de ellos se ocupaba en actividades vinculadas a la agricultura en su país de origen y en Costa Rica un 64% de los entrevistados se dedicaba a la agricultura. De tal manera, se observa que algunas de las personas migrantes, que anteriormente se ocupaban en otros sectores productivos en su país de origen, se vieron atraídas hacia el sector agrícola costarricense. Además, mientras que en su país de origen sólo un 9% de los entrevistados trabajaba en construcción (como albañil o peón), este porcentaje aumentó a un 35% en Costa Rica (cuadro 4.2), lo que revela también una fuerte atracción hacia este sector. En cuanto a las mujeres, un 29% de las entrevistadas se ocupaba como empleada doméstica en

¹⁷ Las razones por las que las personas entrevistadas decidieron emprender su viaje a Costa Rica serán ampliadas más adelante.

su país de origen y en Costa Rica lo hacía un 83%. También es visible una atracción de las mujeres hacia la agricultura en el país (4% de las entrevistadas trabajaba en agricultura en su país de origen, mientras que en Costa Rica esta proporción aumenta a 17%).

La información anterior confirma que los sectores analizados en este estudio: agricultura, construcción y servicio doméstico son altamente atractivos para la población migrante, pues incluso llegan a captar la fuerza de trabajo que en su país de origen se ocupaba en otras actividades, inclusive de mayor calificación o presumiblemente con mejores condiciones laborales (vendedores, operarios, guardias, etc.) o hasta a personas que estudiaban o se dedicaban al hogar antes de emigrar. Esta atracción, la cual pareciera tener su origen en una amplia demanda de fuerza de trabajo no cubierta por fuerza de trabajo nacional y en la diferencia salarial existente entre países de origen y de destino, es suficientemente fuerte para originar un cambio de sector productivo por parte de las personas migrantes trabajadoras, pero no lo es para originar cambios de sector por parte de los trabajadores nacionales, ni siquiera en tiempos de crisis o alto desempleo. Esta afirmación es compartida por diversos estudios (Voorend y Robles, 2010).

Realizando algunas comparaciones por sexo, se observa que el porcentaje de mujeres entrevistadas que estudiaba en el país de origen era mayor que el correspondiente a los hombres (19% contra 5%). Además, la proporción de entrevistados desempleados en el país de origen era más elevado en los varones que en las mujeres (20% contra 10%).

Además es de resaltar que el 17% de todas las personas entrevistadas señalaron que estaban desempleadas en su país de origen antes de migrar a Costa Rica y un 7% manifestó dedicarse al hogar, lo cual reitera con mucha claridad que la migración al país tiene como una de sus principales explicaciones la búsqueda de un trabajo remunerado y al mismo tiempo

contrasta con la tasa de desempleo de los países de origen de estas personas, la cual fue de un 7.8% para el año 2010 en Nicaragua, según el Anuario 2010 del Banco Central de ese país.

A manera de cierre de este apartado, se pueden establecer algunas características generales de la población consultada. Una de ellas es una significativa presencia de varones cuya migración laboral es circular¹⁸. Esto está muy relacionado con la naturaleza de las actividades realizadas en los sectores estudiados (dos de ellos particularmente masculinizados y caracterizados por la estacionalidad de sus actividades en los cuales se presentan picos de demanda de fuerza de trabajo: construcción y agricultura).

Se trata de una población de origen nicaragüense relativamente joven: cerca de un 50% son menores de 30 años y sólo un 17% de estos trabajadores tienen entre 40 y 50 años.

Del total de encuestados, un 31% tiene pareja en el país de origen, contra un 43% que afirmó tenerla en el de destino. Por último presentan bajos niveles de educación formal: cerca el 70% tiene primaria completa como nivel máximo de estudios.

En cuanto al perfil de las mujeres, éstas representaron un 30% del total de personas entrevistadas, mayoritariamente de nacionalidad nicaragüense. Con una escasa participación en agricultura (sólo un 10% de las personas entrevistadas) y en servicio doméstico todas las personas que se pudieron entrevistar eran mujeres. La naturaleza del trabajo que se realiza en el sector doméstico hace que la migración de éstas tenga un carácter más permanente.

Del total de mujeres entrevistadas, un 51% afirmó tener pareja en Costa Rica y 12% en su país de origen. Respecto a la edad, ellas tienden a ser mayores que los varones: un 37% tiene menos de 30 años y un 29% se ubica en el grupo de edad de 40

¹⁸ Va y regresa según estaciones de cosecha y según picos de la demanda.

a 55 años. Asimismo, su nivel de escolaridad es superior al de los hombres entrevistados, cerca del 47% cuenta con secundaria.

Las anteriores características sociodemográficas, confirman el carácter laboral y económico de las recientes inmigraciones en Costa Rica, especialmente en el caso nicaragüense, puesto que se trata de población en edad productiva (de 20 a 40 años), con niveles de escolaridad bajos, respecto al promedio de la población nacional (Vargas, 2004).

Por último, es importante recalcar que la ubicación laboral (por ende territorial) de las personas migrantes responde a la dinámica propia del mercado laboral costarricense y su respectiva segmentación, lo cual, "(...) no constituye de ninguna manera una ventaja para el conglomerado inmigrante en el país (...) Se trata de la constitución de nichos laborales 'étnicos'" (Morales y Pérez, 2004:20).

CUADRO 4.2
COSTA RICA: OCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN EL PAÍS
DE ORIGEN Y DESTINO POR SEXO (PORCENTAJES)

	Mujeres	Hombres	Total
País de origen			
Agricultor/ a	4	43	32
Desempleado/ a	10	20	17
Estudiante	19	5	9
Empleado/ a doméstico/ a	29		9
Ama de casa	23		7
Vendedor/ a	3	6	5
Albañil	1	7	5
Peón agrícola		7	5
Operario/ a especializado/ a	4	4	4
Peón de construcción		2	2
Guardia seguridad		2	1
Estilista	2		1
Comerciante	1		1
Oficinista	2		1
Otros		3	2
País de destino			
Agricultor/ a	13	61	47
Albañil	0	15	11
Empleado/ a doméstico/ a	83	0	25
Peón agrícola	3	3	3
Peón de construcción	0	20	14

Casos: Total: 300; Mujeres: 90, Hombres 210.

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

En el siguiente apartado, se enfatizan otros cambios que se generan como producto del proceso migratorio, como por ejemplo los impactos en el tejido social a consecuencia de las transformaciones que experimentan las estructuras de las organizaciones familiares.

4.2 Núcleo familiar y condiciones socio-económicas de la persona trabajadora migrante en el país de destino

Núcleo familiar: características

Continuando con la caracterización de la población estudiada, se ahondará en la conformación del núcleo familiar en el país de origen y en el de destino, así como en las condiciones socioeconómicas de estas personas antes y después de migrar; partiendo del hecho de que la migración plantea serios interrogantes sobre los efectos que estos procesos tienen, tanto sobre los miembros familiares que migran, como los que se quedan en los países de origen" (Bárcena, 2004).

En primer lugar, cabe resaltar que la mayoría de las personas migrantes encuestadas vivían en hogares conformados por padres e hijos/as (aproximadamente un 82%). Además, cerca del 62% vivía en el país de origen junto con sus padres¹⁹, un 30% con su pareja, un 25% convivía con hermanos/as y un 24% con hijos/as (cuadro 4.3). Sólo un 12% con "otros".

En correspondencia con esta configuración de los hogares, la mayoría de los/las entrevistados afirmaron que sus padres eran los que en mayor medida aportaban el ingreso que cubría los gastos del hogar en donde vivían (46%), seguido por la persona encuestada (38%). Sólo un 8% de

los encuestados/as señalaron que era su pareja quien más contribuía al gasto del hogar.

En cuanto a la conformación de estructuras familiares en el país de destino por parte de los/las entrevistados, parece existir un cambio importante respecto al país de origen, el cual puede observarse en el cuadro 4.3.

Los entrevistados/as señalaron que en Costa Rica mayoritariamente vivían con su pareja (47%) y con hijos/as (alrededor de 35%). Realizando un comparativo, se observa que el porcentaje de quienes dijeron vivir con sus padres en este país desciende considerablemente. Es probable que los padres aún residan en su país de origen y que las personas migrantes hayan dado origen a nuevas familias en el país de destino, incluso teniendo hijos o cónyuges en el país de origen (cuadro 4.3).

Asimismo, llama la atención el porcentaje de personas entrevistadas que afirmó convivir con amistades y "otros" en Costa Rica (un 25% señalaron esto). Este dato es relevante, en términos de lo expuesto por Arriagada (2002), quien afirma que: "(...) concepto de hogar incluye el concepto de familia. Así, todas las familias son hogares, pero no todos los hogares son familias. Para que un hogar sea considerado "familia" al menos un miembro del hogar debe tener relaciones de parentesco con quien se declara jefe del hogar encuestado" (p. 152). De tal forma, se observa una composición más heterogénea de los hogares constituidos por las personas entrevistadas en el país de destino, donde se suman integrantes que no familiares.

Aunado a lo anterior, Ariza y Oliveira (2004), citado en Martínez (2008), señalan que en la región los "itinerarios familiares" son actualmente diversos. Es decir, la familia nuclear compuesta por el padre, la madre e hijos/as dependientes ya no es necesariamente la norma, dado que las estructuras familiares presentan tendencias de cambio (Cordero, 1998, citado en Martínez, 2008). Los procesos de

¹⁹ Recordar la juventud de la que se ha hablado insistentemente en este documento, como una de las características primordiales de las personas migrantes consultadas en este estudio.

reconfiguración en los hogares y de las familias de las personas migrantes se logran comprender mejor al retomar algunos elementos abordados en el apartado anterior.

En primer lugar, al considerarse la juventud de estas personas, es comprensible que éstas establezcan una relación de pareja en Costa Rica, ya que no sólo se encuentran en “edad productiva” (en términos laborales) sino también en “edad reproductiva”. Además, el hecho de que establezcan su pareja en Costa Rica puede influir en la decisión de migrar permanentemente al país. La construcción de redes sociales puede ser otro factor a tomar en cuenta en estos procesos.

Otro de los cambios observados respecto a la modificación de los roles familiares en

los países de origen y de destino de las personas inmigrantes tiene que ver con quién asume el rol de proveedor de la familia. Como se observa de los resultados de las encuestas, dadas las transformaciones del núcleo familiar, la persona entrevistada es quien se adjudica este papel en Costa Rica (83%), tal como lo muestra el cuadro 4.3.

Otro aspecto de suma importancia en la conformación del núcleo familiar de las personas migrantes, tanto en su país de origen como en el de destino, es la tenencia de dependientes, sobre todo hijos. Ello se vincula, directamente, con el número de dependientes que tengan en cualquiera de los dos escenarios, ya que la información aportada por los entrevistados señala la existencia de dependientes en ambos países.

CUADRO 4.3

COSTA RICA: NÚCLEO FAMILIAR DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA EN EL PAÍS DE ORIGEN Y DESTINO – 2010 (PORCENTAJES/ CASOS=300/)

	País de origen	País de destino
Personas con las que vivía/ vive		
Padre/ Madre	62	15
Esposa/ Compañera	30	47
Hijos	24	35
Persona aportaba/ aporta más dinero al hogar		
Padre/ Madre	46	5
Entrevistado	38	83
Otros familiares: hermanos, abuelos	16	12
Número de hijos que dependen económicamente del entrevistado/ a		
Ninguno	44	65
Uno o dos	41	22
Más de dos	14	13
Edades de los hijos del entrevistado/ a		
	Casos: 167	Casos: 89
0 – 6 años	54	66
7 – 14 años	52	45
15 -17 años	25	18
18 y más	19	12

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

Cerca del 56% de las personas entrevistadas afirma tener hijos/as que dependen económicamente de ellos/as en su país de origen. El 41% del total señala tener entre uno y dos dependientes y sólo el 14% tiene tres o más. Desagregando los datos por sexo, se encuentra que casi la mitad de los varones entrevistados asevera no tener hijos/as dependientes en el país de origen y entre las mujeres este porcentaje desciende a un 37%

Las trabajadoras del servicio doméstico son quienes afirman en proporción tener hijos/as dependientes en Nicaragua (alrededor del 67%). De los migrantes que trabajan en la construcción, cerca del 45% dijeron tener esta condición y un 55% de los/as trabajadores/as en agricultura también lo refirió así.

Las edades de los/as hijos/as de las personas entrevistadas que se encontraban en su país de origen tenían mayoritariamente entre 0 y 14 años de edad. Siguiendo a Arriagada (2002), tomando en consideración la edad de los hijos, estas familias se ubicarían, dentro de la tipología del ciclo familiar, en el “Ciclo de expansión o crecimiento”²⁰, el cual se caracteriza por registrar mayor incidencia de pobreza a nivel latinoamericano.

Esto hace suponer que para estos/as trabajadores/as migrantes, el tener hijos/as dependientes y familias en expansión, puede ser uno de los factores que precipitan su salida del país de origen, al tener la necesidad de proveerles lo necesario para subsistir. Así las cosas, aunado a la existencia de hijos dependientes, las condiciones económicas de la familia son una de las causas fundamentales que motivan la migración laboral.

Ahora bien, en cuanto a la existencia de hijos dependientes en Costa Rica, la información recopilada muestra que cerca del 35% de las personas entrevistadas

tiene hijos dependientes en Costa Rica. Por sexo, se encuentra que un 42 % de las mujeres tiene esta condición, mientras que un 31% de los hombres tiene hijos dependientes en el país.

Las personas que trabajan en agricultura, manifiestan mayoritariamente no tener hijos/as dependientes en el país (77%), registrando el porcentaje más alto para cualquier ocupación, seguido por el servicio doméstico (57%) y la construcción (49%).

Como ya se señaló, posiblemente la migración de carácter circular y temporal en las actividades propias de la agricultura sea uno de los elementos que expliquen que los hijos/as dependientes de personas migrantes que laboran en agricultura permanezcan en el país de origen sin uno de sus padres.

Por su parte, los trabajos generados en construcción y servicio doméstico, no se realizan por temporadas del año, sino que tienden a ser más estables y a desarrollarse prácticamente todo el año, por lo que la persona migrante, al mantenerse en el país, puede tener mayor inclinación a integrar una familia en el país de destino.

Finalmente, la edad de los hijos/as en el país de destino se encuentra entre los 0 y los 6 años de edad; es decir, pertenecen a familias que se ubican en el “Ciclo de inicio de la familia”²¹, de acuerdo con la tipología propuesta por Arriagada (2002), durante la cual se enfrentan ciertas cargas económicas de relevancia pero generalmente de menor cuantía que las que se enfrentan durante el ciclo de expansión.

Analizando esta información, valdría la pena explorar si los procesos migratorios de las personas migrantes inciden en la ruptura de las configuraciones familiares en el país de origen, considerando que las

²⁰ Corresponde a familias cuyos hijos menores tienen 12 años y menos (Arriagada, 2002).

²¹ Corresponde a familias que sólo tienen hijos menores de 6 años.

personas migrantes consultadas no necesariamente viven en Costa Rica con quienes lo hacían en su país de origen. En este sentido, pareciera que el acompañamiento de familiares provenientes del país de origen es poco frecuente, y que lo que predomina es la constitución de nuevas familias.

Algunos otros datos que apoyan el supuesto de que estas personas no necesariamente migran con su núcleo familiar. Aproximadamente un 13% de los/as entrevistados que convivían con los padres lo hacen ahora en “otra combinación”. Por ejemplo, del total de entrevistados/as, sólo cuatro de ellos aseguraron vivir con “otras personas” en el país de origen, cifra que aumentó a 63 % en el de destino.

Además, recuperando el aporte de las sesiones grupales llevadas a cabo en Costa Rica con trabajadores/as migrantes, se afirma que la familia es una de las principales motivaciones para la migración (CID-Gallup, 2010). Así, “(..) cuando las redes de ayuda interna se agotan, las personas se ven obligadas a buscar otras alternativas para poder solventar las necesidades familiares, como ha sido la migración” (Barahona, 2001:30). Esta información parece corroborar el hecho de que las personas no migran con su familia recién migran, sino que esto se produce después.

Si bien los impactos que la migración tiene en términos familiares pueden ser advertidos con bastante claridad, sus repercusiones aún no han sido suficientemente precisadas. Así pues, si bien “(..) la investigación relativa a los efectos de la migración en las familias es todavía insuficiente, es evidente que ésta ha transformado a las familias, tanto en el punto de origen como en el de llegada (Staab, 2003 y Jelin en Arriagada, 2004) (...) sea de manera temporal o permanente, las familias se fragmentan y se acentúa la división del trabajo entre quienes generan ingresos y quienes cuidan a los niños, las niñas y los/as adolescentes y a las personas adultas mayores. Además,

se han trasladado las responsabilidades de cuidado de la madres que salen del país para generar ingresos, a las abuelas, que se quedan a cargo de estos/as niños y niñas” (Martínez, 2008:67).

De esta forma, pensar en migración y “familia” implica comprender que ésta última es una institución compleja y dinámica, susceptible de sufrir (Arriagada, 2002). Estas crisis pueden ser causadas en parte por la migración, la cual implica o puede implicar separación familiar, reconstitución de los roles familiares y sociales y conformación de nuevos núcleos familiares en perjuicio de los núcleos familiares anteriores. Estos procesos pueden significar pérdidas y costos para las personas migrantes y para sus familiares.

Las condiciones habitacionales de las personas migrantes: antes y ahora

Tenencia de la vivienda en el país de origen y en el de destino

En este apartado, se detallan las condiciones habitacionales de las personas trabajadoras migrantes entrevistadas y sus familias, tanto en el país de origen como en el de destino.

Respecto a las condiciones habitacionales de las personas migrantes en Costa Rica, Morales y Pérez (2004) afirman que las diferencias existentes entre la población nacional y la migrante involucran no sólo las condiciones de empleo e ingresos, sino que refieren a la dificultad que enfrentan de obtener vivienda, las malas condiciones de éstas, las circunstancias sanitarias de los asentamientos y el hacinamiento que experimentan en el país.

Al respecto, los datos recabados en este estudio señalan diferencias entre las condiciones del hogar de las personas entrevistadas en su país de origen y en Costa Rica. En primer lugar, en lo concerniente a la “tenencia de la vivienda” en el país de origen, un 87% del total, indica que la casa en la que habitaba era propia. El alquiler era el

segundo en importancia con tan sólo un 7% y las otras categorías (cedida y asentamiento en precario) implicaban apenas el 6% (cuadro 4.4).

Al respecto, es importante recordar que la mayoría de estas personas convivían con sus padres en su país de origen, por lo que es posible suponer que las viviendas fueran de éstos, y no necesariamente propiedad de los entrevistados, aunque esto fuera asumido así por ellos.

Por sector, se denotan algunas diferencias significativas que ayudan a continuar perfilando a las personas migrantes que se insertan laboralmente en ellos. Así, entre las personas entrevistadas (todas mujeres) que trabajan en servicio doméstico, hay un 12% que señaló que alquilaba la vivienda en su país de origen, contra un 8% de las personas que indicaron lo mismo y que laboraban en la construcción y sólo un 5% de quienes se desempeñaban en la agricultura. En cuanto a quienes vivían en el país de origen en un asentamiento en precario, el mayor porcentaje (1.3%) de ellos correspondió a trabajadores del sector construcción.

Llama la atención que el porcentaje de mujeres que no tenía casa propia en su país de origen es mayor que el de los hombres (17% y 12% respectivamente). Este dato es importante porque puede estar reflejando que acceder a la vivienda en el país de origen puede ser más complicado para ellas por razones de género (sus condiciones laborales, el no contar con los requisitos para ser sujetas de crédito, entre otras causas que pueden afectar el contar con una vivienda propia).

En el país de destino, las condiciones de tenencia de la vivienda son diametralmente distintas de manera negativa: sólo un 9% de las personas consultadas tiene casa propia e impera el alquiler como mecanismo para satisfacer esta necesidad básica (71%). Además, aumenta significativamente el porcentaje relativo a otras formas de tenencia

(cedida y asentamientos en precario) alcanzando un 17% del total (cuadro 4.4).

En cuanto a los sectores de ocupación, quienes señalaron tener condiciones de tenencia más precarias fueron las personas que laboraban en la agricultura, un 25% de estos trabajadores/as inmigrantes indicaron que vivían en viviendas cedidas, en precario u “otros”.

Los trabajadores del sector construcción exhibían, en términos comparativos, mejores condiciones en cuanto a la tenencia de vivienda propia. Un mayor porcentaje de ellos señaló que contaba con una vivienda propia, en comparación con las mujeres que trabajan en el servicio doméstico (9.3% contra 6.7%).

Ahora bien, por sexo se encuentra nuevamente que las mujeres tienen mayor dificultad para satisfacer esta necesidad en Costa Rica. Sólo un 5% de las migrantes entrevistadas dijo tener casa propia en el país, contra un 10% de los hombres; en consecuencia, el alquiler es más común entre éstas (74% a 70% en los varones). En las demás categorías de tenencia de vivienda, el comportamiento entre ambos sexos es similar.

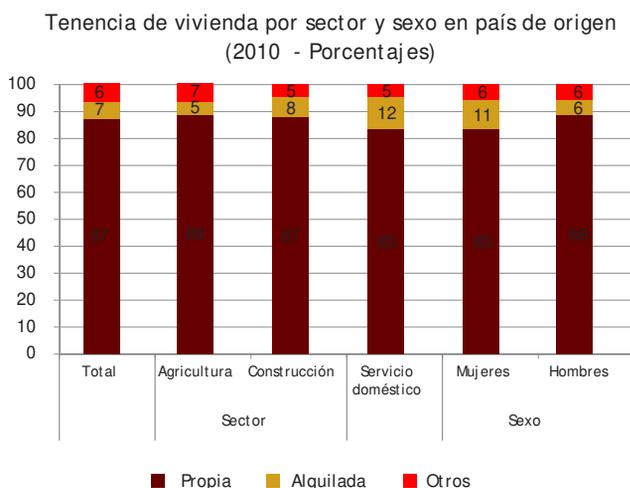
Es importante subrayar que la información anteriormente referida coincide con diversos estudios, según los cuales en Costa Rica la vivienda es una de las necesidades básicas insatisfechas que establece mayores asimetrías entre la población nacional y la nicaragüense (Castro, 2002).

Si bien es cierto, el Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MIVAH) no cuenta con una política particular para la población migrante que radica en el país, algunas de estas personas sí se han visto beneficiadas por el mismo régimen que cubre a las y los costarricenses, ya que existe evidencia de jefes/as de hogar extranjeros/as que han logrado obtener bono de vivienda (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2005).

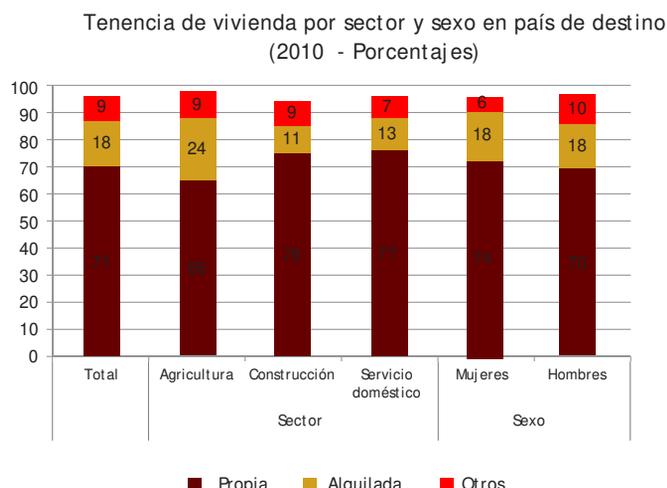


CUADRO 4.4

COSTA RICA: DATOS SOBRE LA VIVIENDA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA EN SU PAÍS DE ORIGEN (PORCENTAJES / MUESTRA = 300/)



Casos: Total: 300, Agricultura: 150, Construcción: 50, Servicio doméstico: 50, Mujeres: 90, Hombres: 210



Casos: Total: 300, Agricultura: 150, Construcción: 50, Servicio doméstico: 50, Mujeres: 90, Hombres: 210

Variable	País de origen	País de destino
Personas que visitan/viven en su hogar (Promedio)	5,82	4,72
Dormitorios habitables para dormir (Promedio)	2,84	2,63
Compartir/comparte vivienda con personas no familiares		
Sí	12	38
No	88	62
Satisfacción que tenía/tiene con condiciones de vivienda		
Mucha satisfacción	57	46
Índice ^{2/}	4,05	3,57

1/ Incluye: casa cedida, asentamiento o precario.

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

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

De tal manera, el Sistema Financiero Nacional para la Vivienda (SFNV), que maneja los “bonos de vivienda” admite a personas extranjeras como “beneficiarias”, “(…) siempre y cuando cuenten todos los miembros de la familia con residencia, la tengan al día y estén en regla en toda la normativa migratoria. Además, tiene que cumplir con todos los requisitos solicitados para recibir el bono” (Ulibarri, 2007:17-18).

En este sentido, la condición migratoria de estas personas determinaría, en última instancia, el acceso o no a este subsidio

estatal, cuyo objetivo es facilitar la obtención de vivienda a los núcleos familiares de escasos recursos.

En el caso específico de los asentamientos en precario²², estos espacios son las áreas residenciales comúnmente demandadas por la población migrante que, desde hace una década, se ha estado asentando en las zonas de la periferia urbana del Área

²² Se ha registrado un aumento de personas migrantes que señalan tener esta modalidad en la tenencia de la vivienda en el país de destino.

Metropolitana de San José. Así, el escaso acceso a la vivienda es un factor que incentiva la demanda de vivienda informal, cuyo mercado se ha organizado y fortalecido, no solo porque hay una población creciente (nacional y extranjera) demandando vivienda, sino también porque dicho mercado se ha beneficiado de la precariedad jurídica e institucional que ha primado en el sector de la vivienda.

Es decir, no es la inmigración por sí sola, la causante de la expansión de dicho mercado, sino la falta de regulación e intervención institucional (Morales y Pérez, 2004).

En cuanto al número de personas que residían por vivienda en el país de origen de las personas entrevistadas, en general habitaban más personas que en el de destino (cuadro 4.4). Casi un 68% de estas personas vivía en una casa habitada por entre 4 y 9 personas. En el caso de las mujeres, 71% vivía en dichas condiciones, contra un 66% de los varones. En casas con más de diez miembros, habitaba poco más del 10% del total de personas entrevistadas.

En Costa Rica, en las viviendas de las personas entrevistadas viven en general menos personas. Casi un 40% de las personas encuestadas afirmaron vivir en casas en las que habitan entre 1-3 personas (en el país de origen es un 16%). Muy similar al anterior es el porcentaje correspondiente a quienes habitan en viviendas con 4-9 ocupantes; el cual, es bastante más bajo que en el país de origen.

Por sector, se destaca el alto porcentaje (comparativamente con los otros sectores) de trabajadores/as en la agricultura, que viven en casas de diez y más habitantes; el cual, alcanza el 27% (contra un 3% en construcción y un 1% en servicio doméstico). Esta situación puede deberse a las características propias de la contratación de trabajadores/as en este sector, quienes en muchas ocasiones habitan en “baches” o en viviendas

comunes, muchas veces proporcionadas o arrendadas por el propio empleador al trabajador.

En los sectores económicos se presentan diferencias importantes. De acuerdo con la información recabada por CID Gallup respecto a las sesiones grupales llevadas a cabo con trabajadores inmigrantes del sector de la agricultura, algunos de los/as participantes expresaron: “Quienes trabajan en la agricultura, indican residir en los llamados ‘baches’, en los cuales conviven varios otros trabajadores en ocasiones en condiciones de hacinamiento” (2010, s.p.).

Esta información provee una explicación congruente con la información proporcionada por la población entrevistada, ya que confirma que las condiciones particulares de las actividades en las que se insertan laboralmente las personas migrantes pueden influir, entre otras cosas, en las condiciones de vivienda y de vida en Costa Rica.

Finalmente, en lo que respecta al hacinamiento en las viviendas, esta es una tendencia que suele darse más en Costa Rica que en el país de origen. Mientras en este último un 42% de las viviendas tenían entre 3 y 4 dormitorios para dormir, en el de destino aproximadamente el 59% tiene de 1 a 2. Este dato, contrastado con el número de habitantes promedio por casa, confirma la posibilidad de que estas personas habiten en cierto hacinamiento.

Aunado a lo anterior, en Costa Rica se tiende más a compartir la vivienda con otras personas que no son sus familiares. En total, un 19% lo hace con otros/as compañeros/as de trabajo (condición que no se reportó en el de origen), y un 8% lo hace con personas amigas (contra un 2% en su país). En lo que respecta a compartir la vivienda con otros familiares, es levemente mayor en la vivienda en Costa Rica de las personas entrevistadas (10.7% contra 9.7% en el país de origen).

Esta información permite afirmar que las condiciones de las viviendas en el país de



destino (en cuanto al espacio físico), pueden considerarse insuficientes para albergar la cantidad de personas que en ellas habitan²³ dentro de estándares de comodidad adecuados y calidad de vida. En seguida se verán otras características de las viviendas de las personas trabajadoras migrantes consultadas.

Características generales de las viviendas

Uno de los puntos importantes al valorar las condiciones habitacionales de una población, es observar su acceso a servicios públicos (como energía eléctrica, agua potable, etc.) y sociales (educación, salud, entre otros).

En el país de origen, los servicios públicos más importantes con los que contaban en las viviendas (cuadro 4.5), son electricidad con el 80% y agua potable fuera de la vivienda en un 74%. Es importante resaltar que únicamente un 53% contaba con agua potable dentro de la vivienda. Además, la mayoría contaba con “letrina” (un 61% de las personas migrantes entrevistadas) o bien con “inodoro/ agua” (44%). Por último, un 37% de las personas entrevistadas tenía servicio telefónico.

Estas condiciones de acceso a servicios básicos mejoran en todos los rubros investigados en Costa Rica (cuadro 4.5). Del total de personas entrevistadas, aproximadamente un 69% cuenta con agua potable para consumo humano en su vivienda y con servicio eléctrico el 98%. El uso de letrina no es tan habitual en las viviendas actuales de las personas inmigrantes entrevistadas (17%) sino el inodoro/ agua, el cual es utilizado por casi el 84%. El acceso a teléfono en la vivienda por parte de esta población es muy similar en el país de origen y en Costa Rica.

²³ Aunque esto no está contemplado numéricamente en esta investigación, se sabe que las llamadas “cuarterías” son una opción que, por precio, “satisface” la necesidad de vivienda de muchas personas migrantes en Costa Rica.

Este acceso ha sido posible inclusive para aquellos/as migrantes que viven en asentamientos en precario. De acuerdo con un estudio realizado por Morales y Pérez (2004), en seis comunidades de este tipo, con una importante presencia de personas extranjeras (principalmente de nacionalidad nicaragüense), se señalaba que las instituciones responsables de brindar estos servicios públicos han sido eficientes en suplir las líneas básicas que permiten la extensión de las redes de servicio²⁴.

Estas mejoras de acceso a servicios, fundamentalmente en lo que respecta a electricidad y agua potable, son parte de los logros que se han gestado en Costa Rica por parte de las instituciones públicas que han generado un plataforma de servicios que impactan en las condiciones y calidad de vida de los/as costarricenses, y de las que se beneficia la población migrante cuando se asienta en este país.

La tenencia de electrodomésticos, tanto en el país de origen como en el de destino, es bastante similar, con algunas diferencias en cuanto al uso de cocina y refrigerador (cuadro 4.5). Es importante recalcar que hay un mayor acceso a artículos tecnológicos (computadora 7% contra 5% y servicio de internet 0.3% a 2.3%) en Costa Rica en comparación al país de origen.

La trascendencia de esta información radica en que, con la adquisición de nuevas herramientas, las personas se familiarizan con nuevas tecnologías que eventualmente les podrían ser de utilidad en el mundo laboral.

Por otra parte, en lo que respecta al acceso a servicios sociales, los datos recopilados de las encuestas señalan que

²⁴ Es importante mencionar que esta cobertura de los servicios públicos no sería posible sin el concurso de las organizaciones comunales que, por diversos medios, logran reivindicar sus derechos más allá de la condición de tenencia de la tierra o la nacionalidad (y por ende la condición migratoria) de los/as habitantes del asentamiento.

la migración implicó para las personas entrevistadas una pérdida significativa en algunos de los servicios más elementales para el desarrollo social y económico de las personas, como salud y la educación (cuadro 4.5), pues tenían más acceso a ellos en su país de origen.

No obstante, hay que tener presente, en primer lugar, que en la población objeto de estudio hay jóvenes que apenas inician su hogar y que recién han dejado la escuela para incorporarse al mundo laboral. Dicha situación la refieren sobre todo las personas entrevistadas que trabajaban en la agricultura, donde se produce una migración circular, por lo que el uso de algunos servicios de tipo social

se circunscribe básicamente a servicios de salud y en mucho menor medida a servicios de educación.

Contrario a una imagen bastante extendida en la opinión pública, que señala una asociación directa entre deterioro de servicios públicos y la presencia de población inmigrante, el acceso a la educación y la salud son ámbitos en los que las personas inmigrantes perciben pérdida en Costa Rica, en relación al acceso que las personas entrevistadas tenían de dichos servicios en su país de origen. Por su parte, en espacios para la recreación, recolección de basura y guarderías, se experimenta una mejoría en Costa Rica.

CUADRO 4.5

COSTA RICA: SERVICIOS EN LA VIVIENDA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE – 2010
(PORCENTAJES/ MUESTRA = 300/)

	País de origen	País de destino
Servicios con que contaba/ cuenta la vivienda		
Electricidad	80	98
Inodoro	44	85
Agua potable (pública fuera de la casa)	75	79
Agua potable (para tomar y uso en el hogar)	53	69
Artículos con que contaba/ cuenta la vivienda		
Televisor	74	72
Radio	80	59
Plancha	77	59
Cocina	49	56
Refrigerador	31	51
Acceso a servicios		
Escuela/ Colegio	91	52
Servicio salud	90	82
Lugares recreación	71	77

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



Distintas investigaciones que han estudiado el tema de acceso a los servicios públicos por parte de la población inmigrante en Costa Rica, enfatizan en que uno de los factores diferenciadores entre las condiciones de vida en los hogares en los que hay personas nicaragüenses y aquéllos en los que viven los costarricenses es la insatisfacción de necesidades básicas, que afecta mayormente a los de jefatura nicaragüense (Castro, 2002); sobre todo se encuentran asimetrías en educación, vivienda y aseguramiento.

De igual modo, en lo relativo al acceso a servicios de salud, se ha encontrado que la población nicaragüense no es atendida de la misma forma que la costarricense (Morales y Castro, 2006)²⁵.

Por sector, quienes más expresaron experimentar una baja en su acceso a servicios sociales fueron los/as trabajadores de la agricultura, seguidos de quienes laboraban en el servicio doméstico. En construcción también se da esta condición, pero de forma más discreta (cuadro 4.6).

Al respecto de estos resultados, que ponen de manifiesto las dificultades de las personas inmigrantes para acceder a los servicios sociales en Costa Rica, cabe señalar como posibles explicaciones a ello, las características de informalidad que caracterizan a los sectores en los que laboran las personas inmigrantes en el país, la resistencia al pago de la seguridad

²⁵ Según Kevenhörster (2009), el mito de que las personas migrantes nicaragüenses no cotizan a la CCSS, y que por eso la población nacional ve reducido su presupuesto para la atención médica, quedó sin argumentos una vez más cuando el ex Presidente Ejecutivo de la CCSS, Eduardo Doryan, afirmó que 120 mil inmigrantes cotizan a la Caja, lo que generó en el año 2007 una recaudación cercana a los 80 mil millones de colones; es decir, alrededor de 144 millones de dólares, monto que cubre sus necesidades médicas e incluso las de miles de migrantes en condición irregular y costarricenses que reciben atención sin cotizar.

social por parte de los empleadores²⁶ de las personas inmigrantes y la condición migratoria (especialmente a la “irregular”) de esta población, pues suele ser una de las condiciones para poder acceder a estos servicios el tener un estatus migratorio regular. Así pues, como ya se planteó anteriormente en este estudio, una de las actividades más informales en el país es precisamente la agricultura.

En resumen, de acuerdo con las afirmaciones de las personas que participaron en las sesiones grupales realizadas para este estudio, “las condiciones de vivienda de los inmigrantes nicaragüenses en el país son generalmente muy austeras.

Quienes trabajan en la agricultura indican residir en los llamados “baches” (...). Quienes residen en las áreas urbanas, muchas veces suelen hacerlo en “ranchos” (estructuras de zinc y “piso de tierra”) en los barrios marginales de la ciudad. Pese a esta situación, algunos manifiestan que las condiciones de la vivienda donde habitan en Costa Rica son mejores en comparación a las de su país de origen” (CID-Gallup, 2010: s.f.). Muy probablemente, el hecho de contar con más acceso a agua potable en casa y electricidad explican esta apreciación.

Este acercamiento a las condiciones habitacionales de las personas inmigrantes entrevistadas da pie a revisar la situación socioeconómica de esta población, tanto en el país de origen como en el de destino, para así establecer los posibles vínculos entre las condiciones de ambos escenarios y la conformación del respectivo sistema migratorio.

²⁶ Estos aspectos serán profundizados en el Cap. V del presente documento.

CUADRO 4.6

COSTA RICA: SERVICIOS EN LA VIVIENDA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA
POR SECTOR Y SEXO (PORCENTAJES - 2010)

	Sector			Sexo	
	Agricultura	Construcción	Servicio doméstico	Mujeres	Hombres
Para de origen					
Servicios de salud	91	84	95	93	89
Escuela y colegio	88	91	97	94	90
Sistema de recolección de basura	53	69	72	70	58
Lugares para recreación	66	72	79	72	70
Acceso a guarderías	18	11	23	19	17
Para de destino					
Servicios de salud	85	83	76	79	84
Sistema de recolección de basura	70	93	93	92	77
Escuela y colegio	45	53	64	66	46
Lugares para recreación	66	85	89	82	74
Acceso a guarderías	15	27	48	40	20
No tiene ninguno	4	1	3	3	3

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

Situación socioeconómica del hogar de la persona migrante

En referencia al ingreso total promedio del hogar en el país de origen²⁷, se encuentra que cerca del 76% de las personas consultadas percibía \$200 o menos al mes (cuadro 4.7). Por sexo, el porcentaje correspondiente a las mujeres que perciben menos de \$200 al mes es superior al de los hombres (84% contra 73%).

Es importante mencionar que, en el caso de las mujeres nacionales y migrantes nicaragüenses, muchas veces estas últimas son víctimas de la “prevalencia de esquemas culturales que desvalorizan el trabajo de las mujeres, así como la poca oferta de empleos, hacen que miles de mujeres entren en el mercado de trabajo en desventaja en relación a los hombres” (Barahona, 2001:15); estos aspectos son

parte de los elementos que explican que éstas muestren una mayor tendencia a obtener un ingreso inferior en el país de origen²⁸.

Por sector, aproximadamente el 80% de las personas entrevistadas que trabajaban en la agricultura y el servicio doméstico dijeron tener un ingreso de US\$200 mensuales o menos y, en el caso de los trabajadores de la construcción, un 64% afirmó tener dicho ingreso.

Un 1.7% de las personas entrevistadas afirmó contar con ingresos promedio superiores a los \$800, ninguna de estas personas era mujer. Nuevamente, este dato en línea con otros estudios señala que las mujeres reciben salarios inferiores.

²⁷ En los últimos tres meses anteriores a su venida a Costa Rica.

²⁸ Esto no es una condición exclusiva de Nicaragua. En Costa Rica, la brecha salarial entre hombres y mujeres continúa siendo un tema pendiente.

En este mismo sentido, los resultados de las encuestas señalaron que solamente 31% de las mujeres entrevistadas afirmó que eran las aportaban la mayor cantidad de recursos para el hogar en su país de origen, contra un 53% de los varones.

En cuanto a los sectores de ocupación, destaca que sólo un 29% de las personas entrevistadas que trabajan en el servicio doméstico eran las responsables del sostén económico del hogar en su país de origen. Por su parte, para el caso de la agricultura y construcción (labores ocupadas por varones en su mayoría) los porcentajes rondan aproximadamente entre un 47% y un 50%

Estos datos reflejan la vigencia del rol social de proveedores de los varones en las sociedades patriarcales, razón por la cual ellos, a partir de los sectores en los que se insertan laboralmente, exhiben porcentajes más altos en lo que atañe al nivel de ingreso, y de ahí su relevancia para el sostenimiento económico de los hogares.

Por otro lado, en cuanto a la procedencia de los ingresos de las personas migrantes en el país de origen, se encuentra que un 82% de las personas consultadas dijo que sus ingresos provenían del salario, un 8% de "otra" fuente y sólo en 2% por concepto de ayudas gubernamentales.

CUADRO 4.7

COSTA RICA: SITUACIÓN ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA – 2010
(PORCENTAJES/ MUESTRA = 300/)

	País de origen	País de destino
Ingreso total del hogar durante últimos tres meses		
Menos \$200	76	10
\$200 o más	13	87
Ns/Nr	11	3
Persona que aportaba/aporta mayor parte del dinero		
Entrevistado/a	47	87
Sólo sus hijos	38	4
Sólo su esposa/pareja y sus hijos	9	7
Otros	6	2
Forma en que se obtenían/obtiene los ingresos		
Salario	82	100
En lo que gastaba/gasta el dinero		
Vestido	83	83
Electricidad	67	57
Alimentación	57	54
Transportes	54	59
Gastos escolares (no incluye transporte)	50	30
Considera que el dinero le alcanzaba/alcanza		
Menos	44	37
Igual	21	26
Más	27	37

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

En relación al uso que se da a los recursos económicos, las personas migrantes entrevistadas indicaron que los usan fundamentalmente para la satisfacción de necesidades básicas: vestido, alimentación, servicios y gastos escolares (cuadro 4.7). Los hombres refieren que gastaban principalmente en vestido (87%) y electricidad (65%); las mujeres invertían más (en comparación con los hombres) en transporte, gastos escolares y pago de agua.

En cuanto al uso que se le da a los recursos económicos por parte de las personas entrevistadas en Costa Rica, es notable el aumento en el ingreso promedio del hogar²⁹, pues un 71% de las personas afirma contar con ingresos superiores a los \$200 y hasta \$600 mensuales. Por sexo, es posible observar que la brecha en el ingreso se “cierra” un poco en el nivel de \$200 a \$600 USD mensuales, ya que cerca del 69% de las mujeres y un 72% de los hombres tiene este ingreso.

En el caso particular de las mujeres, es importante recordar que un 52% de las mujeres encuestadas señalaron que no percibían ningún ingreso en su país de origen (dado que se encontraban desocupadas o inactivas), por lo que al incorporarse en el mercado laboral en el país de destino, es lógico que reportaran que sus ingresos han aumentado.

En los sectores analizados en este estudio, quienes señalaron haber aumentado de forma considerable sus ingresos son los trabajadores de la agricultura donde poco más de la mitad lo aumentan a más de \$200³⁰. Además, alrededor de un 37% de las trabajadoras en el servicio doméstico cuentan con ingresos que rondan entre los \$401 y \$600.

Estos aumentos en los ingresos del hogar podrían explicarse, en parte, debido a los topes de salario mínimo que rigen en el

²⁹ En los últimos tres meses.

³⁰ Recordar que en el país de origen, el 80% de estas personas afirmó contar con un ingreso inferior a los \$200.

país, los cuales suelen ser superiores a los del país de origen de estas personas³¹.

Los datos citados evidencian que las diferencias entre los ingresos que perciben las personas migrantes, antes y después de migrar, constituyen un factor determinante en la decisión de migrar hacia Costa Rica. Como lo ratifican los resultados de las encuestas, los ingresos percibidos por las personas migrantes entrevistadas tienen su origen casi exclusivamente en la remuneración que reciben por el trabajo que realizan, lo cual evidencia hasta cierto punto la escasa accesibilidad que tienen las personas entrevistadas a las diferentes formas de transferencias sociales a cargo del Estado costarricense. Esto, en alguna medida, podría estar asociado con estatus migratorios irregulares de los informantes.

En el país de destino, las mujeres asumen un rol más relevante como proveedoras, pasando de un 31% en el país de origen a casi un 69% en el de destino. Esto podría atribuirse a una mayor participación e incorporación al mercado de trabajo en condición de ocupadas en Costa Rica, pero también podría deberse a que muchas mujeres que migran lo hacen como consecuencia de haber asumido la jefatura de sus hogares, como lo han señalado diversos estudios en los que se ha encontrado una asociación directa entre la migración de las mujeres y la jefatura femenina de los grupos familiares emisores (Barahona, 2001:21).

Por otro lado, en cuanto a los principales gastos del hogar en Costa Rica de las personas entrevistadas, se señalaron básicamente los mismos que en los países de origen, con la diferencia que las personas dijeron tener que realizar un

³¹ Según Baumeister, et. al. (2008), los salarios agrícolas en Costa Rica oscilan entre US\$7.00 y US\$10.00 y en Nicaragua entre menos de US\$2.00 hasta US\$3.00; para actividades como la construcción los salarios de Costa Rica son de alrededor de US\$11.00-US\$12.00 por día; en el servicio doméstico entre US\$150.00 y US\$200.00.

pago adicional por concepto de alquiler de vivienda o de hipoteca³², cuando habían realizado la compra de casa, así como en transporte y en educación, gastos altamente señalados por las mujeres, mientras que los hombres refirieron gastar un poco más en alimentación, vestido y pago de electricidad.

Finalmente, un 44% de las personas encuestadas considera que el ingreso en su país de origen les alcanzaba para menos. En Costa Rica, un 37% de las personas migrantes entrevistadas consideran que su ingreso les alcanza menos, e igual o más un 63%(cuadro 4.7).

De los datos referidos, se puede inferir que, a pesar de que el costo de la vida en Costa Rica es más elevado, existe al parecer una compensación por el aumento en los ingresos. De hecho, un 37% de las personas entrevistadas afirma que su ingreso actual le alcanza para más, en comparación con el que tenía en su país de origen.

Además, en algunos casos, también colaboran en esta percepción las condiciones de austeridad³³ en las que los migrantes suelen vivir y que ha sido señalada en las entrevistas.

Según los resultados de las encuestas, puede afirmarse que las personas inmigrantes consultadas son quienes proporcionan en mayor medida los recursos económicos de su hogar en Costa Rica. Fundamentalmente, señalan que lo invierten en la satisfacción de necesidades básicas de subsistencia (vestido, alimentación, vivienda) así como en educación o transporte. Además, la mayoría cuenta con ingresos mensuales superiores a \$200,00 y afirman que este

³² Como se mencionó anteriormente, un alto porcentaje de personas pasan de ser propietarias en su país de origen, a inquilinas en el de destino.

³³ Entre ellas, la cohabitación en grupos que puede implicar cierto hacinamiento, lo cual es, sin duda, una estrategia para bajar costos durante su estadía en el país de destino, no sólo generados por compartir costos de renta sino también de pago de servicios.

ingreso les rinde igual o más que el ingreso que tenían en su país de origen (a pesar de que tienen mayores gastos en Costa Rica, por ejemplo, en alquiler).

El contenido de este apartado conduce a retomar el aporte de Baumeister, et. al. (2008), quienes sintetizan algunos factores estructurales de atracción y expulsión de migrantes, asociados con los tópicos tratados hasta el momento. Dentro de los primeros señalan:

1. La diferenciación salarial. Evidencias de diferencias salariales entre Costa Rica y Nicaragua.
2. Modernización social y globalización. Para el caso costarricense, en la creación de espacios laborales para los/as nicaragüenses pesan dos factores:
 - a) ha crecido el nivel educativo de la población nacional y su tendencia a buscar nuevos empleos;
 - b) se ha generado una diversificación de empleos mejor remunerados, los cuales, son ocupados por los/as costarricenses.

Vinculado a los puntos anteriores, los autores colocan otros factores estructurales, pero en este caso, de expulsión. Dentro de éstos se destacan:

1. Bajas oportunidades de trabajo asalariado. Mientras que en Costa Rica cerca del 70% de las personas ocupadas son asalariadas, en Nicaragua esa proporción disminuye al 47% de todos/as los/as ocupados/as (Trejos, 2006, citado en Baumeister, et. al., 2008). Esta situación es notoria en las zonas rurales. De hecho, Nicaragua pasó de ser un país "importador" de mano de obra en los años setenta a un "exportador" a partir de los noventa (Baumeister, 2006, citado en Baumeister, et. al., 2008).
2. Inserción estacional de la fuerza de trabajo. Se explica por dos razones:
 - a) por la propia demanda de mano de obra en actividades de carácter temporal, como son la agricultura comercial de exportación o la construcción;

b) como estrategia de las familias para mantener las condiciones reproductivas del hogar en el lugar de origen.

3. Efectos negativos en las zonas rurales de la apertura comercial en el mediano plazo. Aunado a estas condiciones favorables para la emigración, principalmente de manera no permanente, cabe indicar que, aunque aún es muy prematuro para tener evidencias empíricas, los efectos en el mediano plazo (de cinco a diez años, según lo establecido en los Acuerdos del CAFTA), los cambios en los aranceles del comercio exterior podrían incrementar las importaciones agrícolas y, por lo tanto, reducir la producción interna.

Hasta el momento, se han descrito las características sociodemográficas de las personas encuestadas, las cuales responden a los requerimientos de fuerza de trabajo en el mercado laboral costarricense. También se ha observado que, efectivamente, Costa Rica ofrece a estos/as trabajadores/as condiciones y acceso a bienes y servicios que en su país de origen no logran obtener, cuya privación se traduce en la insatisfacción de sus necesidades y las de sus familias.

De tal manera, ha sido posible comprobar la existencia de condiciones particulares que permiten e impulsan este movimiento de personas entre ambos escenarios (de origen y destino). Esto remite al desarrollo de las particularidades que comporta el proceso migratorio experimentado por esta población y su vinculación con el establecimiento del sistema migratorio existente entre ambos países.

4.3 Proceso migratorio

En el 2008, el Programa Estado de la Nación, en su III Informe de Estado de la Región, afirmaba que cerca de un 10% de la población centroamericana (poco más de cuatro millones) vive fuera de sus países de origen. En este contexto, “a nivel intrarregional, los mayores flujos migratorios se presentan entre Nicaragua y

Costa Rica; este último es el destino de alrededor del 40% de la población migrante nicaragüense” (Programa Estado de la Nación, 2008:252).

A efectos de reconstruir el proceso migratorio de las personas consultadas, se inicia haciendo un recuento de los principales motivos para migrar de las personas entrevistadas, en donde fue posible encontrar varios factores y fundamentalmente un interés laboral.

Es posible detectar razones de carácter económico, social y político-legal que sustentan la decisión de migrar de su país de origen por parte de las personas entrevistadas, siguiendo la misma tónica en los procesos migratorios a nivel latinoamericano: “En América Latina, las principales causas de la emigración han sido de índole económica y social, relacionadas con los déficit en desarrollo humano. Los altos índices de pobreza, la persistente desigualdad y la situación de desempleo crónico, subempleo e informalidad en el mercado laboral alientan la búsqueda de mejores ingresos y oportunidades en el extranjero” (Solimano y Allendes, 2007, citado en Programa Estado de la Nación, 2008:252).

Las escasas oportunidades de empleo en los países de origen, aunado a la demanda de mano de obra en el exterior motivan en gran medida la migración, sustentada en la esperanza de encontrar un empleo que les permita mejorar sus condiciones socioeconómicas (Cuadro 4.8). Al respecto, Morales (2002), señala que en el caso nicaragüense, “(..) el comportamiento del mercado laboral refleja en buena medida una persistente fragilidad en la calidad y estabilidad de los empleos generados” (p.100).

Así, un 64% del total de personas entrevistadas señala como principal motivo para salir de su país, la necesidad de trabajar y un 14% la búsqueda de una mejor calidad de vida, debido a la escasez de trabajo o porque los salarios son “malos” en su país de origen.



CUADRO 4.8

COSTA RICA: PRINCIPALES MOTIVACIONES PARA MIGRAR DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA –2010 –(PORCENTAJES/ MUESTRA = 300/)

Motivo por el que salió del país	Principal motivo	Motivo secundario
Búsqueda de trabajo	64	59
Búsqueda mejor calidad de vida	14	---
Malos salarios	6	---
Necesitaba dinero	3	---
Le atrajo el país	3	15
Pobreza extrema	3	---
Motivo por el que decidió venir a este país	Principal motivo	Motivo secundario
Mejores oportunidades de empleo	64	9
Lugar más tranquilo para vivir	11	21
Los salarios son mejores	9	25
Mejores condiciones para el trabajo	5	15
Más seguro para mí y mi familia	5	4

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

En el caso de las mujeres, éstas señalan en mayor proporción haber migrado por las malas remuneraciones (10% contra 4% de los varones). Los varones señalaron el deseo de mejorar su calidad de vida como mayor motivación (casi un 15% frente un 11% en las mujeres). En términos generales, ambos refirieron también haber salido de su país de origen por falta de trabajo o por el deseo de mejorarlo (67% en las mujeres, 63% en los hombres).

De las sesiones grupales se recabó la siguiente información al respecto: “En el caso de Nicaragua, la baja demanda laboral y empleos mal remunerados son las principales razones -citadas especialmente por los entrevistados varones- que motivaron su salida del país vecino. Por su parte, una proporción mayor de mujeres indican haber emigrado –además de las razones anteriormente expuestas- debido a motivos de carácter emocional, tales como agresión doméstica e inestabilidad familiar y una necesidad imperiosa e inmediata de llevar recursos económicos

al hogar para el sustento de la familia” (CID-Gallup, 2010:s.p.).

De manera que, como se observa, los grupos focales ratificaron la información de las encuestas y agregaron el factor de razones emocionales como motivo para migrar por parte de las personas inmigrantes entrevistadas.

Por sector, parecen replicarse las tendencias anteriormente señaladas, dada la división sexual del trabajo, la cual, como se afirmó, hace que hombres y mujeres se inserten de forma preferente en uno u otro sector productivo. Los primeros en agricultura y construcción y las segundas en servicio doméstico.

Ahora bien, como motivos sociales³⁴ para salir de sus países de origen, quienes participaron en los grupos focales de este estudio señalaron “(..) el reunirse con otros familiares que viven en el extranjero, la construcción o ampliación

³⁴ Obtenido de las sesiones grupales.

de vivienda, búsqueda de un mejor estilo de vida y las redes sociales de apoyo” (CID-Gallup, 2010: s.p.). Asimismo, fue posible encontrar (especialmente en la mujeres) motivaciones vinculadas con situaciones de violencia intrafamiliar e inestabilidad del núcleo familiar (CID-Gallup, 2010).

Lo anterior, es una las características de la creciente migración femenina: “Las mujeres migran por muchas razones, por la búsqueda de una mejora económica para sus vidas y/o la de sus familiares, la búsqueda de mayores oportunidades de formación o profesionales para ellas o para su prole, el deseo de gozar de una mayor independencia personal, familiar y/o social, la reunificación familiar, el deseo de cambio o el anhelo por conocer otras realidades, la búsqueda de nuevas experiencias, el amor, la necesidad de huir de determinadas situaciones de violencia de cualquier tipo, la violencia política o de persecución por razones de género, etcétera” (Vicente, 2006, citado en Lerussi, 2007:17).

Otros motivos, que provocan la emigración, son las condiciones político legales; dentro de ellas se mencionaron “(...) la inestabilidad política en el país de origen y los requisitos laxos para la contratación de personal en la empresas empleadoras (permisos laborales)” (CID Gallup, 2010: s.p.).

Es importante mencionar que, en la década de los ochenta, las condiciones políticas y sociales de los países de la región fueron el detonante de importantes flujos migratorios intrarregionales; sin embargo, esta situación se ha ido regulando poco a poco, por medio de un proceso que ha tomado años y, al parecer, este contexto ya no representa una de las principales razones de la migración.

Varios autores han señalado que son las transformaciones económicas, la apertura de mercados, los cambios en los sectores productivos, incluida una mayor demanda laboral, así como la profundización de la desigualdad social y la distribución del ingreso entre sectores sociales y países,

los factores de orden estructural que mueven estos flujos migratorios. Como se puede apreciar de los resultados de este estudio, a nivel personal, las razones que inciden en tomar la decisión de migrar son las vinculadas al trabajo, las cuales funcionan como catalizadoras para que estas personas lo hagan: mejor empleo y mejores salarios. En este sentido, se reafirma que se está frente a una migración claramente laboral.

Así las cosas, ante la pregunta ¿por qué esta población decidió migrar a Costa Rica?, sobresalen las siguientes razones: mejores oportunidades de empleo, la tranquilidad para vivir y “mejores salarios” (cuadro 4.8).

Las personas entrevistadas, en un 74%, señalaron que habían seleccionado Costa Rica para migrar debido a que hay mejores oportunidades de empleo (64%) y a que los salarios son mejores (9%), considerándolos motivos suficientes para mejorar su nivel de vida en general.

Las mujeres consideran que en Costa Rica se ofrecen mejores condiciones laborales (7% contra 4% en los varones). Esta diferencia podría señalar, por un lado, una mayor dificultad de las mujeres en sus países de origen para insertarse en el mercado laboral y por el otro lado, la existencia de condiciones de trabajo más complicadas. Esta continuará siendo una tarea pendiente no sólo en los países de origen sino también en los de destino.

Hablando de particularidades sectoriales, los/as migrantes que se han insertado en la agricultura señalaron que en Costa Rica se ofrecen mejores remuneraciones (13%) y las trabajadoras del servicio doméstico (72%) manifiestan que encuentran mejores oportunidades de empleo.

Es importante considerar, sobre este particular, las percepciones de las personas que participaron en los grupos focales de este estudio, quienes afirmaron haber elegido Costa Rica para migrar por: “(...) la cercanía y relativa facilidad que supone la entrada al país, sea en

condición legal o ilegal”.³⁵ Si bien en años anteriores el ingreso a suelo nacional sin la portación de algún documento migratorio era más común, los participantes sugieren que en la actualidad es más común usar el pasaporte y visa turística para realizar el ingreso a Costa Rica, cuyos procedimientos de solicitud se describen como sencillos y rápidos.

La elección de Costa Rica como país de destino de las personas entrevistadas y el proceso migratorio que experimentan las personas migrantes, introduce otros aspectos. En las sesiones grupales llevadas a cabo en el país con trabajadores/as inmigrantes de los diferentes sectores estudiados, se recabó información que señala una variedad de respuestas a la pregunta cómo se elige el país hacia dónde migrar? (CID Gallup, 2010):

1. *Facilidad de acceso.* Entre los factores que determinan el país de destino se considera la dificultad para acceder a documentos migratorios y al territorio de dicho país. En el caso de Costa Rica, las personas participantes comentan haber tramitado su pasaporte vigente y visa de turismo con una vigencia de 30 días, trámite considerado relativamente sencillo en la mayoría de los casos.
2. *Cercanía.* Las razones geográficas inciden en la elección del país. En el caso particular entre Nicaragua y Costa Rica, existe la facilidad del bajo costo que implica trasladarse de un país a otro. Además, los países vecinos suelen representar un mayor atractivo, debido a las similitudes culturales, de idioma y la oportunidad de mantener contacto con las familias en el país de origen. Asimismo, en

Costa Rica tienen “conocidos y familiares” que les motivan y ayudan a migrar.

3. *Oportunidades de trabajo.* Es fundamental la existencia de plazas de trabajo que absorben “capital humano” con poca calificación y el inmigrante está “dispuesto” a colocarse aun percibiendo un salario menor que el mínimo nacional y en condiciones laborales menores.

Otro aspecto de importancia que se analizó en este estudio fue la información con la que contaban estas personas al momento de tomar la decisión de migrar a Costa Rica; el 50% aseveró haber buscado algún tipo de información. Las mujeres señalaron haber realizado más esfuerzos y tener un mayor interés para buscar dicha información (53% contra un 48% en los hombres).

Quienes dijeron haber buscado información, señalaron en un 87% que había sido información relacionada a las posibles fuentes de empleo, información que afirmaron les fue de gran utilidad. Un 29% refirió haber recabado información general del país, un 21% sobre las condiciones de estadía en Costa Rica y sólo un 13% sobre los costos del viaje. En este último rubro, las mujeres tendieron más a informarse al respecto (19% a 11% de los hombres) (véase Anexo 4.1).

En este proceso, además, fueron principalmente los/as familiares quienes proporcionaron la información solicitada (60%), seguido por amistades (33%) y, en menor medida, los empleadores (3%). Al respecto de la importancia de las redes en los procesos migratorios, Solís (2007) menciona que durante la experiencia migratoria y especialmente en los primeros estadios de la misma, las redes sociales de connacionales juegan un papel fundamental en el proceso adaptativo, constituyéndose en espacios de aprendizaje y también de reproducción de la vida cotidiana. Otro aporte de las redes en el proceso migratorio se asocia a que éstas facilitan información acerca de empleos en Costa Rica (Solís, 2007).

³⁵ El uso de la palabra “ilegal” es parte de la cita textual de la síntesis que CID-Gallup hizo de los grupos focales; sin embargo, se aclara que este estudio no suscribe la utilización de esta acepción, ya que se considera que estigmatiza y denigra la condición de las personas inmigrantes en el país.

En cuanto a las redes sociales que se constituyen específicamente en torno a la migración entre Nicaragua y Costa Rica, éstas se caracterizan por ser más consolidadas y estables, dado que los procesos migratorios entre ambos constituyen una corriente más antigua y fuerte que la que se ha generado, por ejemplo, hacia el país del Norte (Barquero y Vargas, 2005).

Respecto a la duración de la estadía de las personas inmigrantes encuestadas en el país, los entrevistados señalaron que ésta tiene carácter permanente en un 53% de los casos. El 47% señaló que se encontraba en Costa Rica de manera temporal o estacional; por ejemplo, “sólo por la cosecha” (CID-Gallup, 2010).

En lo referente al ingreso y reingresos a Costa Rica, se encontró que un 36% de las personas entrevistadas señaló haber ingresado a Costa Rica por primera vez hace diez o más años, en el lapso correspondiente a “menos de 10 años y más de 5”, se ubica el 26%. Posteriormente, un 22% lo hizo hace “menos de 5 años y más de un año”, y entre “tres meses y un año” sólo el 16%

Resalta el hecho de que las mujeres son las que tienen más años de haber ingresado por primera vez al país (casi un 47% contra un 31% de los hombres lo hizo hace diez o más años). Así, conforme disminuyen los lapsos del primer ingreso, aumenta el porcentaje de hombres y disminuye el de mujeres. Por ejemplo, dentro del porcentaje correspondiente al rubro que comprende entre “menos de cinco años y más de un año”³⁶, un 25% de los varones señalaron haber ingresado al

país en ese período y un 16% correspondió a las mujeres (véase Anexo 4.1).

En el caso de reingresos al país, casi un 60% del total de personas consultadas refirió haber reingresado a Costa Rica a trabajar en un lapso que va desde los “tres meses hasta menos de dos años”. Un 21% reingresó hace “dos años y menos de ocho años” y un 19% reingreso hace más de 8 años por última vez (Anexo 4.1).

Nuevamente, parece ser que las mujeres³⁷ tienden a reingresar menos con respecto a los hombres. Y por sector, quienes se dedican a la agricultura, cuentan con un mayor porcentaje de personas que han reingresado de manera reciente (entre tres y once meses), probablemente debido a la marcada estacionalidad de las cosechas, que determina que esta migración sea temporal. Esto podría significar que la frecuencia de reingreso está asociada con la rama de actividad en la cual se desempeñan unas y otras personas.

Los períodos de ingreso de los migrantes entrevistados pueden ubicarse coyunturalmente de acuerdo con algunos hechos que han marcado las “oleadas migratorias”. Siguiendo a Acuña (2008), citado en Kevenhörster (2009), la tercera y más reciente de dichas oleadas ocurrió a finales de los años noventa y comienzos del 2000 y se vincula con cambios significativos en las condiciones de empleo en el país de origen principal de las y los entrevistados: Nicaragua, fundamentalmente en el sector público (Baumeister, et. al; 2008). Además, influyó el ajuste de los mercados laborales, dándose una regionalización de la fuerza de trabajo en sectores dinámicos de la economía regional³⁸ (Morales y Pérez, 2004).

³⁶ Referente a este dato, es importante colocarlo en términos de la expansión experimentada entre 2002 y 2006 en la construcción, donde Guanacaste y Puntarenas registraron un crecimiento de un 250% y un 203% respectivamente (OIM, 2008). En este sentido, la información dada por los hombres entrevistados puede responder a este crecimiento del sector construcción en los años mencionados.

³⁷ De hecho, un 62% de las mujeres entrevistadas afirmaron estar en Costa Rica de forma permanente, contra un 48% de los hombres.

³⁸ Estos son: agricultura de exportación, industria y sector servicios (Morales y Pérez, 2004).



Según Acuña, este último flujo migratorio no se ha detenido hasta el momento; sin embargo, su comportamiento ha variado. Según Castro (2002), el período más importante de ingreso de población nicaragüense a Costa Rica ocurre en la década del noventa, comparativamente hablando, el grupo que lo hizo después de la amnistía migratoria³⁹ en los años 1999-2000 es reducido.

En cuanto a los reingresos de las personas migrantes a su país de origen, así como las principales razones para hacerlo, fue posible observar que un 53% afirmó haber vuelto de una a cuatro ocasiones al país después de su primer ingreso y un 17% lo ha hecho de cinco a nueve veces. Cerca de un 13% ha realizado este viaje diez o más veces y aproximadamente un 17% es la primera vez que migra (Anexo 4.1).

Entre los motivos más importantes para retornar al país de origen predomina la visita a los familiares (77%). Un 9% lo hace porque finalizó la actividad laboral (regreso temporal), quienes van para realizar trámites (búsqueda de documentos) representan un 6% y por festividades viaja un 5% (Navidad, Semana Santa, entre otras). Desde luego que la frecuencia de reingresos a Costa Rica, en este caso, se ve facilitada por la cercanía geográfica de ambos países, lo cual se

³⁹ En la segunda mitad de la década de los años noventa se produce un aumento del proceso migratorio entre Nicaragua y Costa Rica, coincidente con la expansión de algunas actividades agrícolas ubicadas en los sectores agroexportadores más dinámicos. Asimismo, este movimiento tiene un punto alto después de noviembre de 1998, por el impacto del huracán Mitch en Centroamérica, que causó significativas pérdidas humanas y económicas en Nicaragua, lo cual impulsó un importante movimiento migratorio hacia Costa Rica. Esta situación “obligó” al gobierno de Rodríguez Echeverría (1998-2002) a decretar una amnistía migratoria en 1999 (Baumeister, et. al; 2008). Según Andrea Hidalgo, funcionaria de la Defensoría de los Habitantes, en este contexto se documentó a las personas; sin embargo, no se pensó como se iba a incorporar a esta población al trabajo, salud, seguridad social, educación, etc.

traduce en costos de desplazamiento relativamente bajos y menores tiempos de desplazamiento.

Los datos referidos pueden hacer suponer que la persona migrante mantiene parte importante de sus redes familiares y afectivas en su país de origen, razón por la cual, regresa a visitar y procura pasar allá las épocas afectivamente importantes para ella. En este sentido, no se puede obviar que “aunque la migración no implica la ruptura de lazos familiares y afectivos, debido a la permanencia de los vínculos con un hogar y una comunidad determinados, el desplazamiento ciertamente supone la interrupción de una vida cotidiana en común” (Programa Estado de la Nación, 2008:256).

Por otra parte, cuando se les consulta sobre la posibilidad de volver a su país de origen para quedarse definitivamente, la respuesta obtenida es que ésta no es una opción a corto plazo, ya que no tienen esperanzas de que la situación interna de su país cambie (CID-Gallup, 2010). En definitiva, cerca del 53% de las personas consultadas define su estancia en Costa Rica como permanente. Esta tendencia es más alta entre quienes se desempeñan en construcción y servicio doméstico. De forma temporal, se ubica un 28% del total de informantes. Resulta importante destacar esta información, pues deja ver que la mayoría de las personas entrevistadas desea permanecer en el país y ello implica retos para su regularización, si se desea conservar en condiciones regulares a esta fuerza laboral en el país, y además retos para su integración, si se desea potenciar el aporte de estas personas al desarrollo del país.

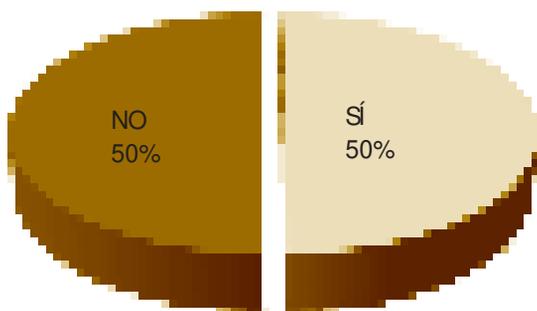
Con la información recopilada hasta el momento, y recuperando el aporte de Morales (2008), se puede catalogar la movilidad de personas migrantes hacia Costa Rica bajo dos tipos:

- a) Los flujos que se asientan de modo permanente en el país.
- b) Quienes de manera temporal cruzan las fronteras por motivos laborales, de parentesco, tránsito o turismo.

ANEXO 4.1

**INFORMACIÓN Y DOCUMENTOS CON LOS QUE SE CUENTA AL INGRESAR A COSTA RICA
SEGÚN LAS PERSONAS ENTREVISTADAS**

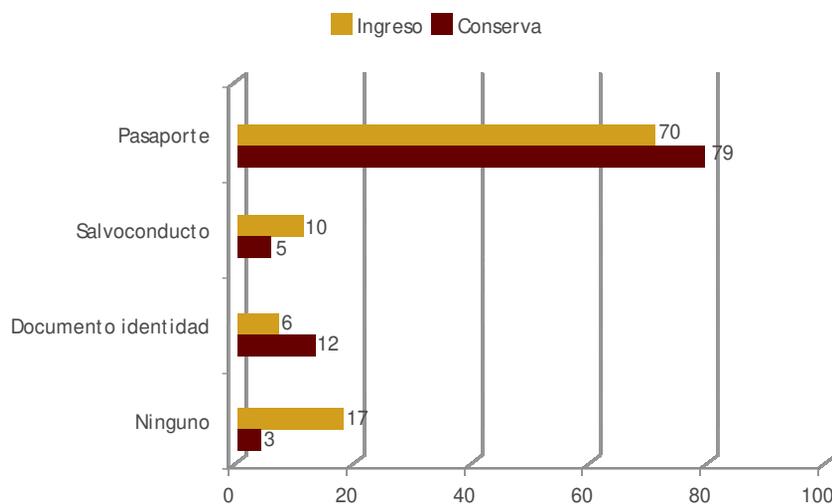
Contaba con información al momento de venir al país
(Porcentajes/ Casos: 300)



Tipo de información con la que contaba y cuál fue más útil
(Porcentajes / Casos: 150)

	Contaba	Más útil
Sobre posibles trabajos	87	81
Información general sobre el país	29	11
Sobre estadía/ hospedaje	21	2
Medio por el que consiguió la información (Porcentajes / Casos: 150)		
Familiares	61	
Amigos	35	

**Documento con el que ingresó al país la última vez/
Documentos con los que cuenta actualmente**
(Porcentajes/ Casos: 300)



Estado en el país
(Porcentajes / Casos: 300)

Temporal (menos de seis meses)	28
Permanente	53
Período de trabajo	7
Sólo por cosecha	9
NS NR	4

Ahora bien, en el proceso migratorio los medios más utilizados para ingresar al país de destino son de suma importancia. De acuerdo con las personas consultadas, éste se realiza, fundamentalmente, vía terrestre, haciendo uso del autobús (95%). Según la información recabada por medio de las sesiones grupales con trabajadores/as migrantes, la frontera se cruza de la forma que se describe a continuación.

El traslado...

“Quienes se trasladan por tierra para cruzar la frontera de Costa Rica suelen utilizar el servicio de autobuses comerciales e ingresar en calidad de turistas al país. Algunos participantes indican haber ingresado por este medio sin la tenencia de un documento migratorio para acreditar su estancia legal en el país o permisos de entrada, evadiendo así el



control de las autoridades migratorias” (CID-Gallup, 2010: s.p.)

Además, aparece en este contexto la figura del “coyote” y, al respecto, se afirma que “pese a que la utilización del “coyote” como medio de ingreso al país es poco común entre los participantes, la participación del mismo continúa siendo la única opción viable para quienes no cuentan con un documento de migración.

Los inmigrantes que hacen uso de un coyote suelen caminar varios días bordeando las zonas aledañas a la frontera y esquivando los puestos policiales. Los mismos deben desembolsar varios cientos de dólares para costear este servicio, dinero que se utiliza en parte para “comprar a las autoridades” (CID-Gallup, 2010: s.p).

Es posible apreciar que en ocasiones hay una carencia de documentación adecuada por parte de las personas entrevistadas es uno de los problemas que enfrentan. Por lo anterior, cabe preguntarse ¿con cuáles documentos contaban las personas inmigrantes consultadas cuando ingresaron al país?

El 70% de la población en estudio afirmó haber contado al momento de ingresar al país con su pasaporte, un 10% aproximadamente con salvoconducto, y un 6% con su cédula u otro documento de identidad. Se subraya la existencia de un 17% que lo hizo sin ningún documento (véase Anexo 4.1).

En la actualidad, un 79% de quienes entraron con su pasaporte aún conservan este documento, el salvoconducto un 5%, la cédula un 12% y un 3% de quienes no tenían documentos al momento de ingresar continúa en la misma condición.

Ingresar sin la documentación requerida a Costa Rica coloca a las personas migrantes en situaciones que, en algunos casos, pueden ser consideradas riesgosas o les obliga a usar “coyotes”. Así, “quienes ingresaban al país en condición de indocumentados debían primero ponerse

en contacto con un “coyote” quien, además de fungir como guía en el trayecto, estaba a cargo de sobornar a los funcionarios migratorios para permitir el acceso al otro lado de la frontera. Este trayecto tenía una duración de varios días de camino a pie por zonas aledañas al Río San Juan, evadiendo los puntos de control y demás obstáculos naturales que supone la vía rudimentaria: animales, lluvias, hambre” (CID-Gallup, 2010: s.p.).

Lo anterior, es advertido en el *III Informe de Estado de la Región*, al señalar que: “el endurecimiento de los controles migratorios, junto con la operación de actores ilegales como los “coyotes” y los traficantes, genera un escenario de mayor vulnerabilidad que, en no pocas ocasiones, resulta en graves riesgos para la integridad física y patrimonial de los migrantes” (Programa Estado de la Nación, 2008:249).

En la actualidad, son más los/as inmigrantes entrevistados que se presentan al puesto fronterizo “(...) para ingresar al país en calidad de turistas, para luego desplazarse a lo largo del territorio nacional con la esperanza de encontrar un empleo que no requiera mayor documentación que la que llevan en ese momento” (CID-Gallup, 2010: s.p.).

En la mayoría de los casos, ingresan al país con su pasaporte con la visa de turismo, la cual tiene una vigencia máxima de 30 días y debe sellarse en el consulado en Nicaragua al vencimiento para extenderla. A pesar de esto, la mayor proporción de entrevistados/as manifiesta no haber realizado este trámite en varios meses (CID-Gallup, 2010).

Asimismo, entre las personas entrevistadas, se señalaron casos de personas que indicaron haber ingresado al país (en el pasado) sin ningún tipo de documentación migratoria. Parte de las experiencias negativas que esta población experimentó, por ingresar de esta forma, se evidencian en que el 11% de los/as informantes afirmaron haber sido deportados anteriormente. De ellos, el 70% señaló haber regresado nuevamente a

Costa Rica después de un mes de haber sido deportados/as.

En resumen, entre las personas entrevistadas, el pasaporte fue el documento con el que dijeron contar y el cual les es solicitado por los empleadores al momento de ser contratadas en Costa Rica. Además, un 25% indicó que “no se le había pedido” ningún documento como requisito para otorgarles empleo.

Se subraya el hecho de que sólo un 5% señaló que le solicitaron permiso de trabajo para darle empleo (a pesar de que el permiso de empleo sólo puede ser tramitado por los empleadores en Costa Rica).

Una minoría de empleadores solicitó cédula o permiso de residencia; pese a ello, los/as informantes refieren que la ausencia de un permiso de trabajo no ha sido obstáculo, en la mayoría de los casos, para ser aceptado en un empleo (CID-Gallup, 2010).

Kevenhörster (2009) señala a este respecto que la condición de irregularidad en la que se encuentra una gran parte de los/as migrantes nicaragüenses se identifica como uno de los mayores problemas que enfrentan, desde la salida de su país hasta su permanencia en Costa Rica.

Así, la falta de autorización migratoria o laboral (permiso laboral o cédula de residencia) significa un estatus de irregularidad, que facilita la violación de los derechos de esta población que se considera y es considerada fuera de la ley y por tanto carente de legitimidad para exigir el cumplimiento de sus derechos o denunciar violaciones a los mismos.

Andrea Hidalgo, funcionaria de la Defensoría de los Habitantes y Karina Fonseca, del Servicio Jesuita para Migrantes de Centroamérica (SJM), entrevistadas en el marco de esta investigación, señalaron que la información básica con la que debería partir esta población de su país de origen

es aquella relacionada con las condiciones generales para permanecer en el país, lo cual claramente incluye la documentación⁴⁰ y las autorizaciones migratorias.

Además, ambas coinciden en que es necesario que las personas tengan la claridad de que para realizar sus gestiones personales para la regularización, no necesitan pagar los servicios de un/a profesional en Derecho. Esto último se ha prestado para estafas a los/as migrantes.

Fonseca añade que quienes ingresan a Costa Rica necesitan conocer el procedimiento para obtener los permisos de trabajo, ya que existe la idea de que es posible que el/la trabajador/a realice este trámite directamente, sin la necesidad de tener empleador. En realidad, estos trámites sólo pueden ser realizados por el empleador y por tanto es obligación de éste tramitarlos.

En cuanto a las experiencias positivas y/o negativas de las personas migrantes con las autoridades migratorias, la información de las sesiones grupales realizadas en el marco de este estudio permiten hacer algunos aportes. En primera instancia, las personas migrantes afirman que los incidentes con las autoridades migratorias (policía u otros) son frecuentes.

Las personas participantes en los grupos focales de este estudio, señalaron que la forma que utilizan para evadir este tipo de situaciones es restringiendo los lugares que visitan.

Esto implica que suelen no asistir a lugares públicos, evitan calles transitadas y, especialmente, eluden cualquier tipo de enfrentamiento con los/as nacionales, pese a ser víctimas de malos tratos en ocasiones.

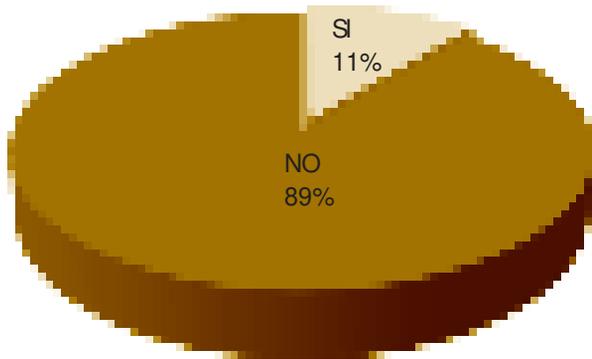
⁴⁰ Mínimo, partida de nacimiento, cédula de identidad nicaragüense y el pasaporte ordinario (Fonseca, 2010).



ANEXO 4.2

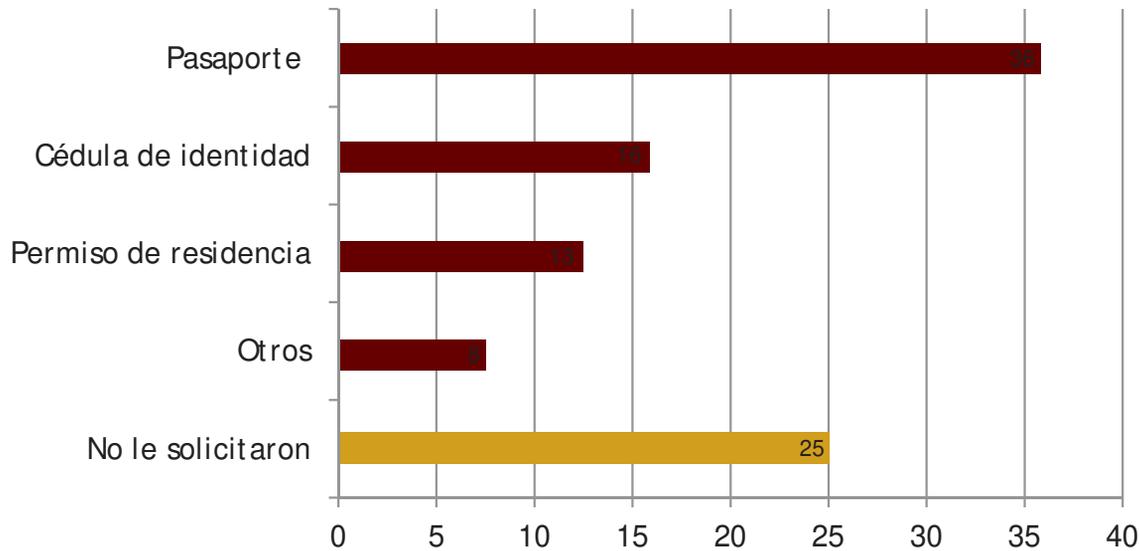
DEPORTACIONES Y DOCUMENTOS SOLICITADOS A LAS PERSONAS ENCUESTADAS PARA OTORGARLES EL EMPLEO

Alguna vez ha sido deportado o rechazado
(Porcentajes/ Casos: 300)



Tiempo al que volvió después de ser deportado (Porcentajes /Casos: 33)	
Un mes	70
Dos meses o más	21
NS NR	9

Le solicitaron algún documento de migración para otorgarle trabajo en el país
(Porcentajes/ Casos: 300)



Asimismo, aseveran que es usual (especialmente los constructores y agricultores) que hayan tenido que pagar un soborno⁴¹ a oficiales de la policía para

evitar la detención o la deportación⁴². Los trabajadores de la agricultura son quienes señalaron tener más problemas relacionados con su condición migratoria.

⁴¹ El enfrentamiento con policías o agentes migratorios, aunque frecuente, se indica que es menos común que en años anteriores y, usualmente, requiere el pago de hasta \$30 para evitar la detención.

⁴² La persecución de parte de los efectivos migratorios, se comenta, es mayor en el área de Guanacaste que en el Gran Área Metropolitana.

Las personas participantes en los grupos focales señalaron que una vez que la persona inmigrante se encuentra en suelo costarricense, inicia un proceso de acomodo a las nuevas condiciones de vida del país, y es en este contexto en el que los apoyos que recibe son esenciales para que “logre integrarse” a la sociedad costarricense (cuadro 4.8).

Sin embargo, sobre este particular, es alto el porcentaje de personas encuestadas que afirmó no haber contado con ningún tipo de apoyo al llegar a Costa Rica (42%). Del 58% que indicó haber recibido algún apoyo, el más importante fue el “alojamiento” (24%), seguido por el de carácter económico (20%), y en menor medida se recibió alimentación (7%).

En cuanto al apoyo recibido en el ámbito laboral (asesoría o ayuda para buscar trabajo), sólo un 6% del total de personas entrevistadas dice haberlo recibido, y este señalamiento fue más común en hombres que en mujeres (8% contra 2%).

Los trabajadores del sector de la construcción fueron los que en mayor proporción señalaron haber recibido alojamiento y apoyo económico. En cuanto al apoyo para “buscar empleo”, los trabajadores de la agricultura señalaron haber contado con más apoyo.

Los encuestados señalaron que estos apoyos fueron brindados, principalmente, por los familiares en un 53% de los casos y por amigos (de su país de origen que residen en Costa Rica) en un 27%. Llama la atención que el mayor porcentaje de las personas que señalaron haber recibido apoyo, indicaron haberlo recibido de sus empleadores como dadores de apoyo, por encima de las ONG (9% contra un 2%), además señalaron que no recibieron ningún apoyo de las autoridades costarricenses o de las de su país de origen (cuadro 4.8).

¿Cómo se preparan para migrar?

- **Documentación:** Los documentos con los que migran quienes optan por salir de Nicaragua son el pasaporte ordinario, cuyo costo asciende a \$55, y la visa de turismo para ingresar a Costa Rica (\$30). Estos son los únicos documentos con los que cuentan al ingresar al país.
- **Capital:** En pocas ocasiones se cuenta con dinero para solventar las necesidades básicas durante el proceso de búsqueda de empleo. Los costos que implica la migración suelen provenir de deudas o venta de bienes y las pertenencias que se traen consigo suelen ser escasas. Cuando el ingreso al país se realiza sin ninguna documentación migratoria, se suele utilizar a un coyote.
- **Contacto:** Es usual que los/as inmigrantes, cuenten con familiares, amigos/as u otras personas conocidas, a quienes recurren para buscar techo y empleo en el país. De esta forma hace uso de una red de apoyo que suele facilitar la migración futura de otros/as inmigrantes.
- **Acompañamiento:** En algunos casos, grupos de amigos, familiares o vecinos deciden migrar de forma conjunta, especialmente durante los meses de cosecha (en el caso de la agricultura). También señalaron casos de participantes, que migraron siendo menores de edad sin el acompañamiento de una persona adulta.

(Sesiones grupales, CID-Gallup, 2010).



CUADRO 4.8

COSTA RICA: APOYO RECIBIDO POR LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA ANTES Y DESPUÉS DE SU INGRESO – 2010 - (PORCENTAJES / MUESTRA = 300/)

	Primera mención	Otras menciones
Tipo de apoyo		
Alojamiento	24	39
Económico	20	13
Alimentación	7	56
Lo/ a ayudaron a buscar trabajo	5	11
Asesoría laboral	1	4
No recibió	42	-
De quién recibió el apoyo - Cauce 54		
Familiares	53	
Amigos de su país que viven aquí	27	
Patrón/ empleador	9	
Otros: iglesias, compañeros de trabajo, ONG	11	

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

Como reflexión final, se retoma el aporte de Acuña (2008), quien afirma que la causa principal de la actual migración nicaragüense es de carácter estructural: condiciones de pobreza, desempleo y subempleo, y salarios insuficientes para satisfacer las necesidades básicas, entre ellas educación y salud. Además, las condiciones de vida en Nicaragua se dificultan cada vez más y muchas personas consideran la emigración como “la opción” para encontrar un trabajo y mejorar su nivel de vida. Lo anterior es reforzado por las ventajas comparativas y salariales que ofrece el mercado laboral costarricense a los/as trabajadores/as migrantes en relación a su país de origen. Asimismo, es de notar que en Costa Rica, a pesar de que la crisis económica actual ha reducido en términos generales la demanda de mano de obra extranjera, la migración nicaragüense no ha disminuido drásticamente (citado en Kevenhörster, 2009).

4.4 Remesas: tendencias y usos

A nivel centroamericano, el volumen de las remesas ha ido creciendo exponencialmente desde 1980. Un estudio

realizado en 150 países, entre éstos Nicaragua, indica que esa nación se encuentra “(..) entre los veinticinco países en los que las remesas representan una mayor proporción del PIB” (Programa Estado de la Nación, 2008:260).

Lerussi (2007) señala que, según el Instituto para el desarrollo local de Centroamérica (IDECA), 2007, en los países centroamericanos entre el 10% y el 16% del PIB proviene del dinero que se envía desde el exterior en carácter de remesas, utilizándose más del 80 % de las mismas para el consumo de las personas. Ello significa que estos dineros actúan como reactivadores del mercado de los países que reciben remesas al impactar a través del consumo. En última instancia, “se trata de un fenómeno estructural y funcional al sistema económico que se está redefiniendo en Centroamérica” (p.14).

El envío de remesas; es decir, el dinero mandado por las personas migrantes a sus familiares o amigos/as en el país de origen, es altamente frecuente entre los/as consultados/as: un 68% de esta población afirmó enviar remesas. En este caso, el porcentaje de hombres que dijo

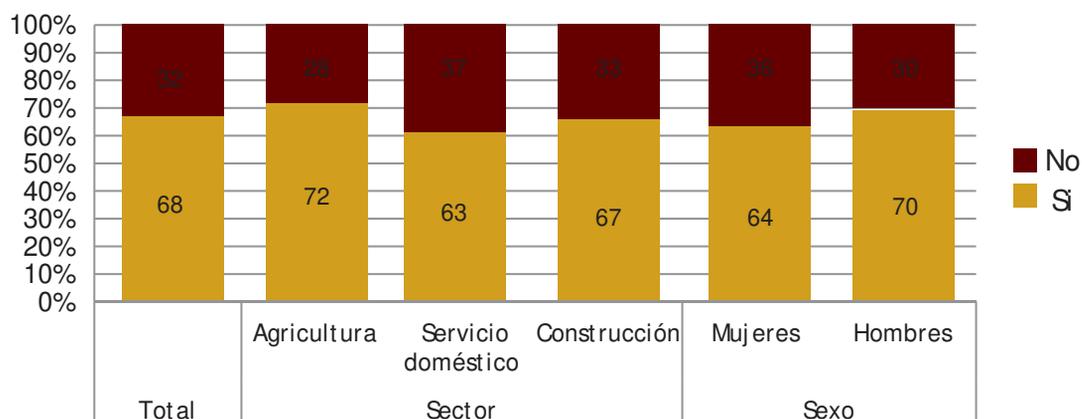
hacerlo fue superior respecto al de mujeres (70% contra 65%), tal como lo muestra el gráfico 4.4. Esta información contrasta con otros estudios que han llegado a datos distintos en cuanto a las diferencias por sexo en el envío de remesas: "En términos de continuidad y de cantidad, es mayor en el caso de las mujeres que en el de los varones. Las mujeres por razones socioculturales, básicamente de género, asumen en general la migración como una estrategia de sobrevivencia del grupo familiar (de tenerlo), viven austeramente y tratan de ahorrar todo el dinero para enviarlo a Nicaragua. Un estudio realizado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) con familias emigrantes de Nicaragua

(citado en Loria, 2002), determina que 87 de cada 100 mujeres envía remesas en relación a 55 de cada 100 hombres" (Lerussi, 2007:15).

Este razonamiento parece tener consistencia lógica; entonces, ¿por qué de los casos del presente estudio se desprende otra cosa? La explicación podría estar en que una buena parte de las mujeres entrevistadas dijeron tener familia e hijos en el país de destino, en proporción mayor que los varones, por lo que el envío de remesas a dichos hijos no sería necesario dado que ya se encuentran con ellas en Costa Rica.

GRÁFICO 4.4

COSTA RICA: REMESAS ENVIADAS POR LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA SEGÚN SECTOR Y SEXO (PORCENTAJES – 2010)



Datos sobre remesas enviadas -Casos: 125-			
Monto de la ayuda		Cuanto le cuesta hacer envío	
Hasta \$200	83	Hasta \$10	83
\$200 y más	11	Más de \$10	9
NS/ NR	6	NS/ NR	8
Medio por el que envía ayuda		Cada cuanto tiempo realiza envío	
Compañía especializada	48	Una vez al mes	34
Banco	25	Cada quince días	31
Encomenderas	21	Irregular: cada 2 o más meses	18

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



De acuerdo con los datos de la encuesta, en agricultura es donde se encuentra el porcentaje más alto de personas que envían remesas (72%), seguido por las trabajadoras del servicio doméstico (67%) y los que laboran en la construcción (63%).

Sobre este particular, Monge y otros (2009) señalan una característica importante de los hogares nicaragüenses receptores de remesas, y es que éstos: "(...) tienen una composición socioeconómica diferente según pertenezcan al corredor sur-sur o al corredor norte-sur. En efecto, mientras un 39.7% de los hogares receptores de remesas desde Costa Rica (corredor sur-sur) es pobre (quintiles 1 y 2), en el caso del corredor norte-sur (principalmente EE.UU.- Nicaragua), tal cifra se reduciría a tan sólo 1 de cada 10 hogares receptores" (p. 8).

Por lo anterior, el dato correspondiente al monto de las remesas enviadas se torna más relevante en términos de su aporte al mejoramiento de las condiciones de vida de los hogares receptores sobre todo en Nicaragua, caracterizados por altos niveles de pobreza. En el caso particular de este estudio, aproximadamente el 83% de los entrevistados/as señalaron que el monto de la remesa asciende hasta \$200⁴³. Un 7% de las personas entrevistadas afirma mandar más de \$200 y menos de \$400; sólo el 3% envía más de esta última cantidad.

El envío de montos más altos (más de \$200 hasta más de \$400) es mayor en hombres que en mujeres (13% contra 5%); además, es más frecuente en los trabajadores de la construcción que en las del sector agrícola. Evidentemente, ello se explica en razón a que los primeros ganan mejores salarios.

La periodicidad del envío es variable: la mayoría lo hace una o dos veces al mes. Este elemento es muy importante, por el impacto que pueden tener en la economía

⁴³ Este monto es inferior al salario mínimo más bajo en Costa Rica.

del hogar receptor, en términos de la regularidad con que se reciben estos recursos y su monto. En este sentido, el estudio realizado por Monge y otros, afirma que las familias de migrantes nicaragüenses que perciben ingresos por remesas "(...) durante los doce meses del año reciben en promedio US\$ 84.3 dólares por mes; aquellos que reciben dinero sólo una vez al año, reciben el equivalente a un promedio mensual de US\$ 7.9 dólares" (2009:13). De estos datos se desprende que quienes envían dinero con mayor regularidad son también quienes reciben mayor monto anual de remesas.

Los principales medios de envío de remesas son las compañías remeseras, las cuales son utilizadas por alrededor del 48% de las personas entrevistadas. Otros medios utilizados por ellas son las entidades bancarias (cerca de un 25%) y las encomiendas (20%).

Las mujeres, respecto a los hombres, tienden a hacer uso en mayor medida de las compañías remeseras para hacer sus envíos (62% contra 43% de los hombres), y las encomiendas son más utilizadas por los hombres (23% contra 14% de las mujeres).

Un comportamiento similar al anterior es descrito en otros estudios. Por ejemplo Monge y otros (2009) determinaron que, en el caso de la remesa en efectivo, los principales canales que los hogares nicaragüenses señalan como los más importantes para recibir dinero desde Costa Rica son las empresas remeseras (52%), seguidas por las entidades bancarias (24,3%) y otros medios informales no financieros (12,7%). Para los autores es importante el lugar que mantienen estas empresas especializadas como medio para el envío de remesas en el corredor sur-sur, lo que hace pensar que la bancarización se ha logrado por medio de la reducción en el uso de canales informales.

Ahora bien, este envío le representa a las personas migrantes un desembolso de \$1 a \$10 (al 83% del total de entrevistados/as). El pago de montos más altos a \$10 por envío fue referido por las personas

entrevistadas como menos frecuente (gráfico 4.4).

Otro tema importante, respecto a las remesas, es conocer quiénes son las personas en el país de origen que se benefician de forma directa con estos dineros, así como los principales usos que se les dan.

De acuerdo con la información obtenida de las encuestas, son los familiares directos de las personas inmigrantes quienes se benefician en mayor medida de las remesas (cuadro 4.9); específicamente los/as hijos/as (53%), el padre/madre (51%) y la pareja (31%).

Las mujeres dijeron enviar más remesas para sus hijos/as (65%) que para su padre/madre (50%). En el caso de los hombres, se destaca el envío de dinero a sus parejas (42%), lo cual reafirma el cumplimiento del rol proveedor al que se hizo referencia en apartados anteriores y señala también que mantienen una pareja en el país de origen.

Asimismo, se observan algunas diferencias de acuerdo al sector de ocupación, las cuales vale la pena resaltar. En el caso de los/as trabajadores/as en agricultura, ellos envían dinero (en porcentajes muy similares) a como lo hacen las mujeres (véase gráfico 4.4).

En el caso de los trabajadores en el sector construcción predomina el envío al padre/madre (62%) e hijos/as (45%), y en menor medida estos dineros benefician directamente a sus parejas. Esto hace pensar que los trabajadores en construcción mantienen en menor medida relaciones de pareja en su país de origen, tal vez como consecuencia de que su migración es, en mayor proporción, de carácter permanente.

En cuanto a las trabajadoras en el servicio doméstico, como ya se señaló, predominan como beneficiarios del envío de remesas el padre/madre y los hijos/as. Sólo un 4% señaló a la pareja (gráfico 4.4). Esto significa que no mantienen una

relación de pareja en el país de origen, ya sea porque no la tienen del todo o porque tienen una en Costa Rica.

Diversos estudios apuntan a que, por lo general, las remesas son utilizadas para satisfacer necesidades básicas; es decir, con fines de subsistencia (Monge, et. al; 2009, Lerussi, 2007, Castro, 2002). En menor medida, su uso es el ahorro (Monge, et. al; 2009, Castro, 2002), y son mínimos los casos en que éstas se utilizan para la inversión (Monge, et. al; 2009).

En el caso del presente estudio, se puede ratificar que las personas entrevistadas recurren a las remesas primordialmente para satisfacer necesidades básicas del hogar. De estas remesas se benefician aproximadamente 3 o más personas (cuadro 4.9). Esta parece ser una tendencia regional, en donde “ciertamente, el consumo es el principal destino de estos ingresos (...) Los servicios de salud y educación constituyen la segunda prioridad de gasto para los hogares receptores” (Programa Estado de la Nación, 2008:264).

De los casos analizados para este estudio y en consonancia con la situación a nivel regional, las necesidades básicas satisfechas gracias al envío de remesas son esencialmente alimentación, educación y renta (98%). El porcentaje de informantes que señala la recreación entre los usos de las remesas es muy bajo (3%).

Este último dato cobra relevancia en términos de ratificar que las necesidades recreativas y culturales son pocas veces cubiertas por las familias en situación de pobreza, ya que se privilegia la satisfacción de necesidades básicas. De esta forma, este aspecto del desarrollo humano casi nunca es satisfecho, con su consecuente impacto en la calidad de vida de estas personas.

Por otra parte, el envío de otros artículos (no monetarios) es menos común en el grupo de personas inmigrantes entrevistadas (cuadro 4.9). Probablemente ello indica la dificultad que implica el

envío de bienes y además señala también la posibilidad de que los bienes de consumo sean más económicos en los países de origen que en Costa Rica, por lo que no se justifica el envío de dichos bienes.

La información anterior confirma que la migración permite a estas personas contar con recursos para satisfacer de mejor manera sus necesidades básicas, pero su impacto en la calidad de vida de las personas migrantes muchas veces se limita estrictamente a eso. En tanto: "(...) las remesas en general no se envían para inversión y ahorro sino para necesidades básicas. Si la intención es el desarrollo de un país o una región, pues creemos que se tendrían que impulsar en términos estructurales, políticas regionales y nacionales que tiendan a mejorar la distribución de la riqueza (...)” (Lerussi, 2007:15).

En resumen, en este caso particular, las remesas no se están constituyendo necesariamente en detonadoras de desarrollo para el país de origen de las personas migrantes, dadas las escasas posibilidades con las que cuenta esta población para invertir los dineros recibidos por este concepto, cuyo grueso se aplica al consumo. Además, cabe considerar otro fenómeno asociado: las llamadas “remesas colectivas”, utilizadas para el financiamiento de infraestructura, obras de mejoramiento de barrios, construcción de escuelas y equipamiento de hospitales (OIT, 2005 citado en Martínez, 2008). Éstas constituyen una producción inédita de bienes públicos, lograda por medio de la migración laboral (Sojo y Pérez Sáinz, 2002, citado en Martínez, 2008). Esto tiene ventajas como la promoción del capital humano, y como principal desventaja la exoneración del papel del Estado de su obligación de preservar y conservar los bienes públicos (Martínez, 2008).

CUADRO 4.9

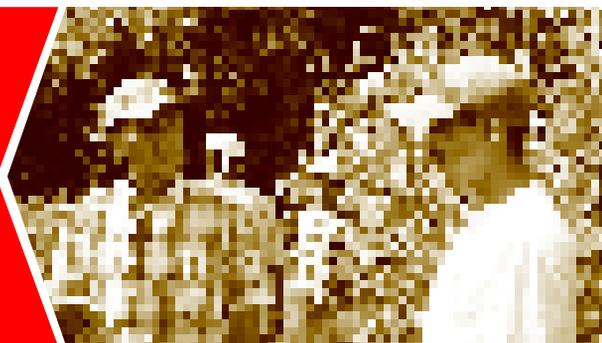
COSTA RICA: REMESAS ENVIADAS POR LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA
2010 –(CASOS: 205)

Beneficiarios de las remesas		En qué se utiliza la ayuda que usted envía	
Una a dos	41	Gastos básicos del hogar	98
Tres a cuatro	33	Estudios	18
Más de cuatro	16		
Beneficiarios directos de las remesas		Envía a su familia productos que no sean dinero n/300	
Hijos	53	Ropa	9
Padre/ Madre	51	Comestibles	6
Cónyuge/ Pareja	31	No envía	80

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

5

Situación laboral de las personas trabajadoras migrantes



5.1 Características generales de la inserción laboral de las personas migrantes

Es importante describir las condiciones laborales de las personas migrantes encuestadas, haciendo énfasis en las circunstancias actuales en las que se insertan en el mercado laboral costarricense.

En cuanto al tipo de trabajo que tienen las personas entrevistadas, la mayor parte de ellas señaló tener un trabajo temporal, siendo los/as trabajadores/as de la agricultura quienes mayoritariamente afirman tener este tipo de empleo⁴⁴. En construcción y servicio doméstico existe una mayor tendencia a ubicarse en trabajos fijos (cuadro 5.1). Esta diferencia se explica por la estacionalidad de las actividades asociadas a la agricultura, que demandan fuerza de trabajo en determinadas épocas del año, según la cosecha de los productos.

Respecto a la cantidad de veces que estas personas han cambiado de empleo en Costa Rica, en construcción es donde se observa una mayor rotación (el 61% ha cambiado de trabajo de una a tres veces

⁴⁴ Es importante recordar que el 50% de la muestra estudiada pertenece al sector de la agricultura, específicamente a las actividades del melón, la caña y el café, todas ellas estacionales. Esto podría influir en los resultados obtenidos en términos de la temporalidad de los empleos en el país de destino.

en Costa Rica). En el caso de la agricultura, este es el sector que muestra un mayor porcentaje de trabajadores/as que no ha cambiado el tipo de trabajo, lo cual es comprensible por la temporalidad de los empleos en este campo (cuadro 5.1).

Por supuesto, las mujeres refirieron que cambian frecuentemente de trabajo. Por ejemplo, un 54% de las encuestadas manifestó haber cambiado de empleo de una a tres veces contra un 36% de los hombres. Por su parte, un 49% de los varones afirmó que no ha cambiado de trabajo. Este porcentaje desciende a un 31% para las mujeres.

Además, el 58% del total de trabajadores/as migrantes encuestados/as afirmó tener menos de un año en su empleo actual. El 21% señaló tener más de dos años de laborar en su empleo actual y el 16% tener de uno a dos⁴⁵ en él (cuadro 5.1). En este sentido, es importante recordar que un 51% de los hombres consultados afirmó tener de tres a once meses de haber ingresado por última vez a Costa Rica a trabajar.

Los principales motivos para cambiar de tipo de empleo en el país de destino son el haber encontrado mejores oportunidades (59%), finalización del contrato (37%) y por problemas en la empresa-despidos (4%).

⁴⁵ Hay que considerar que el 52% de las personas encuestadas ingresó por última vez a Costa Rica con la intención de trabajar hace más de un año.



Un 77% de las mujeres entrevistadas afirmó haber realizado un cambio de trabajo por presentársele mejores oportunidades. Quienes señalaron que el cambio de empleo se debió a “finalización de contrato”, fueron en un 50% hombres contra un 14% de las mujeres.

El tamaño de la empresa donde laboran las personas entrevistadas es otra característica de la inserción de estas personas al mercado laboral costarricense. Estableciendo una comparación entre el país de origen⁴⁶ y el de destino, se tiene que en este último aumenta el porcentaje de personas que asevera trabajar en empresas medianas o grandes (57%); asimismo, disminuye la cantidad de empleados/as en micro y pequeñas empresas (cuadro 5.1).

Estas diferencias se acentúan entre hombres y mujeres. El 86% de ellas afirma trabajar en una microempresa, porcentaje que desciende a 8% de los varones. Contrariamente, en el caso de la mediana y gran empresa la participación femenina disminuye considerablemente (10% contra 78% de los hombres).

Así las cosas, el tamaño de la empresa que emplea a la población migrante masculina entrevistada (en agricultura y construcción), se caracteriza por ser mediana o grande y, en el caso de las mujeres (insertas mayoritariamente en el servicio doméstico), por ser microempresas.

Esto se explica por el hecho de que a pesar de que las microempresas alcanzan la inmensa mayoría de los establecimientos en la región (representan en la mayor parte de los países al menos el 90% de todas las unidades económicas

⁴⁶ Donde es posible encontrar dos grandes grupos. El primero de ellos, conformado por quienes trabajaban en micro y pequeñas empresas (53% del total), en donde la microempresa presentó un mayor peso (41%); y el segundo, que incluye a los/as que lo hacían en empresas medianas o grandes; el cual, alcanza al 47% de las personas consultadas (Véase Anexo 5.1.2).

identificables⁴⁷), éstas se caracterizan por concentrarse en ramas de actividad como el comercio, los servicios y las manufactura. También se caracterizan por contar con un importante rezago en el acceso a tecnología, por su situación particular en términos de generación de empleo e ingresos, su pequeño tamaño, la escasez de capital humano y físico, el nivel educativo (tanto de el/la propietario/a como de los/as trabajadores/as) y su vinculación con la informalidad (Obando y Rojas, 2008). A esto se aúna su carácter familiar, carácter que implica normalmente la contratación de pocos trabajadores que no formen parte del núcleo familiar.

Es por ello que se puede afirmar que éstas no cuentan con un perfil que las coloque como potenciales captadoras de fuerza de trabajo migrante, específicamente en los sectores de la construcción y la agricultura, en los cuales predominan las medianas y grandes empresas (muchas de ellas abocadas al mercado externo⁴⁸) e insertas en sectores caracterizados por el uso intensivo de mano de obra más barata. Esta es una razón de peso para que las personas trabajadoras migrantes sean contratadas en ellas.

Retomando un elemento que ya fue señalado en el capítulo anterior, la población migrante encuestada asevera que la información con la que contaba, y que le fue de mayor utilidad al momento de migrar, se asociaba a posibles trabajos en Costa Rica.

Asimismo, se mencionó el aporte de las redes sociales en este proceso de facilitar la inserción laboral de las personas migrantes.

⁴⁷ De acuerdo con Obando y Rojas (2008), a excepción de Costa Rica y Panamá, en el resto de la Subregión las microempresas representan encima del 90% de las unidades económicas.

⁴⁸ Como es el caso de la construcción y la agricultura, en cuyo desarrollo ha intervenido inversión extranjera y en éste último, cuya producción es encuentra destinada básicamente a la exportación.

CUADRO 5.1

COSTA RICA: SITUACIÓN LABORAL EN COSTA RICA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA (2010 – PORCENTAJES)

Variable	Total	Sector			Sexo	
		Agricultura	Construcción	Servicio Doméstico	Mujer	Hombre
Tipo de empleo que tiene la persona inmigrante en el país de destino						
Temporal	59	69	51	45	46	64
Fijo/ permanente	40	29	45	55	53	34
Trabajaba por cuenta propia	2	1	4	0	1	2
Veces en que ha cambiado la persona inmigrante de empleo						
No ha cambiado	44	65	17	28	31	49
Una a tres veces	41	23	61	57	54	36
Más de tres veces	15	12	21	15	14	15
Medio por el cual encontró el trabajo actual						
Recomendación de un amigo/ as	54	41	49	85	77	44
Se presentó al lugar de trabajo a preguntar	19	22	29	4	9	24
Otros	27	37	21	11	14	32
Duración del empleo actual de la persona inmigrante						
Menos de un año	58	70	49	44	46	64
Un año a 2 años	16	14	20	17	18	16
Más de 2 años	21	13	25	33	31	17
NS/ NR	4	3	5	5	6	3
Tamaño de la empresa para la que trabaja la persona inmigrante en el país de destino						
NS/ NR	6	6	9	3	3	7
Microempresa (1-5 personas)	31	8	11	97	86	8
Pequeña empresa (6-10 personas)	6	5	13	0	1	8
Mediana y gran empresa (más de 11 personas)	57	81	67	0	10	78

Casos: Total: 300, Agricultura: 150, Construcción: 75, Servicio doméstico: 75, Mujeres: 90, Hombres: 210.

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



Según se desprende de las encuestas realizadas, un 54% de las personas entrevistadas encontró su empleo actual por recomendación de una amistad, un 27% por otros medios y sólo un 19% se presentó directamente al centro de trabajo en búsqueda de empleo (cuadro 5.1).

Este mecanismo de ubicarse laboralmente por recomendación de un/a amigo/a es mayormente utilizado por las mujeres (77% del total de encuestadas y 85% de las que trabajan en el servicio doméstico). En el caso de los hombres, un 44% dijo haber encontrado trabajo de esta forma, siendo un poco más frecuente en el caso de la construcción que en la agricultura (49% y 41% respectivamente).

En las sesiones grupales realizadas en Costa Rica con trabajadores/as migrantes de la agricultura, la construcción y el servicio doméstico, se recabó información relevante al respecto. Algunos/as de ellos/as afirmaron que conseguir trabajo en el país fue relativamente sencillo. Estas personas refirieron su experiencia en los siguientes términos:

“En el caso de quienes se ubicaron en empresas meloneras y de construcción, el procedimiento de contratación se basó en presentarse a la puerta de las empresas y conversar con el capataz o maestro de obras, quienes los ubicaron en sus respectivos puestos momentáneamente. El único documento requerido en el momento de la contratación fue un pasaporte vigente. Por su parte, algunas de las trabajadoras domésticas comentan haber “ido de casa en casa” solicitando trabajo y señalaron que el proceso de contratación suele tardarse más en este caso” (CID-Gallup, 2010:s.p.).

Como ya se señaló, es importante destacar el aporte de las redes para los/las migrantes, puesto que por intermedio de éstas identifican, promueven y consiguen trabajo en el país. Básicamente, la dinámica que se presenta es la de contactar a un/a amigo/a nicaragüense en Costa Rica que conozca a alguien que le

Red de apoyo para la búsqueda de empleo

Importancia. Las redes de apoyo, representadas por los/as familiares, amigos/as o la comunidad local de migrantes constituyen un elemento clave para la prolongación del flujo migratorio, ya que propician el entorno social para el establecimiento de quienes desean laborar o reedir en el país.

Algunos/as participantes, manifiestan haber dependido totalmente de sus compatriotas en el proceso de búsqueda de empleo, siendo ello más predominante entre quienes laboran en la construcción y servicio doméstico.

En el caso de la migración circular, las redes de apoyo suelen surgir en el país de origen entre personas de la misma comunidad.

(Sesiones grupales CID-Gallup, 2010).

pueda dar un empleo en el país al migrante (Borge, 2004).

Por otra parte, a partir de la información obtenida por medio de las sesiones grupales, fue posible ampliar sobre el proceso por el cual expresan pasar los/as trabajadores/as migrantes entrevistados/as para conseguir empleo en Costa Rica.

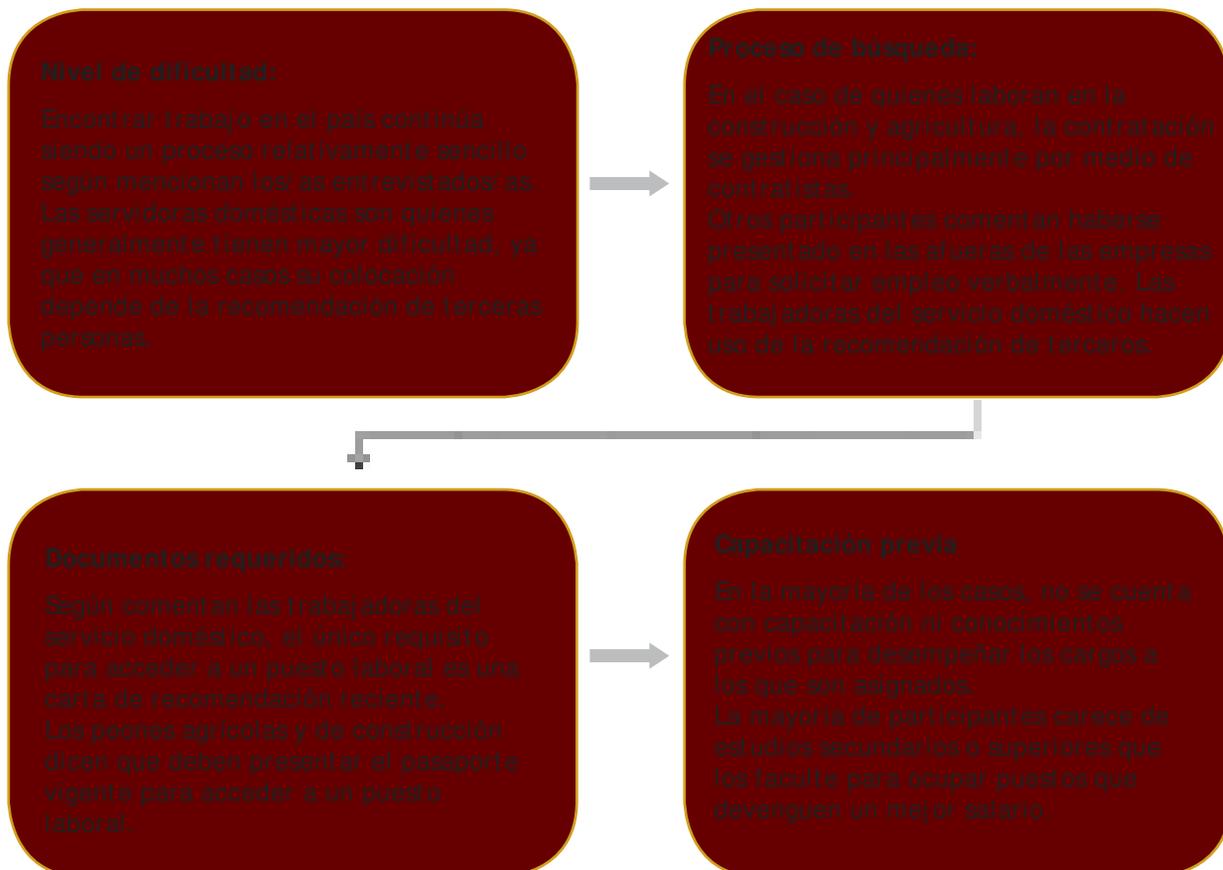
En términos generales, las personas consultadas consideran sencillo acceder a un puesto de trabajo en Costa Rica, lo cual es comprensible al observar la información que brindan respecto a los documentos requeridos para tal fin: cartas de recomendación y/o pasaporte vigente. Además, en la mayoría de los casos, no se les exige capacitación previa para desempeñarse en el puesto. Estos elementos son sumamente importantes a fin de caracterizar tanto la inserción laboral como las condiciones en las que ésta se da.

En lo que concierne a la formación para el trabajo de las personas entrevistadas, el 20% señaló haber recibido alguna capacitación en el país de origen, situación que es más frecuente en hombres que en mujeres (22% contra 9%). En Costa Rica, la situación mejora levemente, ya que del total de personas encuestadas, 23% ha recibido formación (cuadro 5.2). Sin embargo, se mantiene la brecha, observada por sexo, en el acceso a este tipo de procesos (29% de los hombres y sólo un 8% de las mujeres). Aunque por un lado esto indica que los más beneficiados en este aspecto son los varones, por el otro puede reflejar diferencias en cuanto al nivel de conocimientos que son necesarios para el trabajo en diversos sectores (agrícola y construcción para los varones y servicio doméstico para las mujeres).

En ambos escenarios (origen y destino), quienes juegan un rol más protagónico en los procesos de formación son las empresas/empleadores. Un 56% del total de personas consultadas recibió capacitación de la empresa en su país y asciende a un 75% en Costa Rica. Las mujeres señalan más a sus empleadores en el país de destino como fuentes de capacitación que en el de origen (25% y 71% respectivamente).

Otras instancias que brindan formación son los institutos privados y públicos de formación profesional. Comparando ambos países, la participación de ambas fuentes de capacitación tiende a disminuir en Costa Rica (cuadro 5.2). Muy probablemente ello esté asociado al estatus migratorio de las personas migrantes.

DIAGRAMA 5.1
PROCESO PARA ENCONTRAR TRABAJO



**CUADRO 5.2**

COSTA RICA: PROCESOS DE CAPACITACIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA
EN EL PAÍS DE ORIGEN Y EN COSTA RICA SEGÚN SEXO – 2010
(PORCENTAJES)

Variable	País de origen			País de destino		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
¿Ha recibido la persona inmigrante capacitación?						
No	81	91	78	77	92	71
Sí	20	9	22	23	8	29
Casos	200	43	157	300	90	210
Institución que brindó capacitación a la persona inmigrante						
En la empresa/ empleadores	56	25	60	75	71	75
Instituto de formación público	10	0	11	7	14	7
Instituto de formación privado	10	25	9	4	0	5
ONG	8	0	9			
Aprendiz				9	0	10
Otro	15	50	11	4	14	3
Casos	39	4	35	68	7	61
Tipo de capacitación o apoyo brindado a la persona inmigrante^{1/}						
Servicio empresarial/ asistencia técnica/ capacitación en servicio	38	40	44	78	71	79
Otro	28	23	20	12	29	10
Curso a distancia por otros medios	5	6	4	7		8
Programa o diplomado técnico	3	3	4	3		3
Taller o seminario presencial	8	9	4			
NS	15	17	20			
Casos	39	35	25	68	7	61
¿Le ha sido de utilidad a la persona inmigrante la capacitación para su trabajo?						
Sí	67	66	72	69	57	70
No	33	34	28	31	43	30
Casos	39	35	25	68	7	61

1/ Respuesta de selección múltiple.

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

El tipo de formación/capacitación que recibieron las personas trabajadoras migrantes encuestadas, tanto en Costa Rica como en su país de origen, se orientó primordialmente al quehacer en la empresa, lo cual es congruente con el hecho que sean éstas las que facilitan estos procesos.

Sobre este particular, una de las informantes clave comentó que la organización a la que ella pertenece (Enlaces Nicaragüenses) indagó respecto al acceso de migrantes a procesos de capacitación en Costa Rica. Uno de los hallazgos obtenidos apunta a que la formación brindada por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) se dirige a población “documentada”⁴⁹ y, aún así, quienes cumplen con esta condición ven limitado su acceso por los horarios en los que este centro de formación imparte sus cursos, los cuales no son necesariamente compatibles con las jornadas laborales de estas personas migrantes.

Asimismo, afirma que existen organizaciones de la sociedad civil que han emprendido experiencias de capacitación asociadas al trabajo o que pueden proporcionar herramientas en este campo. Este es el caso de “Enlaces Nicaragüenses”, organización que ha trabajado el tema del “emprendimiento” con población migrante, y ASTRADOMES, que ha capacitado a trabajadoras del servicio doméstico en informática.

Sin embargo, comenta que han encontrado limitaciones respecto al financiamiento de estas iniciativas, ya que la cooperación internacional brinda más apoyo al tema psicosocial de la migración: “(...) pero en los temas laborales, la cooperación casi no invierte; por ejemplo, en lo que es la sindicalización, el derecho laboral, la formación para el trabajo, etc., cosas muy contradictorias si se habla de una migración laboral” (Cárdenas, 2010).

⁴⁹ Andrea Hidalgo (2010), de la Defensoría de los Habitantes, realiza este mismo señalamiento.

Además, de acuerdo con la información obtenida por medio de los Grupos Focales: “en la mayoría de los casos, los informantes no contaban con ningún tipo de experiencia o conocimiento previo para el puesto por el cual optaron. Muchos indican haber realizado otro tipo de actividades diferentes a las que realizan en la actualidad (...)” (CID-Gallup, 2010:s.p.).

A pesar de que la capacitación para el trabajo es importante, Cárdenas (2010) señala que el hecho de que las personas adquieran conocimientos a partir de su trabajo en Costa Rica no necesariamente se traduce en lo que llama una “transferencia tecnológica”. La informante clave utilizó como ejemplo los casos en los que el/la trabajador/as laboraban en el país de origen “(...) en agricultura, migran y se emplean en otro tipo de actividad, ahorran para comprar semilla y retornan a laborar en agricultura”.

En términos generales, las personas consultadas manifiestan que la capacitación para el trabajo, recibida tanto en el país de origen como en el de destino, les ha sido de utilidad. No obstante, la información obtenida denota también la existencia de vacíos importantes en materia de formación pertinente y oportuna, que facilite la inserción laboral de esta población en ambos escenarios.

Por lo anterior, no es generalizable el supuesto de que los conocimientos adquiridos en el país de destino vayan a ser necesariamente aplicables o se utilicen, en caso de retorno, en el de origen.

Un dato interesante es que un buen porcentaje de las mujeres encuestadas manifiestan que la formación proporcionada en el país de destino no les ha sido de utilidad (cuadro 5.2), lo cual deja de manifiesto que no siempre la capacitación se ajusta a los requerimientos particulares las personas trabajadoras migrantes.



DIAGRAMA 5.2



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de los grupos focales de CID-Gallup en Costa Rica, 2010.

Formas de contratación

Otro aspecto importante en cuanto a las características generales sobre la inserción laboral de las personas migrantes, se relaciona con los procesos de contratación que indicaron haber experimentado quienes participaron en las sesiones grupales (diagrama 5.2).

El tema de la contratación de la población estudiada, es de suma importancia en el marco de este estudio, en tanto se constituye en un elemento clave para la caracterización de las condiciones laborales de las personas trabajadoras inmigrantes en Costa Rica, así como de sus repercusiones en el mercado laboral nacional. A continuación, se presentan algunos aspectos generales que dan cuenta de las características de contratación de las personas inmigrantes en el país.

En primer lugar, en el sector de la agricultura la llegada de trabajadores/as migrantes se caracteriza por su estacionalidad, siendo éste el que presenta una mayor incidencia de migración circular, con términos de contratación en el corto plazo (trimestrales o cuatrimestrales). Por su parte, en construcción los contratos se rigen, en muchas ocasiones, por la duración del proyecto, el cual puede prorrogarse incluso por varios años (CID-Gallup, 2010).

La presencia de trabajadores extranjeros en el sector construcción es elevada: se calcula que en el país se emplea aproximadamente un 65% de mano de obra nicaragüense en este sector⁵⁰ (OIM, 2009). No obstante, ésta se ha visto disminuida por la baja en el desarrollo inmobiliario

⁵⁰ Según datos de la Cámara Costarricense de la Construcción (2007).

que ha experimentado Costa Rica a raíz de la crisis económica mundial. Entre tanto, se estima que la migración de trabajadores/as que se insertan en la agricultura ha tendido a incrementarse en los últimos años (CID-Gallup, 2010).

Por otro lado, cabe señalar que de los grupos focales se identificó la existencia de una cierta preferencia entre los empleadores por contratar mano de obra migrante, fundamentada en el interés de reducir los costos operativos (debido al “ahorro” por concepto de salarios y cargas sociales), el mayor empeño por realizar un trabajo de calidad, la disposición de laborar horarios extendidos y disposición a laborar en días feriados, así como en los puestos más intensivos en trabajo y de baja calificación (CID-Gallup, 2010).

Finalmente, en cuanto al “impacto” de la contratación de fuerza de trabajo extranjera, los contratistas que participaron en las sesiones grupales comentaron que la llegada de trabajadores/as extranjeros/as propulsó el crecimiento del país al ocupar los puestos que fueron relegados por los/as trabajadores/as nacionales, quienes se han desplazado a ocupaciones más técnicas y mejor remuneradas (CID-Gallup).

Lo anterior introduce el tema de las condiciones laborales de la población estudiada, que serán desarrolladas en el siguiente apartado.

5.2 Condiciones laborales

Ahondar en las condiciones laborales de la población migrante consultada que trabaja en Costa Rica es parte fundamental de los objetivos de este estudio. Además, cobra relevancia al considerar el peso que tienen los/as trabajadores/as migrantes en el mercado laboral nacional. Siguiendo a Morales, (...) el tamaño que representa la población inmigrante dentro de la PEA (cerca de un 16 ò 17%) (...) es más alto que la proporción de inmigrantes dentro de la población total. Este es un indicador que vale la pena señalar, en el sentido de que

lo que está demostrando es la dependencia del mercado laboral de Costa Rica, de un flujo que viene desde el exterior” (2010).

Uno de los tópicos más importantes respecto a las condiciones laborales se asocia con los derechos y/o beneficios laborales de las personas consultadas, tanto en el país de origen como en el de destino.

En el país de destino, más del 40% de las personas entrevistadas señaló que trabajaban en su país de origen y afirmó contar con los siguientes derechos y beneficios en dicho país: día libre con pago por semana, permiso para emergencias familiares, seguridad social y pago de salario mínimo. En menor medida, tenían acceso a seguro de salud-enfermedad y seguro de pensiones para la vejez (cuadro 5.3).

El acceso a estos derechos y beneficios es desigual por sexo. Las diferencias más notorias se encuentran en los siguientes aspectos: un día libre remunerado por semana, salario mínimo, aguinaldo y riesgos del trabajo, en donde las mujeres señalaron mejores condiciones respecto a los hombres. Por otro lado, estos últimos se posicionan mejor en lo que concierne al acceso a la Seguridad Social (cuadro 5.3).

Probablemente, estas diferencias en cuanto a acceso de hombres y mujeres están fuertemente vinculadas al sector de ocupación.

En Costa Rica, el cumplimiento de los derechos y el disfrute de beneficios, según fue señalado por las personas entrevistadas, mejoraron en relación al cumplimiento y disfrute en su país de origen. Cerca del 60% de ellos/as señaló que se le permitía ausentarse del trabajo en caso de emergencias familiares, además dijo tener acceso a la seguridad social, se le pagaban las incapacidades y dijo tener seguro de riesgos del trabajo (cuadro 5.3). Esta mejoría en las condiciones laborales de la persona migrante ha de comprenderse en términos



de la obligatoriedad para el empleador de acatar la legislación vigente, independientemente de la nacionalidad de el/a trabajador/as, pero señalaban a la vez una preocupante realidad: que aún y cuando a muchas de las personas encuestadas no les son respetados todos sus derechos, incluidos los laborales, en muchos casos incluso tomando como justificación para ello su estatus migratorio, sus derechos laborales resultaban desde su punto de vista mejor respetados en Costa Rica que en su propio país de origen.

Si bien es cierto todas las personas hacen referencia a una mejoría en la cobertura y respeto de sus derechos laborales en Costa Rica, existen diferencias en cuanto a esa mejoría por sexo. De los datos recopilados en las encuestas, resulta que los varones son quienes aprecian una mejora mayor en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales. Por ejemplo, un 34% de las mujeres encuestadas cuenta con seguro de salud y enfermedad, contra un 69% de los varones (cuadro 5.3).

Además, “es importante anotar que existen diferencias importantes en cuanto a las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas y las de los peones de construcción o agricultura. Mientras que las primeras señalaron contar con días libres, vacaciones, horarios fijos, liquidación, aguinaldo y otros derechos laborales, no es común que los peones obtengan estos beneficios de parte de sus empleadores. Pese a que la jornada laboral es de ocho horas, es usual que los patronos les soliciten trabajar hasta doce horas en un día para hacer frente a la carga de trabajo. La mayoría comenta que se les reconoce las horas extra; no obstante, existe presión porque se labore en el horario extendido o, de lo contrario, se presenta la posibilidad de perder el empleo” (CID-Gallup, 2010:s.p.).

Respecto a lo anterior, es importante considerar que las mujeres, quienes trabajan fundamentalmente en el servicio doméstico, realizan su actividad dentro de casas particulares, donde la inspección del

trabajo es prácticamente inexistente y está fuertemente restringida por la ley costarricense, según disposiciones constitucionales que señalan la inviolabilidad de los domicilios y recintos privados, salvo que medie una orden judicial. Esto limita las posibilidades de verificación del cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico, nacionales y extranjeras.

Los riesgos del trabajo y la salud ocupacional es otro tema relevante en materia de condiciones laborales. De acuerdo con Baumeister, et. al. (2008), la inestabilidad del empleo, los bajos salarios y las figuras de los contratistas y el tipo de actividades desempeñadas por las personas trabajadoras migrantes que están fuertemente relacionadas con el riesgo de accidentes laborales y de contraer enfermedades infecciosas producto de su interrelación con el medio⁵¹ son típicas de las actividades en las que se insertan los migrantes.

Al respecto de los riesgos del trabajo, sólo un 64% de las personas consultadas asevera que existe en el lugar de trabajo actual algún programa preventivo de salud ocupacional y riesgos del trabajo (cuadro 5.3).

En las sesiones grupales con trabajadores de la construcción y de la agricultura, éstos manifestaron que no cuentan con las herramientas básicas para resguardar su integridad física. Los “meloneros”, por ejemplo, comentan que el empleador sólo proporciona guantes para el manejo de la fruta, mas no mascarillas para evitar la inhalación de agroquímicos ni vestimenta apropiada para laborar a altas temperaturas. Por su parte, los peones de construcción suelen contar con cascos y chalecos, pero no reciben instrucción sobre normas básicas de seguridad (CID-Gallup, 2010).

⁵¹ “(...) ambiente laboral, de intoxicaciones por el uso de plaguicidas y del desempeño de tareas que implican algún riesgo cuando se laboran sin instrumentos adecuados de protección” (Baumeister, et. al., 2008: 88).

CUADRO 5.3

COSTA RICA: CONDICIONES LABORALES DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA
EN EL PAÍS DE ORIGEN Y DESTINO POR SEXO – 2010
(PORCENTAJES)

Variable	País de origen			País de destino		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Beneficios o derechos que tenía la persona inmigrante en el trabajo en el país de origen^{1/}						
Seguridad social	41	36	43	64	48	70
Seguro de salud y contra enfermedad	24	28	23	59	34	69
Riesgos del trabajo	27	32	26	62	30	76
Incapacidad (pagada por el empleador)	28	28	28	63	39	74
Salario mínimo de ley	37	48	34	58	48	62
Pago del décimo tercer mes/ aguinaldo	32	44	29	59	50	63
Vacaciones	30	32	30	56	60	54
Permisos para emergencias familiares	43	44	43	65	52	70
Seguro de pensiones de vejez	17	16	17	35	20	41
Día libre con pago por semana	45	60	41	48	60	42
Casos (números totales)	119	25	94	300	90	210
Programa preventivo de salud ocupacional y riesgos del trabajo en la empresa						
Sí	61	20	72	64	50	65
No	22	0	28	36	50	35
NS/ NR	17	80	0			
Casos (números totales)	119	25	94	224	14	210
Información que le proporcionaba la empresa para la cual trabajaba la persona inmigrante en el país de origen^{1/}						
Información sobre accidentes o enfermedad	73	0	73	73	73	70
Equipo de protección	88	0	89	73	72	68
Maquinaria en condiciones adecuadas	73	0	73	65	64	58
Acceso inmediato a primeros auxilios	77	0	77	72	71	72
Casos (números totales)	26	0	26	144	137	76
Afiliación a organizaciones de trabajadores						
No estaba/ no está afiliado	100	100	99	97	100	96
Sí está afiliado	1	0	1	2	0	3
Casos (números totales)	200	43	157	300	90	210

1/ Respuesta de selección múltiple.

Valores redondeados.

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

El 73% de las personas consultadas señalan haber recibido algún equipo de protección en Costa Rica, seguido por acceso a primeros auxilios (72%) y por información sobre accidentes o enfermedad relacionados con el trabajo (73%) (cuadro 5.3).

En la sesión grupal llevada a cabo con empleadores (tanto en agro como en construcción), en lo que atañe a seguridad, afirman que los trabajadores migrantes cuentan con el mismo equipo y capacitación que sus compañeros de nacionalidad costarricense. Además, aseveran que en la mayoría de las empresas no se cuenta con departamentos específicos que monitoreen las condiciones de trabajo o de seguridad (CID-Gallup, 2010).

Al respecto de la participación de las personas trabajadoras migrantes en organizaciones gremiales en ambos países (origen y destino), las personas entrevistadas señalaron que es prácticamente nula, según los datos obtenidos por medio de la encuesta (cuadro 5.3).

Los y las participantes en los grupos focales, afirmaron que cuentan con poca experiencia y práctica de integración de sindicatos, y que participar en este tipo de organizaciones no es práctica en este grupo ni antes de que migren ni una vez que lo han hecho (CID-Gallup, 2010).

Además, en las sesiones grupales sale a relucir el desconocimiento que tiene esta población sobre la existencia de organizaciones que trabajan en la protección de los intereses de los/as trabajadores/as migrantes. Quienes afirmaron conocer su existencia, mencionaron CARITAS de Costa Rica, ASTRADOMES y fundaciones religiosas. Llama la atención que no hicieron indicación alguna a sindicatos.

“En el caso de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico, especialmente aquellas que se encuentran agremiadas son quienes señalaron tener conocimiento

Conocimiento...

- Poco conocimiento sobre los derechos laborales que los/as amparan, lo cual es más evidente entre los trabajadores de la agricultura.
- Las trabajadoras del servicio doméstico son quienes poseen un mayor conocimiento sobre la legislación laboral, especialmente por parte de aquellas que se encuentran agremiadas en su sector.

(Sesiones grupales, CID-Gallup, 2010).

de organizaciones enfocadas en la protección de los derechos laborales, de las cuales se citan: CARITAS de Costa Rica y fundaciones cristianas entre otras” (CID-Gallup, 2010:s.p.).

Otro tema esencial respecto a las condiciones laborales de la población trabajadora migrante es el de los maltratos que pueden experimentar en su lugar de trabajo. De acuerdo con los datos de la encuesta, en el país de destino un 90% afirmó no haber tenido ningún tipo de maltrato y un 6% señaló haber sido víctima de hostigamiento (cuadro 5.4).

En cuanto a la pregunta de si consideran que sus derechos son respetados o no, tanto en el país de origen como en el de destino, los/las trabajadores/as tienen una buena percepción a este respecto. No obstante, es posible vislumbrar un hecho relevante al consultárseles de forma más detallada sobre el tema⁵², ya que al responder esta pregunta en relación a

⁵² Recuérdese que anteriormente, se les preguntaba puntualmente por aspectos vinculados con derechos y beneficios y posteriormente, de forma más general, si sus derechos laborales son respetados. En este sentido, parece mediar de manera importante la ausencia de permiso y contrato de trabajo.

derechos en específico, se pudo apreciar el grado de incumplimiento de éstos (cuadro 5.4).

Una explicación posible para lo anterior es la aparente falta de claridad que los entrevistados tienen respecto a los derechos que tienen en su calidad de trabajadores/as migrantes. Las personas entrevistadas señalaron que en el país de origen y en Costa Rica (22% y 25% respectivamente), consideran que “no se cumplen”. No obstante, cuando estos derechos son indicados por el encuestador en forma individual, se observa un cambio significativo en cuanto al incumplimiento de dichos derechos. Sin embargo, ambos datos confirman la misma percepción: que las personas migrantes trabajadoras consideran que les son más respetados sus derechos laborales en el país de destino que en el de origen⁵³ (CID-Gallup, 2010).

De acuerdo con la información proporcionada por estos/as trabajadores/as en las sesiones grupales, existen varias situaciones que evidencian el incumplimiento de los derechos laborales, entre ellos se destacan: la contratación sin contrato de trabajo por escrito, la no tramitación del permiso laboral, y la falta de equipo y capacitación en materia de seguridad, entre otros.

Aunado a esto, los informantes señalaron que no es común que presenten denuncias o reclamos contra sus empleadores u otra entidad, debido al temor de represalias y la posible expulsión del país. Afirman que, al no contar con el permiso laboral, no se consideran “en posición” para presentar las denuncias correspondientes (CID-Gallup, 2010).

La condición de “trabajador/a migrante” inhibe a estas personas a presentar reclamos sobre el incumplimiento de sus derechos laborales, ya que existe la impresión de que, al no contar con el permiso migratorio o laboral ni contrato de trabajo, no se está en condición de

demandarlos (CID-Gallup, 2010). En otras palabras, estas personas creen que su condición migratoria les resta legitimidad como sujetos de derecho, por lo que las acciones tomadas por ellas ante los incumplimientos en los que incurren los empleadores son escasas.

En Costa Rica, un 60% de las personas entrevistadas señalaron no haber tomado ningún tipo de acciones ante un abuso laboral, con una tendencia por sexo similar a la observada en su país. Un 16% dijo haber planteado un reclamo a la empresa, cerca del 9% acudió a otros/as trabajadores/as y aproximadamente un 12% dijo haber acudido al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se destaca un 16% que afirmó tener temor a hacer demandas, por ser despedido (9%) o porque su condición migratoria es irregular (7%).

Los datos de la encuesta muestran que en el país de origen, cerca del 84% de las personas entrevistadas dijo no haber hecho nada ante estas situaciones de abuso o violación de derechos. Sólo un 7% planteó un reclamo a la empresa y cerca del 5% acudió a otros/as trabajadores/as⁵⁴ en busca de asesoría o apoyo. Aproximadamente el 4% restante (en partes iguales) acudió al Ministerio de Trabajo o tuvo temor de ser despedido por realizar la acusación. Por sexo, es mayor el porcentaje de hombres que no tomó acciones al respecto.

Asimismo, la situación de irrespeto de los derechos laborales de los/as trabajadores/as se recrudece para aquellas personas que fueron contratadas por medio de un contratista. En este caso, los/as participantes afirman no recibir aguinaldo, vacaciones, liquidación, etc. Nuevamente, refieren que no consideran estar en posición de demandar estos incumplimientos, ya que temen represalias de parte de los empleadores (CID-Gallup, 2010).

⁵³ Información referente a las encuestas realizadas por CID-Gallup en Costa Rica.

⁵⁴ Sea porque denunció su situación ante un organización laboral o porque lo conversó con otros/as compañeros/as de trabajo.



CUADRO 5.4

COSTA RICA: RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN EL PAÍS DE ORIGEN Y EN COSTA RICA POR SEXO – 2010
(PORCENTAJES)

Variable	Total	País de origen		Total	País de destino	
		Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres
Maltrato en el lugar de trabajo						
No tuvo maltrato	100	100	100	90	91	90
Hostigamiento laboral	1		1	6	6	7
Otros				6	6	6
Casos	200	43	157	300	90	210
Cumplimiento de derechos						
Sempre cumplieron	79	79	78	75	72	76
No cumplieron	22	21	22	25	28	24
Casos	200	43	157	300	90	210

1/ Respuesta de selección múltiple.

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

Respecto a la participación de contratistas que reclutan y contratan trabajadores migrantes, se observa que "existe una relación muy estrecha entre el predominio de empleos temporales y la presencia de contratistas. En las labores agrícolas, las modalidades de contratación están determinadas directamente por el papel del intermediario (denominado también contratista), quien contrata a las personas trabajadoras y ejerce un control directo sobre éstas. Dicho mecanismo es utilizado por empresas productoras para evadir su responsabilidad laboral con los trabajadores (en Costa Rica se ha documentado por parte del MTSS el accionar de dicha figura en la producción cañera, bananera y en algunas fincas dedicadas al cultivo de la piña en la región Caribe del país)" (Baumeister, et. al., 2008: 88).

Según la opinión de los empleadores del sector construcción y de la agricultura manifestada en los grupos focales, esta

situación se debe a que: "(...) al carecer de permisos laborales, los trabajadores no pueden acceder a los beneficios que otorga la ley (...) no es común que las empresas gestionen estos permisos, ya que la contratación se realiza por medio de un tercero y no directamente con las empresas" (CID-Gallup, 2010:s.p.).

Además, se señala que hay un menor respeto de derechos laborales. Esta situación se presenta más frecuentemente en "empresas pequeñas" o cuando hay intermediarios entre el/la trabajador/a y la empresa empleadora. Cuando se trata de empresas "grandes", es más común que se respeten los derechos laborales (CID-Gallup, 2010). Según uno de los informantes clave, una empresa transnacional, por ejemplo, no se expondría a sanciones por contratar trabajadores/as sin su respectivo permiso de trabajo y condición migratoria regular (Jiménez, 2010).



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de los grupos focales de CID-Gallup en Costa Rica, 2010.

En línea con la apreciación de que sus derechos laborales son más respetados en Costa Rica que en su país de origen, las personas consultadas refieren que los/as jefes/as o patronos/as que tienen en Costa Rica son mejores que los/as de su país de origen (una tercera parte) y, al sumar a las personas que consideran que “son iguales”, se encuentra que ocho de cada diez estima que en Costa Rica son mejores “o menos malos” (CID-Gallup, 2010).

En el siguiente apartado se sintetizan las condiciones laborales que afirman tener las personas que participaron en los Grupos Focales realizados en Costa Rica. De igual manera, se recuperan algunas apreciaciones, tanto de los/as trabajadores/as migrantes como de los empleadores de la construcción y la

agricultura que participaron en estas mismas sesiones grupales (CID-Gallup, 2010).

Trabajadores/as

- Las personas participantes, coinciden en que la mayoría de las empresas en la agricultura y la construcción, así como el servicio doméstico, optan por la contratación de personal migrante debido al ahorro en salarios y cargas sociales que ello supone.
- Si bien es cierto muchos/as de los/as informantes afirmaron estar asegurados en la actualidad, manifiestan recibir cerca de la mitad del salario normal que se paga a un/a trabajador/a costarricense. Debido a



su condición personal, además señalan que muchos están dispuestos a realizar aquellas labores que implican un mayor desgaste físico y ocupar los puestos que han dejado de ocupar los/as nacionales.

Empleadores

- **Salarios.** Confirman las diferencias salariales entre trabajadores/as nacionales y migrantes. Afirman que los/as trabajadores/as migrantes suelen ofrecer sus servicios a un costo mucho menor que los/as locales, lo cual incide en la preferencia por sus servicios.
- **Relaciones internas en la empresa.** Las empresas no cuentan con políticas específicas orientadas a promover la cohesión laboral. En el caso en que se presenten disputas entre trabajadores/as migrantes y nacionales, son los contratistas y/o empleadores quienes suelen mediar para restablecer el orden.

Algunas de las “expectativas” y deseos de los contratistas y/o empleadores, relacionadas con la migración laboral y que fueron manifestadas durante los grupos focales:

- Incremento en la inmigración laboral debido al repunte de la producción económica.
- Mayor nivel de especialización de los trabajadores.
- Ocupación de los inmigrantes en puestos intensivos en mano de obra.
- Desearían que las y los inmigrantes cuenten con conocimientos en matemáticas (construcción).

- Mayores facilidades para las empresas que dependen de trabajadores migrantes.
- Mayor dependencia de mano de obra migrante.

La información presentada en este apartado permite realizar algunas reflexiones en torno a la inserción laboral de la población estudiada. En primera instancia, a pesar de que el mercado laboral nacional ha desarrollado una dependencia del “stock” de trabajadores/as migrantes para actividades relacionadas con la agricultura, el sector de la construcción y los servicios, el país manifiesta un 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).

Lo anterior, implica reforzar la institucionalidad pública a fin de garantizar el respeto a los derechos laborales de las personas migrantes. En un estudio realizado en el año 2005 por el Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa, se proponía que, tanto la de la Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) como la de la Dirección General de Migración, aumentaran su presencia y actuación en el ámbito laboral, puesto que son escasas en algunas regiones del país y ello favorece la evasión de responsabilidades patronales.

De igual manera, es fundamental que los empleadores del sector privado se sensibilicen y concienticen, y contraten a personas migrantes en condición regular, respeten sus derechos y contribuyan con el régimen de seguridad social (Lizano y Wong, 1998).

¿Cómo son las condiciones laborales en la construcción y la agricultura?		
<p>Jornada Laboral</p> <p>Se reconoce que es de ocho horas diarias, según lo establece el Código de Trabajo. No obstante, es muy común que se trabajen hasta doce horas al día para cumplir con la carga laboral.</p> <p>En el caso específico de la industria de la construcción, las jornadas laborales pueden verse reducidas debido a la baja en los proyectos inmobiliarios en el país.</p> <p>Quienes trabajan en agricultura son quienes están más expuestos a horarios extendidos.</p>	<p>Horas extra</p> <p>En la mayoría de los casos, las horas extras suelen ser reconocidas y sujetas al pago doble.</p> <p>En muchos casos, los participantes son quienes solicitan laborar horas adicionales al horario establecido con la expectativa de incrementar su salario. No obstante, a ellos rechazan la petición de sus patrones de laborar horas extras, es muy probable que ello incida en su despido.</p>	<p>Días Libres</p> <p>Se presentan varias modalidades dependiendo de lo convenido en el momento de la contratación: un día a la semana a convenir, sábados y domingos, o un día y medio cada quince días.</p> <p>En el caso de quienes laboran en agricultura, los días libres son establecidos por el patrono de forma semanal y estos son variables.</p> <p>En la construcción, los días libres suelen ser los fines de semana y/o cada quince días.</p>
<p>Salario</p> <p>En la mayoría de los casos, se considera que existen grandes diferencias en cuanto al salario devengado por los trabajadores migrantes, en comparación a los costarricenses.</p> <p>En el caso de la construcción, los participantes indican que su remuneración es la mitad del salario pagado a un nacional en el mismo puesto.</p> <p>Por su parte, los agricultores inmigrantes comentan ser remunerados con 40,000 colones semanales.</p>	<p>Vacaciones</p> <p>Debido a la estacionalidad existente en el sector de agricultura, los trabajadores no suelen gozar del período de vacaciones durante las cosechas.</p> <p>Los mismos son generalmente contratados por un término de 4 a 5 meses por estación.</p> <p>Es más común que aquellos que laboran en la construcción disfruten de vacaciones, tiempo que aprovechan para volver a Nicaragua y visitar a sus familiares.</p>	<p>Seguro Social</p> <p>La mayoría de participantes del sector de construcción y agricultura afirmaron estar asegurados por sus empleadores.</p> <p>Se indica que las empresas que los contratan han reforzado esta medida en los últimos meses (no era necesariamente el caso en años anteriores).</p> <p>Pocos indican haber utilizado los servicios médicos que les ofrece el Estado, debido a la poca disponibilidad de citas en horas no laborales.</p>
<p>Equipo de trabajo</p> <p>Los peones de construcción indican ser dotados de casco protector y chaleco como medida de seguridad, pero no cuentan con capacitaciones ni instrucciones específicas sobre prevención de accidentes de trabajo.</p> <p>Los agricultores, manifiestan ser provistos de guantes, pero no reciben mascarillas para evitar la inhalación de pesticidas. Es común que las medidas sanitarias cambien cuando la empresa es inspeccionada por el MTSS "hasta nos dan jabón de manos".</p>	<p>Trato patronal</p> <p>No es posible determinar que exista maltrato físico, verbal o psicológico de parte de los empleadores, ya que la mayoría de los participantes comentan no ser sujetos de este tipo de abuso, por su condición de extranjeros.</p> <p>En algunos casos, los participantes comentan sentirse amenazados de perder su empleo ante la negativa de trabajar horas extra o en días feriados.</p>	<p>Trato de los compañeros de trabajo</p> <p>Es poco común que se den enfrentamientos entre los participantes y sus compañeros de trabajo. Los entrevistados indican evitar cualquier tipo de confrontaciones a nivel general, por el temor de una posible acusación.</p> <p>A nivel general, los participantes comentan tener una relación relativamente buena con sus compañeros de trabajo nacionales.</p>

Fuente: CID-Gallup en Costa Rica. Sesiones grupales, 2010.



¿Cómo son las condiciones laborales en el servicio doméstico?		
<p>Jornada Laboral</p> <p>En el caso de las trabajadoras del servicio doméstico que viven en el lugar de trabajo, algunas comentan no tener un horario definido sino que están sujetas a las necesidades de la familia para la cual trabajan. La mayoría menciona trabajar ocho horas diarias y disfrutar de una hora de almuerzo, el cual es proporcionado por el empleador sin ningún costo adicional.</p>	<p>Horas Extra</p> <p>El pago de horas extras es común, especialmente entre las trabajadoras agremiadas. Pocas participantes comentan haber tenido que trabajar horas adicionales a la jornada regular, debido a que sus empleadores tienen eventos o fiestas en casa, lo cual requiere que las mismas permanezcan trabajando hasta después de media noche, sin ser remuneradas por este servicio adicional.</p>	<p>Días Libres</p> <p>La mayor proporción indica disfrutar de al menos un día libre a la semana, que aprovechan usualmente para visitar a otros parientes que se encuentren en el país o, simplemente, permanecer en sus casas. Las trabajadoras agremiadas suelen utilizar este día para reunirse con otras asociadas, quienes disfrutan de actividades como almuerzos, capacitaciones, manualidades, etc.</p>
<p>Salario</p> <p>Quienes trabajan por horas, indican recibir un pago de 1,500 colones la hora, la cual suele ser también la remuneración que reciben las nacionales.</p>	<p>Vacaciones</p> <p>Las vacaciones suelen otorgarse en la mayoría de los casos, tanto entre quienes laboran a tiempo completo como las que trabajan por horas. Las participantes comentan utilizar estas fechas para visitar a sus familiares en Nicaragua.</p>	<p>Seguro Social</p> <p>Varias trabajadoras comentan no estar aseguradas en el momento de las sesiones de grupo. La razón principal por la cual se presenta esta situación se debe a que <i>“el patrón está haciendo los trámites, pero todavía no me lo ha dado...”</i>, condición que puede persistir por varios años.</p>
<p>Vivienda y alimentación</p> <p>Las informantes que residen en el lugar de trabajo no son sujetas al pago de alojamiento ni alimentación a sus empleadores. Las mismas comentan que pese al espacio reducido donde duermen, este cuenta con los servicios básicos. La principal crítica de quienes residen con los patronos se relaciona en cuanto a la pérdida de privacidad y propiedad.</p>	<p>Trato patronal</p> <p>Al indagar entre las participantes sobre su satisfacción con el trato que les brindan sus empleadores actuales, cerca de la totalidad indica sentirse muy a gusto con ellos. Varias servidoras domésticas describen tener una relación muy cercana con las familias para las cuales trabajan, lo cual expone una situación muy diferente en comparación a los agricultores y constructores.</p>	<p>Formalización</p> <p>Es más común que las trabajadoras domésticas formalicen su situación migratoria en comparación a los demás participantes del estudio. Esto se debe a que, en muchas ocasiones, las mismas tienen varios años de haber migrado al país o se han casado y/o tenido hijos en suelo costarricense. El trámite para optar por la cédula de residencia se indica que es muy complicado, caro y extenso, pero existen instituciones que les ayudan a agilizarlo.</p>

Fuente: CID-Gallup en Costa Rica. Sesiones grupales, 2010.

5.3 Tiempo libre y relaciones de convivencia

En el país se han realizado diversas investigaciones que tocan el tema de las relaciones de convivencia de la población migrante en el país. En algunas de ellas es posible identificar tanto valoraciones positivas como negativas respecto a la población migrante, por parte de los/as nacionales.

Ejemplo de ello es lo que Sandoval y otros (2000) encontraron: que a un 62% de los/as costarricenses entrevistados/as en su investigación no les importaría tener familia nicaragüense, y que 3 de cada 5 considera que estas personas son buenas trabajadoras.

De igual forma, un alto porcentaje considera que los/as migrantes colaboran a mejorar la economía del país.

Las personas encuestadas en el marco de este estudio afirman mantener buenas relaciones, tanto con la comunidad, como con sus compañeros de trabajo y con sus compatriotas y afirman que éstas son mejores con este último grupo. Las principales actividades sociales que afirmaron compartir con sus connacionales son de índole religioso (34%) y otras comunitarias (4%). Además, un 62% afirmó no participar en actividades sociales (Cuadro 5.5).

Asimismo, de acuerdo con la información de las sesiones grupales: “el hecho de trabajar como inmigrante ilegal⁵⁵ es una condición con implicaciones no sólo sociales sino psicológicas también, ya que quienes se encuentran en esta situación indican haber tenido que cambiar sus hábitos de vida para adaptarse a las

circunstancias que ello conlleva. Les es difícil salir a divertirse, ir tranquilos a hacer sus compras y su vida se puede limitar al trabajo y al hogar, porque les da temor que los encuentren los policías o migración” (CID-Gallup, 2010:s.p.).

En este sentido, en palabras de Solís (2007), en el contexto costarricense, los/as migrantes (especialmente los/as de origen nicaragüense) desarrollan estrategias para manejar los prejuicios y estereotipos negativos que se presentan durante el contacto con la población costarricense, y esto contribuye a establecer mejores mecanismos para integrarse a la cultura de acogida. (Solís, 2007).

Ahora bien ¿cuáles son las actividades que realizan estas personas en su tiempo libre? Según los datos de la encuesta, un 58% descansa, seguido por un 21% que hace deporte y un 16% que se dedica a labores del hogar (cuadro 5.5).

En las sesiones de grupo, los/as trabajadores/as señalaron que “andan con miedo en la calle”, y evitan desplazarse fuera de San José y transitar calles donde exista el riesgo de redadas, evaden diferencias personales (especialmente con costarricenses) por el riesgo de ser denunciados/as ante las autoridades y, en muchos casos, las reuniones con los familiares cercanos han tenido que postergarse por varios años al no poder trasladarse para estar con ellos/as (CID-Gallup, 2010).

En cuanto a las eventuales expresiones de discriminación a la población extranjera en Costa Rica, esta discriminación es un sentimiento que está latente. Las personas de las cuales los/as consultado/as perciben mayor discriminación es de sus compañeros de trabajo, seguido por la comunidad y el patrón (Cuadro 5.6).

⁵⁵ El uso de la palabra “ilegal” es parte de la cita textual de la síntesis que CID-Gallup hizo de los grupos focales; sin embargo, se aclara que este estudio no suscribe la utilización de esta acepción, ya que se considera que estigmatiza y denigra la condición de las personas inmigrantes en el país.

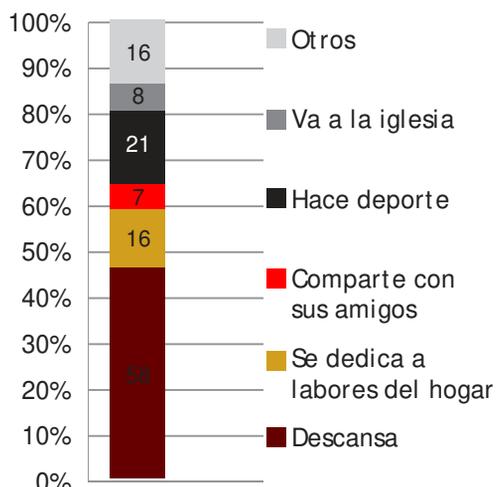


CUADRO 5.5

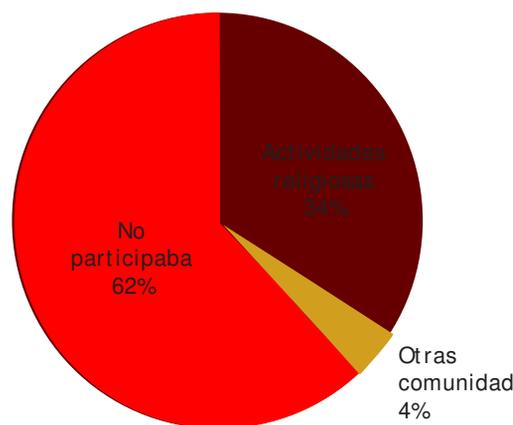
COSTA RICA: RELACIONES DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA CON COMPAÑEROS DE TRABAJO Y COMUNIDAD – 2010
(PORCENTAJES/ CASOS = 300)

	Compatriotas	Nacionales	Comunidad
Relaciones sociales			
Muy Buena	78	70	78
Índice ^{1/}	4,61	4,41	4,58
Relaciones laborales en general			
Muy Buena	80	74	79
Índice ^{1/}	4,65	4,51	4,63
Relaciones de amistad			
Muy Buena	83	75	81
Índice ^{1/}	4,71	4,51	4,69

Uso del tiempo libre



Participación en organizaciones religiosas o comunitarias



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

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

Las razones, por las que han experimentado discriminación en el país, se asocian con su nacionalidad, su acento y por no contar con la documentación requerida para residir regularmente y trabajar en el país (Cuadro 5.6). Algunos/as se sienten discriminados/as por su forma de hablar, por ser “nicas”, por el hecho de estar en condición irregular.

En este sentido, es esencial señalar que en Costa Rica se han realizado una serie de estudios que confirman la existencia de manifestaciones xenofóbicas por parte de

algunos/as costarricenses y que, de acuerdo con Lerussi (2007), han permitido identificar "(...) los modos a través de los cuales se ha construido la idea del/la extranjero/a en general y del/la nicaragüense en particular, arrojando luz sobre diferentes estrategias discursivas (medios de comunicación, graffiti, chistes, literatura, leyes, políticas públicas y políticas migratorias en particular, etcétera) que se han llevado adelante a la hora de definir la inmigración 'deseada' y 'no deseada'" (Lerussi, 2007:10).

La percepción que se ha construido socialmente, en torno a la persona trabajadora migrante y a los procesos migratorios, es fundamental a la hora de tomar cualquier decisión pública, en tanto los sistemas de valores en la sociedad son uno de los factores políticos más relevantes en la elaboración de cualquier política pública y los actores políticos son a su vez integrantes de la sociedad

inmersos, por ende, en el sistema de valores sociales existente.

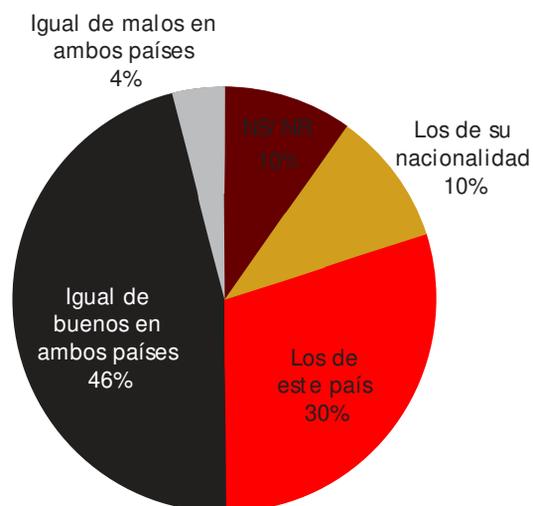
Respecto al deseo expreso de las personas consultadas de retornar a su país de origen, se puede afirmar que la mayoría afirma que añora volver. No obstante, la situación económica los/as obliga a permanecer en Costa Rica, donde planean quedarse y proporcionar a sus familias un mejor estilo de vida (CID-Gallup, 2010).

CUADRO 5.6

COSTA RICA: DISCRIMINACIÓN HACIA LA POBLACIÓN INMIGRANTE - 2010

¿De quién ha sentido discriminación? -Casos 300-	
Compañeros del país donde vive	12
Comunidad donde vive	7
Patrón	5
Autoridades nacionales	3
Compañeros de trabajo	2
Otro	3
No ha tenido problemas	73
Motivo por el que ha sido discriminado -Casos 35-	
Por su nacionalidad	77
Por su acento	15
Por no tener papeles	12
Por su color de piel	6
Dicen que somos conflictivos	6
Hay delincuentes de su nacionalidad y eso lo perjudica	2
NS NR	5

Percepciones sobre los patronos



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

6

Marco legal e institucional



El presente apartado expone el escenario legal e institucional presente en Costa Rica relacionado con el abordaje y administración de la migración laboral (inmigración y emigración). La información aquí incluida es producto, en primera instancia, de diversas iniciativas de recopilación que incluyeron revisión documental y entrevistas a informantes clave y en segundo lugar, de un análisis de dicha información (ambas tareas encabezadas por personal técnico de OIM).

Una primera conclusión de dicho análisis permite afirmar la necesidad de impulsar un trabajo de concienciación, dirigido a los diversos sectores sociales, que impulse el reconocimiento del país como escenario no sólo de destino sino también de origen de trabajadores migrantes, pues sólo así puede abordarse y administrarse la migración laboral en sus dos variantes fundamentales.

Una segunda conclusión permite señalar que uno de los principales retos para la administración pública costarricense, en materia de gestión de flujos inmigratorios laborales sigue siendo, sin lugar a dudas, alcanzar la efectiva regulación y regularización de dichos flujos. Parecería que, para el caso costarricense, ello sólo podrá alcanzarse mediante la simplificación y adecuación de trámites y requisitos, para que éstos consideren y valoren en forma adecuada las realidades y necesidades del país y en particular las de su mercado laboral y las de las personas migrantes trabajadoras.

Una tercera conclusión permite señalar que para poder resolver los desafíos que han sido señalados en los párrafos anteriores, en relación con la gestión de la migración laboral, lo ideal sería que el país contara con una política migratoria integral, preferentemente explícita, que fuera producto de amplios diálogos sociales y ejercicios reflexivos. Esta política debería servir para definir y clarificar la posición del Estado en relación al fenómeno migratorio, pues ello no sólo permitiría orientar el accionar de los órganos estatales en torno a dicho fenómeno sino armonizarlo y alinearlo con las demás políticas estatales, en particular con las políticas de desarrollo.

6.1 Marco nacional

Instituciones encargadas de la gestión migratoria laboral

Existen un conjunto de instituciones fundamentales en materia de gestión migratoria laboral en Costa Rica. A continuación se hace un repaso de las competencias de éstas en materia de administración de la migración laboral.

Dirección General de Migración y Extranjería

La Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) 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 sintetizarse de la siguiente forma: la DGME autoriza, rechaza y fiscaliza⁵⁶ el ingreso, permanencia y egreso legal de las personas extranjeras.

Dadas sus facultades legales, la DGME puede impedir el ingreso (de personas extranjeras) y egreso (de nacionales y extranjeros), cuando exista algún impedimento o 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 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 personas extranjeras.

Además, en cuanto a las personas refugiadas, la DGME es la responsable de presentar las solicitudes de dicha condición ante la "Comisión de Visas Restringidas y de Refugio", así como comunicar las resoluciones de la Comisión a los interesados.

En lo que respecta específicamente al tema laboral, esta institución podrá autorizar hasta por dos años (prorrogables a otros dos) el ingreso de trabajadores/as extranjeros/as al país. También regula la permanencia de las personas extranjeras que pretendan realizar actos públicos.

Otras funciones que cumple son otorgar y renovar los documentos migratorios a las

⁵⁶ En este sentido, inspeccionará los medios de transporte nacional e internacional; asimismo, tendrá que inspeccionar los lugares de trabajo y alojamiento de migrantes, excepcionalmente y cuando exista causa justificada, para aplicar y verificar el cumplimiento de la Ley y su Reglamento.

personas nacionales y extranjeras (los que acreditan su permanencia migratoria "legal").

Para ello, lleva un control permanente sobre pasaportes: en blanco, emitidos, reportados como perdidos, duplicados y renovados. La DGME además crea y mantiene actualizado el registro general de las personas extranjeras que cuentan con autorización para la permanencia legal en el país, lo mismo que mantiene un registro del movimiento internacional de las personas y elabora los datos estadísticos correspondientes. Esta información es intercambiada con otros entes del Estado, a efectos de desarrollar un control migratorio integral.

La DGME también tiene facultades para repatriar a los/as costarricenses ubicados en el exterior y repatriar a los/as declarados/as muertos/as (cuando la familia no pueda sufragar, por necesidad extrema, los costos de traslado del cuerpo).

Además, cumple una serie de funciones de coordinación con otras instituciones, entre ellas la formulación de planes, programas y proyectos presupuestarios para el ejercicio de sus atribuciones (los presenta ante las instancias determinadas por el Poder Ejecutivo); ejecuta la apertura de fideicomisos previamente autorizados por la Junta Administrativa; y define y ejecuta los proyectos de integración financiados por el Fondo Especial de Migración y el Fondo Social Migratorio.

Por lo demás, es responsable de incluir en la *Memoria Anual del Ministerio de Gobernación y Policía*, y remitir ante el Consejo Nacional de Migración un informe detallado sobre la política y la gestión migratorias puestas en ejecución e informar las políticas migratorias a las entidades supervisoras del sistema financiero.

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, así como promover la integración de las personas migrantes a la sociedad costarricense y de los/as costarricenses radicados/as en el exterior.

Las disposiciones que le atribuyen este rol son los artículos 12 y 13 de la Ley N°8764 (Ley General de Migración y Extranjería).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

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.

“El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y bienestar social, y vigilará por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos, acuerdos y resoluciones referentes a estas materias, principalmente los que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, como garantía del buen orden y la justicia social en los vínculos creados por el trabajo y los que tiendan a mejorar las condiciones de vida del pueblo costarricense” (Ley N°1860, art. 1º).

Esta institución está llamada, entre otras cosas, a proteger el trabajo y los derechos laborales de los/as trabajadores/as. Asimismo, vela por el establecimiento de una política de protección a los/as trabajadores/as y su familia.

Para cumplir con su cometido, el MTSS cuenta con una serie de instancias que intervienen en la ejecución de la política laboral y la fiscalización de las condiciones de los/as trabajadores en Costa Rica.

Una de ellas es la Dirección General de Administración y Relaciones Laborales, la cual se encarga de ejecutar la política laboral. En ésta se encuentra el Departamento de Trabajo, compuesto por varias oficinas, entre las que interesa destacar la Oficina de Salarios, responsable de estudiar constantemente

todos los aspectos implicados en la fijación de los salarios mínimos (es un auxiliar del Consejo Nacional de Salarios). Además, “servirá como medio de consulta a patronos y trabajadores, en todo lo que se refiere a salarios mínimos” (Ley N°1860, art. 62).

Otra de las instancias fundamentales del MTSS es la Inspección General de Trabajo. Ésta, por medio de su cuerpo de inspectores/as, es la encargada de velar porque se cumplan y se respeten las leyes, los convenios colectivos y los reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la previsión social. Asimismo, en cuanto a la Ley Constitutiva de la CCSS y sus Reglamentos, la Inspección General del Trabajo se encarga de prestar colaboración y auxilio que le soliciten los/as inspectores/as de la Caja Costarricense de Seguro Social; lo mismo hará con otras instituciones del Estado, siempre dentro del ejercicio de sus funciones (Ley N°1860, art. 88).

Cabe resaltar que los/as inspectores/as de trabajo en la ejecución de sus labores “(...) tienen derecho a visitar los lugares, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se desarrollare durante ésta. Podrán revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, medios de pago y cualesquiera otros documentos y constancias que eficazmente les ayuden a realizar su labor y que se refieran a los respectivos trabajos. Si encontraren resistencia injustificada, darán cuenta de lo sucedido al Juez de Trabajo que corresponda, de lo que informarán a la mayor brevedad a la Jefatura de la Inspección” (Ley N°1860, art. 89).

Es importante destacar que la Inspección podrá actuar por acción propia o por denuncia de los/as trabajadores/as; además, que será penado con multa el desacato de las disposiciones dadas por el inspector al empleador (dentro del límite de sus atribuciones), así como el impedir que los inspectores cumplan con las obligaciones propias de su cargo.

Por otra parte, el MTSS es el ente encargado de supervisar tanto los riesgos laborales como las condiciones del lugar de trabajo. Esta labor la realiza la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo, la cual “tiene por objeto (...) determinar las condiciones laborales en todas las empresas, instituciones o centros de trabajo, particulares o del Estado, a fin de que los servicios sean realizados en las mejores condiciones de higiene y seguridad” (Ley N°1860, art. 63).

Para cumplir con estas funciones dicha oficina mantiene un manual de higiene industrial en general, realiza estudios sobre las enfermedades profesionales y está encargada de la rehabilitación profesional de los/as trabajadores/as accidentados. Además, promueve la conformación de comisiones de seguridad industrial, la preparación de códigos de higiene y seguridad del trabajo⁵⁷ (Ley N°1860, art. 64-66).

Para cumplir con estas misiones, cuenta con el apoyo de los/as inspectores/as de trabajo quienes podrán “(...) examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal para los trabajadores. Muy particularmente, velarán porque se acaten todas las disposiciones sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” (Ley N°1860, art. 90).

Además, el MTSS cuenta con otra instancia fundamental en lo que respecta al tema migratorio: el Departamento de Migraciones Laborales, el cual es parte de la Dirección Nacional de Empleo.

Ahora bien, la Ley de Migración y Extranjería también señala ciertas funciones en las que involucra directamente al MTSS. Una de ellas es el proceso de planificación de la política migratoria, la cual señala que deberá

apoyarse, entre otras cosas, en los insumos proporcionados por medio de los informes del MTSS sobre la situación laboral del país (Ley N°8764, art. 8)

Asimismo, la Ley de Migración y Extranjería, asigna al MTSS un rol en materia de autorización de permisos de trabajo para ciertas categorías de migrantes. En este sentido, señala que las personas con residencia temporal (art. 80), los/as trabajadores/as transfronterizos/as (art. 97), los trabajadores/as temporales (art. 99), los/as de ocupación específica (art. 100) y los/as ligados/as a proyectos específicos (art. 124) sólo podrán realizar aquellas actividades remuneradas o lucrativas que la DGME autorice, tomando en consideración los dictámenes de carácter recomendatorio elaborados por el MTSS (Ley N°8764).

Por último, dos artículos de la Ley hacen referencia al hecho de incumplir con lo dispuesto en ella y el rol que desempeña el MTSS en este ámbito. En el art. 178 se señala que el proceso de verificación de infracciones a la ley de inspección no exime a los empleadores de cumplir con sus obligaciones obrero-patronales (pago de seguridad social, salarios, etc.); para ello la DGME le comunicará al MTSS lo que hallase en sus visitas de inspección. Por su parte, el art. 179 dispone que la DGME y el MTSS deben verificar, coordinar y denunciar cualquier incumplimiento en la contratación de personas extranjeras, asociado con su condición migratoria.

Caja Costarricense de Seguro Social

Otra de las instituciones públicas involucradas en la gestión de los flujos migratorios en Costa Rica es la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS); la cual fue “(...) creada para aplicar los seguros sociales obligatorios (...), es una institución autónoma a la cual le corresponde el gobierno y la administración de los seguros sociales (...), excepto la materia relativa a empleo público y salarios, la Caja no está sometida ni podrá estarlo a órdenes,

⁵⁷ En coordinación con el Instituto Nacional de Seguros (INS), con el Departamento de Rehabilitación de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), con el Ministerio de Salud y demás organismos similares.

instrucciones, circulares ni directrices emanadas del Poder Ejecutivo o la Autoridad Presupuestaria, en materia de gobierno y administración de dichos seguros, sus fondos ni reservas” (Ley Nº17, art. 1º).

A este ente, como se citó anteriormente, le corresponde la aplicación del seguro social obligatorio. De acuerdo con la legislación vigente (art. 2 de la Ley Constitutiva de la CCSS Nº 17), este seguro comprende los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario. Asimismo, implica una participación en las cargas de maternidad, familia, viudedad y orfandad y el suministro de una cuota para entierro (siempre y cuando la muerte no se deba al acaecimiento de un riesgo profesional).

Ahora bien ¿a quiénes cubren estos seguros y, en consecuencia, quiénes están obligados/as a ingresar en él? Al respecto, se afirma que las coberturas del seguro social e ingreso son obligatorias para todos/as los/as trabajadores/as, manuales e intelectuales, que perciban sueldo o salario. Además, el monto de las cuotas que se deban pagar se calcula sobre el total de las remuneraciones que bajo cualquier denominación se paguen derivados de la relación obrero-patronal (Ley Nº17, art. 3).

Es importante destacar que el seguro social también es una responsabilidad que involucra primordialmente a los patronos de los trabajadores migrantes, quienes “(...) al pagar el salario a sus trabajadores les deducirán las cuotas que éstos deban satisfacer y entregarán a la Caja el monto de las mismas, en el tiempo y forma que determine la Junta Directiva” (Ley Nº17, art. 30).

En otras palabras, el hecho de que las contribuciones a la CCSS se hagan efectivas no es una responsabilidad que recaiga en la persona trabajadora asalariada ya sea migrante o nacional, sino que es el empleador quien está en la obligación de deducir los montos

correspondientes del salario que paga y hacerlos llegar a la CCSS.

Más aún, son los patronos quienes están obligados a empadronar a sus trabajadores dentro del plazo y las condiciones establecidas por la Junta Directiva (Ley Nº17, art. 37).

Asimismo, esta Ley dispone que quien transgreda lo que en ella se estipula será sancionado/a, de acuerdo con la infracción que cometa, de la siguiente forma (art. 44):

- Con multa equivalente al 5% del total de los salarios, remuneraciones o ingresos omitidos, quien no inicie el proceso de empadronamiento (art. 37 de esta ley) dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de la actividad.
- Con multa equivalente al monto de tres salarios base quien no deduzca la cuota obrera (art. 30 de esta ley), no pague la cuota patronal o la que le corresponde como trabajador/as independiente (entre otras cosas, con el propósito de cubrir a costa de sus trabajadores/as la cuota que como patrono debe satisfacer, les rebaje sus salarios o remuneraciones).
- Con multa de cinco salarios base quien no incluya en las planillas correspondientes a uno o varios de sus trabajadores/as, o incurra en falsedades en cuanto al monto de sus salarios, remuneraciones, ingresos netos o respecto a la información que sirva para calcular el monto de sus contribuciones a la seguridad social.

Finalmente, la Ley de Migración y Extranjería (Ley Nº8764), le atribuye un rol específico a la CCSS en términos de que “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” (art. 80).

Por otra parte, aunque siempre dentro del ámbito de la salud, la Ley General de Salud (Nº5395) señala algunas disposiciones respecto a las personas extranjeras. Entre ellas, que quienes soliciten su permanencia en el país deberán adjuntar a su solicitud los certificados válidos de vacunación o los de salud que el Ministerio solicite, quedando sujetas a las exigencias y restricciones que los reglamentos de migración contemplen, a fin de proteger la salud de la población (art. 172).

Además, se señala que toda persona, al momento de ingresar al país sea en forma transitoria o permanente, deberá acreditar (por medio de certificado válido) que ha sido sometida a las vacunaciones obligatorias. En caso de que no pueda acreditarlo será vacunada en el puerto de entrada. Si la persona se rehúsa será “sometida a aislamiento o vigilancia”, según proceda y en la forma que determine la autoridad sanitaria (art. 173).

Disposiciones constitucionales en materia de migración en Costa Rica

En lo que respecta a las disposiciones constitucionales en materia migratoria, es importante mencionar que, de acuerdo con la Constitución Política de la República de Costa Rica, las personas extranjeras “(..) tienen los mismos deberes y derechos individuales y sociales que los costarricenses, con las excepciones y limitaciones que esta Constitución y las leyes establecen. No pueden intervenir en los asuntos políticos del país y están sometidos a la jurisdicción de los tribunales de justicia y de las autoridades de la República, sin que puedan recurrir a la vía diplomática, salvo lo que dispongan los convenios internacionales” (Constitución Política de la República de Costa Rica, art. 19).

Asimismo, constitucionalmente se le otorga un rol al Estado en lo que atañe al derecho fundamental al trabajo: “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe

procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección del trabajo” (Constitución Política de la República de Costa Rica, art. 56).

En el caso de las personas extranjeras, se afirma que éstas tienen los mismos derechos y deberes de los/as trabajadores/as costarricenses; sin embargo, se hace una excepción en lo que atañe a la dirección o ejercicio de autoridad en los sindicatos: “Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos” (Constitución Política de la República de Costa Rica, art. 60).

Es importante mencionar que la Constitución señala que no puede discriminarse (respecto al salario, ventajas o condiciones laborales) entre personas costarricenses y extranjeras. No obstante, aclara que en “(..) igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense” (Constitución Política de la República de Costa Rica, art. 68).

En cuanto al artículo anterior, diversas interpretaciones señalan la trascendencia del mismo en el marco de la Constitución Política. Según expone Bolaños (2009): “Este artículo, que sin lugar a dudas es el más importante de todos los que contiene nuestra Carta Política en materia de trabajadores migrantes, establece como regla general la igualdad absoluta de trato entre trabajadores migrantes y trabajadores costarricenses.

La excepción a esa regla estaría dada por situaciones normalmente de acceso al empleo, donde el constituyente confiere



un trato distinto al trabajador extranjero, pero sólo en aquellos casos en que ambos trabajadores (nacional y extranjero) estuvieren en igualdad de condiciones, o en que el costarricense- lógicamente- tuviere condiciones superiores.

Esto implica, además, que si no es posible realizar un juicio comparativo objetivo y racional de este tipo, la excepción no puede operar, sea que solamente en aquellos casos en que materialmente resulte posible comparar mediante parámetros objetivos a dos trabajadores y determinar la igualdad o superioridad de condiciones del trabajador nacional, resultaría posible aplicar la excepción constitucional. Si a fin de cuentas la diferenciación queda reducida a la mera distinción de nacionalidades, entonces resultaría prohibido discriminar entre nacionales y extranjeros” (p.7).

Este criterio cobra relevancia al colocar el tema de la selección entre trabadores/ as nacionales o extranjeros/ as en la “cotidianidad” en la que tanto éstos como los empleadores se relacionan, y más aún cuando se consideran las lógicas subyacentes a la contratación de mano de obra migrante.

En este sentido, como se ha evidenciado de la información recopilada en este estudio, en algunos sectores y tipos de empleo se prefiere a la persona migrante, no por sus capacidades o destrezas sino por su condición de migrante, especialmente si su condición migratoria es irregular, como un mecanismo que facilita a los empleadores incumplir sus responsabilidades patronales pues, como ha sido evidenciado, las personas migrantes irregulares casi nunca denuncian violaciones a sus derechos laborales.

Ley de Migración en Costa Rica

En Costa Rica se cuenta con la Ley N° 8764 (Ley General de Migración y Extranjería), aprobada por la Asamblea Legislativa el 4 de agosto de 2009 y publicada en el Diario Oficial la Gaceta N° 170 del 1° de

septiembre de 2009, y que entró en vigencia el 1° de marzo de 2010.

En ella, además de las disposiciones generales en torno al tema migratorio, es posible encontrar una serie de elementos que se vinculan con el trabajo de las personas extranjeras y, de forma particular, con la migración por motivos laborales.

En cuanto a la política migratoria, la ley establece que ésta se orientará a la ejecución de acciones conjuntas (coordinadas interinstitucionalmente), con el propósito de ofrecer una respuesta efectiva a la situación migratoria. De esta manera, procurará promover acciones binacionales o multinacionales con aquellos países “expulsores de población migrante” a fin de lograr, entre otras cosas, “(...) la integración de las personas extranjeras en los procesos económicos, científicos, sociales, laborales, educativos, culturales y deportivos” (Ley N° 8764, art. 7).

Asimismo, en materia de inspección del cumplimiento de la normativa migratoria, la ley establece que quienes integran la Policía Profesional de Migración y Extranjería⁵⁸ deberán “investigar la situación migratoria de las personas trabajadoras extranjeras; para ello, podrán ingresar a los centros de trabajo en horas laborales, revisar pasaportes, cédulas de residencia, permisos de trabajo, así como cualquier otro documento de identificación, a fin de comprobar infracciones contra la presente Ley y su Reglamento” (Ley N° 8764, art. 18).

Esta ley regula también el empleo de las personas extranjeras privadas de libertad. El art. 74 de la Ley establece que éstas están legitimadas, por la sentencia condenatoria, para permanecer

⁵⁸ Este es un cuerpo policial especializado de la Fuerza Pública adscrito a la Dirección General de Migración y Extranjería y regido por la Ley General de Policía N° 7410.

provisionalmente en el país durante la ejecución de ésta y realizar actividades, entre ellas aquellas de índole laboral. Así, los empleadores (empresas o personas particulares) pueden ocupar de forma remunerada a personas extranjeras sentenciadas únicamente durante la ejecución de la pena.

Categorías migratorias

La ley señala diferentes procedimientos para la regularización migratoria dependiendo de la categoría migratoria a la que pertenezca la persona solicitante. Estas categorías son definidas de acuerdo con las características de las personas migrantes, así como, en su caso, de acuerdo con las características del empleo que las personas migrantes pretendan realizar.

Ahora bien, la categoría migratoria a la que pertenezca la persona extranjera, también redundará en sus posibilidades de regularización migratoria, pues evidentemente existen categorías migratorias en las se puede acceder con mucha más facilidad a un permiso migratorio. A continuación se describe lo que la ley dispone precisamente para normar estas condiciones.

Por ejemplo, quienes se ubican en la categoría de "*Residentes Temporales*" sólo podrán realizar aquellas actividades remuneradas o lucrativas autorizadas por la DGME. Esta autorización se formula a partir de las recomendaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Los dependientes de los residentes temporales pueden trabajar, previo permiso de la Dirección, (Art. 80).

Además, en lo que respecta a las personas que migran hacia Costa Rica por motivos laborales, la Ley (Art. 93) establece que la DGME puede autorizar su ingreso y permanencia por medio de algunas de las "Categorías Migratorias Especiales"⁵⁹. En

⁵⁹ Es importante denotar que las **categorías especiales** no generan derechos de permanencia definitiva y que quienes hayan

el siguiente cuadro se señalan las principales características de las categorías migratorias especiales.

Ahora bien, en lo que respecta a los empleadores de personas trabajadoras migrantes, se establece que quien contrate personas extranjeras debe cumplir con todas las obligaciones, impuestas por esta ley, la legislación laboral y conexas. Se 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 N° 8764, art. 175).

Además, la ley obliga a todo empleador, intermediario o contratista, al contratar "(...) deberá 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 N° 8764, art. 176). Esta información puede solicitarse directamente a la DGME.

La ley prevé una sanción⁶⁰, a cargo de la DGME, a quienes incumplan con lo anterior; es decir, a quienes 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.

El monto será determinado según la gravedad de los hechos y la cantidad de personas extranjeras a las que se les haya dado trabajo en dichas condiciones.

sido admitidos bajo éstas podrán cambiar de categoría mientras estén en el país (previo cumplimiento de los requisitos establecidos). Para ello deberán cancelar doscientos dólares en moneda de los Estados Unidos de América - US\$200,00- (Ley N° 8764, art. 95-96).

⁶⁰ 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, de 5 de mayo de 1993.



CUADRO 6.1
COSTA RICA: CATEGORÍAS MIGRATORIAS ESPECIALES

Categorías Migratorias Especiales	¿Quiénes son?
Personas trabajadoras transfronterizas	Personas extranjeras vecinas de las zonas aledañas a las fronteras costarricenses, autorizadas por la Dirección General de Migración y Extranjería para ingresar al territorio nacional y así egresar de él, con el fin de realizar actividades asalariadas autorizadas por la Dirección General, tomando como referencia, entre otras cosas, los estudios técnicos aplicados 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 (Art. 97).
Personas trabajadoras temporales	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 (Art. 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, el cual definirá además 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 determinarán el contingente de trabajadores temporales necesarios. A solicitud de la persona extranjera, la DGME podrá disponer la realización de actividades laborales remuneradas para otros patronos o zonas; asimismo, podrá autorizar prórrogas del plazo autorizado originalmente (Art. 99).
Personas trabajadoras de ocupación específica	En esta categoría se ubican 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 recomienda el MTSS. Además, se considerarán trabajadores por cuenta propia a quienes la DGME les otorgará dicha condición, con base en las necesidades laborales del país (art. 100). Los trabajadores de ocupación específica, los trabajadores transferidos dentro de una misma empresa y los adscritos a los servicios posteriores a la venta podrán permanecer en el país por el plazo, los términos, las condiciones y el contratante o empleador que se determine en la autorización de la DGME (art. 101).
Trabajadores ligados a proyectos específicos	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, los estudios técnicos aplicados por el MTSS, así como razones de oportunidad o conveniencia aplicables al caso concreto (art. 124).

Fuente: elaboración propia con base en la Ley N° 8764, 2009.

Es importante mencionar que el hecho de que se esté verificando alguna infracción a la Ley de Migración y Extranjería no exime a los empleadores del cumplimiento de sus obligaciones, incluidas las laborales y de seguridad social. De igual manera, tendrán que continuar pagando los salarios (u otro tipo de remuneración) al que tengan derecho las personas contratadas. En caso de que se detecte una irregularidad migratoria, la DGME lo comunicará al MTSS.

La DGME y las autoridades del MTSS son las instituciones que la Ley señala como responsables de la verificación, coordinación o denuncia de cualquier anomalía o incumplimiento en la contratación de personas extranjeras, relacionadas con su condición migratoria. En este sentido, los empleadores “(..) están obligados a enviar a la Dirección General, cuando ésta lo solicite, un reporte de las personas extranjeras que trabajen en sus empresas y a no obstaculizar las inspecciones que realicen las autoridades migratorias en los centros de trabajo. Asimismo, deberán firmar el acta de inspección respectiva. En caso de negativa, la Dirección de Migración remitirá al Ministerio Público para lo correspondiente” (Ley N° 8764, art. 180).

Además, la Ley de Migración y Extranjería indica en el art. 129 que la DGME puede cancelar la autorización de permanencia y residencia a las personas extranjeras cuando éstas incumplan con los requisitos, entre lo que se menciona el que “(..) realicen labores remuneradas sin estar autorizadas para ello.”

Código de Trabajo

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 N° 2, art. 200).

Asimismo, en el artículo 14 del Código de Trabajo se hace referencia al principio de territorialidad en materia laboral, señalándose que el Estado aplica la legislación laboral contenida en el Código de Trabajo a todas las relaciones de carácter laboral que se ejecuten en Costa Rica, independientemente de la nacionalidad de las personas que figuren como partes de esa relación (Bolaños, 2009).

“Esta ley es de orden público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, existentes o que en lo futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades” (Ley N° 2, art. 14).

Si bien es cierto que este artículo ofrece una garantía jurídica de igualdad muy importante para los/as trabajadores/as inmigrantes, comporta algunas limitaciones, entre las que se destacan (Bolaños, 2009):

- El Código de Trabajo establece mínimos, de forma que la igualdad de trato refiere solamente a las condiciones mínimas de empleo.
- El Código de Trabajo no regula todas las situaciones legales que se desprenden de la condición de trabajador/a, mucho menos de la condición de trabajador/a inmigrante, pues existen temas como seguridad social, sobresueldos, seguridad e higiene en el trabajo, etc., que forman parte de otras leyes o reglamentos.

De la normativa anterior, queda claro que la legislación protege los derechos laborales de las personas migrantes. Sin embargo, como se ha señalado en este estudio, las violaciones a estos derechos son comunes. Al respecto, autores como (Bolaños 2009) han señalado que para que la legislación laboral presente en el Código de Trabajo costarricense se cumpla de la



mejor manera, y “beneficie” tanto a los/as trabajadores/as migrantes como a cualquier trabajador/a que labore en territorio nacional, es necesario contar con leyes procesales eficaces, así como con un aparato administrativo de inspección laboral y migratoria, y tribunales de justicia que tengan la capacidad de hacer cumplir la ley.

Disposiciones en materia de reclutamiento de personas trabajadoras

En lo que respecta a las disposiciones binacionales (en este caso entre país de origen y de destino) que tienen como propósito facilitar los flujos migratorios laborales ordenados, Costa Rica ha suscrito acuerdos tanto con Nicaragua como con Panamá. De acuerdo con Jiménez (2010), todas estas disposiciones están vigentes, a no ser que las mismas indiquen lo contrario.

El cuadro 6.2 presenta los acuerdos existentes entre Costa Rica y sus países vecinos, ordenados cronológicamente y con una síntesis de su aporte en términos de regulación y regularización de los flujos migratorios laborales.

Cabe resaltar el 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 *“Procedimiento de Gestión Migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua”*, también conocido como Acuerdo de Codesarrollo.

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). De acuerdo con OIM (2009): “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.

De conformidad con el Acuerdo de Codesarrollo (vigente en la actualidad), 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 ante las cuales se deben presentar los requisitos y quienes son las encargadas de autorizar las resoluciones, aceptaciones o rechazos” (p. 8).

Es importante reconocer el aporte que el establecimiento de este procedimiento representa para el ordenamiento de los flujos migratorios laborales entre Costa Rica y Nicaragua que, como se ha mencionado en este documento, es el flujo migratorio laboral intrarregional más grande de Centroamérica. No obstante, estos temas deben de ser entendidos y releídos a la luz de las dinámicas propias de los procesos migratorios, y no pueden ser vistos como soluciones definitivas, sino como mecanismos perfectibles que deben ser constantemente readecuados al contexto en el que las migraciones se están desarrollando. Habiendo resaltado la valía del Convenio de Codesarrollo y su perfectibilidad, vale la pena señalar las observaciones que diversos autores y que merecen ser retomadas.

Así las cosas, según un estudio realizado por Bolaños (2009), existen algunas deficiencias a nivel legal en este acuerdo entre Costa Rica y Nicaragua. Una de ellas es que éste no guarda las formalidades de un Convenio Internacional ni de un Protocolo; en este sentido, se trata solamente de un procedimiento institucional para una determinada gestión migratoria, que no es vinculante para las partes.

CUADRO 6.2**ACUERDOS BINACIONALES SUSCRITOS POR COSTA RICA CON NICARAGUA Y PANAMÁ****ACUERDOS BINACIONALES CON NICARAGUA****Ampliación al Convenio de mano de obra migrante. San José, Costa Rica 9 de marzo de 1995.**

Ampliación al convenio marco para otorgar Tarjetas de Trabajo Estacional (TTE) a actividades ocupacionales de servicio doméstico, agrícolas, operarios y peones de construcción, y aquellas que excepcionalmente el MTSS de Costa Rica determinará, según las necesidades de su mercado de trabajo. La TTE serviría para que el trabajador nicaragüense tuviera autorización para trabajar por el tiempo establecida en ella, y no conllevaría derechos de antigüedad para eventuales cambios de status migratorio.

Convenio de mano de obra migrante para regular el ingreso y permanencia de trabajadores migrantes no residentes entre Costa Rica y Nicaragua. San José, Costa Rica 10 de marzo de 1997. Se acuerda que Costa Rica admitirá ciudadanos(as) nicaragüenses que deseen dedicarse a labores agrícolas periódicas, bajo la categoría migratoria de no residentes con visado B8. El MTSS velaría porque a los trabajadores nicaragüenses se les diera un trato socio-laboral acorde a lo que estipulan las leyes laborales costarricenses.

Acuerdo que permite la administración de los flujos migratorios con fines de empleo entre Costa Rica y Nicaragua. Dado en Managua, República de Nicaragua el 25 de octubre de 2002. Se definieron compromisos de interés binacional para establecer una agenda conjunta que permitiera ordenar y controlar los movimientos migratorios de personas con fines de empleo. Además, se reforzaría la capacidad de los Ministerios de Trabajo en Migraciones Laborales e Inspección del Trabajo. Por último, se solicitaría cooperación económica y soporte técnico a OIM, OIT, organizaciones o instituciones sociales y financieras internacionales.

Declaración Conjunta de los Presidentes de Costa Rica y Nicaragua. San José, Costa Rica 23 de julio del 2003. Por la complejidad del fenómeno migratorio, se torna indispensable garantizar el respeto de los derechos humanos de las personas migrantes; para ello, sería necesario impulsar iniciativas innovadoras, lo cual requeriría del apoyo económico de la comunidad internacional y los países cooperantes en la materia. El diseño de esta iniciativa quedó bajo la responsabilidad de los Ministros de Relaciones Exteriores y Culto, Seguridad Pública y Gobernación, y Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.

Declaración Conjunta de los Ministros de Trabajo de Costa Rica y Nicaragua. Reunión celebrada en la Ciudad de Liberia, Guanacaste, 16 de abril de 2004. Se acordó conformar comités técnicos permanentes de ambos países en relación a la temática de migración laboral y se reiteró el compromiso binacional de continuar realizando esfuerzos para administrar los movimientos migratorios laborales.

Acuerdo sobre la puesta en marcha de una Política Laboral Migratoria Binacional entre Costa Rica y Nicaragua. Granada, Nicaragua, 21 de enero de 2005. Se aprueba la adopción de la matriz de trabajo para la implementación de un proyecto de cooperación en materia de administración de flujos migratorios, que permita adoptar una agenda política coherente con los intereses y políticas públicas de empleo de los países y respetuosa de los principios de la OIT, así como el fortalecimiento de los Ministerios de Trabajo.

Reunión de la Comisión Binacional Costa Rica-Nicaragua. San José, Costa Rica, 19 y 20 de octubre de 2006. Se acordó que la renovación de permisos de trabajo para el servicio doméstico por seis meses.

Carta de intención suscrita por los Ministros de Trabajo de Costa Rica y Nicaragua. 28 de septiembre de 2006. Ante la necesidad de regular el flujo migratorio de nicaragüenses que se desplazan a Costa Rica con fines de empleo, y por el interés de ambos gobiernos de regularlos y ordenarlos en el marco de las normativas laborales, se propone retomar los acuerdos suscritos en octubre de 2002 y continuar con las acciones de administración de los flujos migratorios con fines laborales entre ambos países.

Acuerdo binacional “Procedimientos de Gestión Migratoria para Trabajadores Temporales Costa Rica-Nicaragua”, establecido entre representantes de los Gobiernos de Costa Rica y Nicaragua, Managua 17 y 18 de diciembre de 2007. Los diez incisos que lo conforman regulan el procedimiento de ingreso de trabajadores nicaragüenses mayores de 18 años a Costa Rica para tres actividades específicas: agrícola, agroindustria y construcción. Además, son los empleadores en Costa Rica los responsables de tramitar las solicitudes para disponer del beneficio de contar con mano de obra nicaragüense.



ACUERDOS BINACIONALES CON PANAMÁ

Declaración Conjunta de los Presidentes de Costa Rica y Panamá. Changuinola, 1º de abril de 2005. Insta a los Ministros para que conformen, en el corto plazo, equipos ejecutivos y técnicos de trabajo, a fin de dar continuidad al proceso de regularización y documentación entre ambos países, enfatizando en las migraciones laborales.

Acta Final de la I Reunión del mecanismo de consultas políticas y reuniones de las Comisiones Mixtas Panamá-Costa Rica. Ciudad de David, Chiriquí, 26 y 27 de julio de 2007. Se convino establecer una red de contactos interinstitucionales, con el propósito de intercambiar información en materia migratoria. Asimismo, se comprometieron a mejorar los controles migratorios existentes para combatir la trata de personas, niños, niñas y adolescentes, así como el tráfico ilícito de migrantes. Por último, se sugirió la participación de las instituciones encargadas de las políticas migratorias con fines laborales, en la atención de las necesidades de la población indígena y establecer estrategias conjuntas.

Declaración de David, I Reunión Binacional de Comisiones Nacionales de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora de Panamá y Costa Rica. 18 y 19 de abril de 2007. Los países se comprometieron a promover la participación y coordinación de las instituciones públicas de ambos países a fin de establecer estrategias conjuntas para enfrentar la problemática, sobre todo en las zonas fronterizas. Aunado a lo anterior, acuerdan definir e implementar acciones entre ambos países para mejorar las condiciones de vida y trabajo de las familias indígenas que participan en actividades agrícolas estacionales con nutrición, salud y educación.

Acta Final de la II Reunión del mecanismo de consultas políticas binacionales Costa Rica-Panamá. San José, Costa Rica, 18, 19 y 20 de marzo de 2009. Se establece el compromiso de activar un mecanismo de trabajo y coordinación interinstitucional para la atención de la población indígena Ngöbe-Buglé que labora en actividades agrícolas en Costa Rica. Además, se acordó establecer alianzas con organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil que coadyuven en la atención de esta población, promoviendo el respeto a sus derechos socioeconómicos, culturales y laborales. Finalmente, las delegaciones se comprometieron a reforzar los controles migratorios ya existentes contra el crimen organizado internacional, la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes.

Acuerdo que permite 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. Se acuerda, entre otras cosas:

- 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, conforme la legislación vigente y los convenios ratificados por ambos países.
- 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 (instrumentos de información que, en lo posible, deben diseñarse en lengua y escritura indígena).
- 5) Solicitar cooperación económica y soporte técnico a organizaciones especializadas como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), organizaciones o instituciones sociales y financieras internacionales y/o gobiernos amigos, para impulsar y ejecutar un proyecto binacional de cobertura a los flujos migratorios indígenas.

III Reunión de mecanismos de consultas políticas Costa Rica-Panamá. Celebrada el 28 de octubre de 2009 en Ciudad de Panamá. Ambos países continuarán realizando coordinaciones interinstitucionales y binacionales para promover una migración ordenada de las personas trabajadoras migrantes, especialmente de las Ngöbe-Buglé y sus familias. Las delegaciones reconocieron los avances de la implementación del "Acuerdo que permita la administración de los flujos migratorios con fines de empleo entre Costa Rica y Panamá para los trabajadores indígenas Ngöbe y Buglé y sus familias."

Continuando con el análisis del acuerdo entre Costa Rica y Nicaragua, “(..) el documento comprende una posible vía de reclutamiento de trabajadores migrantes provenientes del país vecino, sin que esa sea la única legalmente posible. Para que el procedimiento o instructivo contenido en el documento tuviera el carácter de único y vinculante, hubiese sido necesario que se incorporara al derecho costarricense mediante un convenio internacional, un protocolo a un convenio previamente aprobado por Costa Rica, o una Ley de la República” (Bolaños, 2009: 16).

De acuerdo con el autor, si Costa Rica ratificara el Convenio 97 de la Organización Internacional del Trabajo del año 1949, conocido como “Convenio Relativo a los Trabajadores Migrantes”⁶¹, los acuerdos que pudiera establecer para el reclutamiento colectivo de trabajadores/as migrantes de Nicaragua u otros países podrían tener el alero constitucional y legal del Convenio indicado. Sin embargo, hasta el momento, el mismo no ha sido aprobado por la Asamblea Legislativa de Costa Rica, por lo cual no tiene vigencia automática en el ordenamiento legal del país.

En esta misma línea, se plantea que el acuerdo al que se está haciendo referencia “(..) tiene por objeto establecer un protocolo para la intermediación laboral, con miras al reclutamiento y contratación de mano de obra nicaragüense para laborar en Costa Rica” (Bolaños, 2009:16). Por lo tanto, es un procedimiento normado. No obstante, “(..) lo que no es reglado -en el sentido de que no es vinculante- es la obligatoriedad de los empleadores costarricenses y de los trabajadores de Nicaragua de ceñirse a esta (...) forma de contratación y de

⁶¹ Este Convenio contempla, en forma de anexo, una serie de compromisos para el reclutamiento, colocaciones y condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as migrantes que hayan sido contratados/as en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebradas bajo el control gubernamental (Bolaños, 2009).

internamiento en el país, pues, como se indicó, para ello se hubiera requerido una ley que así lo estableciera” (Bolaños, 2009: 16).

Por lo demás, otras de las limitaciones que manifiesta este autor al acuerdo son (Bolaños, 2009):

1. Hace referencia solamente a “trabajadores/as temporales”, por lo que no implica una solución para una gran mayoría de trabajadores/as migrantes que están en condición migratoria irregular en Costa Rica.
2. Cubre solamente a personas que se insertarán laboralmente en ciertas actividades (agrícolas, construcción y agroindustriales), lo que se traduce en la “desprotección” de otras categorías de trabajadores/as migrantes, como lo son los empleados del transporte, choferes de autobús, seguridad y las empleadas domésticas.
3. No es posible encontrar en el documento mecanismos institucionales para que las organizaciones sindicales de ambos países puedan participar en la verificación del cumplimiento del procedimiento o solicitar ajustes en la redacción del mismo, según las necesidades de los/as trabajadores/as.
4. No incluye un procedimiento de reclutamiento de trabajadores migrantes nicaragüenses que ya se encuentran en el país⁶².

Ahora bien, según algunos informantes clave del MTSS consultados en el marco de este estudio, en términos de la aplicación del procedimiento en los sectores que incluye, se han dado diferencias importantes, ya que parece ser que el acuerdo ha impactado más en el sector agrícola y en menor medida en el de la

⁶² De acuerdo con el autor, esto sí se ha hecho para los trabajadores de construcción, por medio de un convenio entre el MTSS, la DGME y la Cámara Costarricense de la Construcción en el año 2007 (“Estudio Técnico ML-DEN-015-2007, del Ministerio de Trabajo).

construcción, a pesar de la importante participación de mano de obra nicaragüense en este último.

“En el sector construcción costarricense ha llegado a existir una participación de mano de obra nicaragüense hasta de un 65% lo cierto es que el uso del convenio entre Costa Rica y Nicaragua ha sido muy discreto, respecto de este sector (...) La experiencia misma del Dpto. de Migraciones Laborales de la Dirección de Empleo del Ministerio de Trabajo de Costa Rica señala que mientras ha habido un uso más significativo del Acuerdo tratándose del sector agrícola, sobre todo en la caña de azúcar y cultivo de frutales, en la construcción ese uso ha sido poco importante⁶³. En este sentido, pareciera que el Acuerdo se ajusta mejor a trabajadores de los llamados estacionales y no así a trabajadores de mayor permanencia, como puede ser el trabajador de la construcción, sobre todo en épocas de alta demanda como la que vivió nuestro país en los años 2006 y 2007” (Bolaños, 2009:19).

Entre las posibles explicaciones que pueden darse, respecto a la dificultad de aplicar este instrumento en la construcción, se señala como la principal la fragmentación de los procesos constructivos, dado que, en la práctica, las obras suelen realizarse con el concurso de varios contratistas. Éstos “(...) subcontratan distintas funciones o secciones de esas obras y a su vez pueden subcontratar a otras personas para que realicen labores aún más puntuales. De

⁶³ Así lo manifestó Johnny Ruiz Arce, Jefe de Migraciones Laborales del MTSS en entrevista celebrada con él en fecha 25 de agosto de 2009. Pero además, para tener una idea de los permisos tramitados ante esta institución, en comparación con el sector de la construcción, se tiene que en el período setiembre de 2008 a agosto de 2009, empresas costarricenses del ramo agroindustrial solicitaron 7.305 permisos, de los cuales se recomendaron un 78% según datos de la Dirección Nacional de Empleo del MTSS en el “Informe de Situación, Resultados Registrados 2008 y hasta mayo del 2009 (Bolaños, 2009).

esa manera, la figura del patrono se disuelve entre varios empleadores, cada uno de los cuales contrata por aparte sus propios empleados” (Bolaños, 2009: 20).

Esta “disolución” de la figura del patrono, en los hechos, según las opiniones de diversos informantes clave, implica una disolución también de la responsabilidad patronal, disolución que si bien no está sustentada en base jurídica alguna, sí produce efectos en la realidad, puesto que muchos de los migrantes trabajadores y sus empleadores consideran que el vínculo obrero-patronal no se establece con la subcontratación. Es decir, piensan que el único que tiene responsabilidad patronal es quien contrata (en este caso el sub-contratista) y no quien se beneficia del trabajo del trabajador (quien contrata al sub-contratista), cuestión que como ya se señaló no tiene sustento legal.

De tal forma, podría decirse que la tendencia a la subcontratación, que se utiliza cada vez más en el ámbito laboral, particularmente en los sectores agrícola y construcción, en muchos casos, en los hechos, tiene implicaciones negativas para el trabajador. Al haber una participación tan variada, temporal y poco controlada y controlable de personas empleadoras (en palabras del autor citado “patronos reales o ficticios”), esta situación se presta para la omisión de responsabilidades obrero patronales, sustentada en el mito de que la subcontratación no genera obligaciones para los beneficiarios del trabajo de los trabajadores. Esto se materializa en ocasiones en impunidad y, en este caso, en la dificultad para implementar el procedimiento de contratación estipulado en acuerdos como el de Codesarrollo.

Lo anterior se torna más preocupante ante la debilidad del MTSS para fiscalizar las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as y el cumplimiento de la legislación laboral. De tal forma, es importante subrayar que “cualquier instrumento contentivo de obligaciones laborales, como las que contiene el Acuerdo bajo análisis, requiere una adecuada inspección de trabajo y recursos

suficientes para el Departamento de Migraciones de la Dirección de Empleo del Ministerio de Trabajo (...) el número de inspectores de trabajo, entre 1995 y 2009 ha oscilado en Costa Rica entre 65 y 105, siendo ese número en el año 2009 de 101 inspectores, sin llegar a recuperar el nivel del año 2007. En 1995, cada inspector de trabajo cubría una población laboral de 19.148 trabajadores por inspector. Hoy en día, esa cobertura ha aumentado a 21,752. El porcentaje de empresas que se inspeccionaban durante el año ha oscilado de 6.8% del total de patronos en 1997 a 5.7% en el año 2008, y actualmente puede estar en un 5.9%. Lo anterior implica que de cada 100 patronos en el territorio nacional hay un 94% que no recibe en todo el año la visita de un inspector de trabajo” (Bolaños, 2009:21)

En última instancia, puede afirmarse que las limitaciones de este acuerdo se han manifestado en el relativamente poco uso que se le ha dado al instrumento generado, principalmente en el sector de la construcción. Según Bolaños (2009), “(...) es signo además de que en el tema de trabajadores migratorios existen problemas de espectro más amplio, que afectan no sólo a los trabajadores migrantes sino también a los mismos trabajadores costarricenses, tales como la ausencia de una adecuada inspección de trabajo, y la falta de una legislación apropiada en materia de contratos de adjudicación (contratas y subcontratas)” (p. 23).

Política de migración laboral y de migración y desarrollo en Costa Rica

Según Hidalgo (2010), en el país no hay una política de migración, a pesar de que en 1986, cuando entra en vigencia la primera ley de migración, ésta señalaba claramente que el Estado debía emitirla. Lo anterior es corroborado por Jiménez (2010) quien comenta que, ciertamente, hasta el momento el Estado costarricense no cuenta con una política estatal explícita en el tema migratorio en general y, por lo tanto, tampoco cuenta con alguna específica en materia laboral.

De acuerdo con este informante, actualmente el Consejo Nacional de Migración⁶⁴ estaría en proceso de elaborarla, puesto que es el Poder Ejecutivo quien establece cuál es el rumbo legal de la migración en el país; el Consejo es un “asesor” y la DGME es la institución mediante la cual se aplica dicha política.

Por su parte, Hidalgo (2010) señala que en el año 2008 la Defensoría de los Habitantes, junto con la OIM, participaron en un proceso de elaboración de lineamientos de política, pero que hasta el momento estos lineamientos no se han traducido en la expedición de una política migratoria explícita. Asimismo, comenta que cuando la Defensoría ha indagado con la DGME respecto a la política, esta institución les ha respondido que lo que hay es una política selectiva de flujos migratorios.

Para algunos autores, la ausencia de una política migratoria definida puede ser una política en sí misma. Si esto fuera así para el caso de Costa Rica, podría afirmarse que la política migratoria en Costa Rica se define y redefine en base a criterios variables que no necesariamente se pueden definir con antelación, por lo que no interesa dejarlos patentes (Mera, 1988). Lo anterior, a pesar de que la exigencia al gobierno costarricense de expedir una política migratoria ha sido urgida desde varios sectores sociales, incluida la Contraloría, quien lo hizo mediante una resolución vinculante de fecha 4 de agosto de 2008.

⁶⁴ Integrado por el/la Ministro/a de Gobernación y Policía (quien lo preside), el/la Ministro/a de Relaciones Exteriores y Culto, el/la Ministro/a de Trabajo y Seguridad Social, el/la Ministro/a de Planificación Nacional y Política Económica, el/la Ministro/a de Salud, el/la Ministro/a de Educación, el/la directora/a general de Migración y Extranjería, el/la presidente/a ejecutivo/a del Instituto Costarricense de Turismo, el/la presidente/a ejecutivo/a de la Caja Costarricense de Seguro Social, dos personas representantes de las organizaciones de la sociedad civil, vinculadas al tema migratorio, nombradas por la Defensoría de los Habitantes (Ley N° 8764, art. 180).



Legislación atinente a la trata de personas y el tráfico ilícito de personas migrantes

Además de las contrataciones laborales irregulares de personas migrantes trabajadoras, otro fenómeno que se presenta en perjuicio de las personas migrantes es el tráfico ilícito y la trata de personas.

Si bien en el país no existe una legislación específica respecto a la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, la Ley de Migración y Extranjería N° 8764 sí alude a ambos delitos, específicamente en el art. 18, que señala los deberes de la Policía Profesional de Migración y Extranjería.

En este sentido, se afirma que ésta deberá realizar investigaciones sobre los delitos de tráfico y trata de personas. Asimismo, tendrá que actuar diligentemente para asistir y proteger a las víctimas de este delito, así como a quienes su vida o seguridad esté o haya sido puesta en peligro al haber utilizado los “servicios” de traficantes ilícitos de migrantes.

Además, en el art. 107 de la Ley también se indica que la DGME podrá autorizar la permanencia temporal a las víctimas de trata de personas, previa recomendación técnica que realice la comisión creada por esta Dirección y apegada a las condiciones que establezcan el Reglamento de la Ley, así como los tratados y los convenios internacionales.

Finalmente, la Ley establece pena de prisión de dos a seis años a “(...) quien conduzca o transporte a personas, para su ingreso al país o su egreso de él, por lugares no habilitados por las autoridades migratorias competentes, evadiendo los controles migratorios establecidos o utilizando datos o documentos falsos o alterados” (Ley N° 8764, art. 249).

En el mismo artículo se señala que la misma pena se impondrá a quien, de cualquier manera, promueva, prometa o facilite la obtención de documentos falsos o alterados y a quien, con el fin de promover el tráfico ilícito de migrantes,

aloje, oculte o encubra a personas extranjeras que ingresen o permanezcan de forma “ilegal”⁶⁵ en el país. Ésta será mayor (tres a ocho años de prisión) bajo las siguientes características particulares del delito:

- Cuando la persona migrante sea menor de edad.
- Cuando se ponga en peligro la vida o salud de la persona migrante, por las condiciones en que ejecuta el hecho, o se le cause grave sufrimiento físico o mental.
- Cuando la persona autora o participe sea funcionaria pública.
- Cuando el hecho se realice por un grupo organizado de dos o más personas.

6.2 Marco internacional

Instrumentos internacionales atinentes a la migración ratificados por Costa Rica

En cuanto a la información sobre regulaciones migratorias, uno de los temas más relevantes es el relacionado con la normativa internacional ratificada por el país. En lo que respecta a migración en general, el país ha ratificado tres instrumentos internacionales fundamentales y en lo que atañe a la protección, en específico, de personas migrantes trabajadoras, el país no ha ratificado ninguno de los considerados básicos (cuadro 6.3).

En este sentido, se evidencia un vacío normativo importante y un vacío en cuanto a la toma de posición por parte del Estado costarricense respecto a la migración laboral, lo cual, como ya se señaló, se manifiesta también en la ausencia de una política migratoria clara y de índole estatal, no gubernamental.

⁶⁵ El uso de la palabra “ilegal” es parte de la cita de la Ley; sin embargo, se aclara que este estudio no suscribe la utilización de esta acepción, ya que se considera que estigmatiza y denigra la condición de las personas inmigrantes en el país.

CUADRO 6.3**INSTRUMENTOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR COSTA RICA
ATINENTES AL TEMA MIGRATORIO LABORAL**

Normativa del Derecho Internacional mayormente vinculada a la migración, ratificada por Costa Rica	Normativa internacional de protección más específica para poblaciones y trabajadores migrantes, no ratificada por Costa Rica
Protocolo de Palermo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.	Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos Humanos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares (1990).
Protocolo sobre el estatuto de los refugiados (ONU) Nueva York, 1967	Convenio sobre trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a los Trabajadores Migrantes.
Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143): Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes.
	Convenio para la Represión del Tráfico de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena.

Fuente: elaboración propia.

6.3 Mecanismos para la administración de la migración laboral

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 a la nacional en Costa Rica (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 autorizables a migrantes, tanto en agricultura y agroindustria (cuota

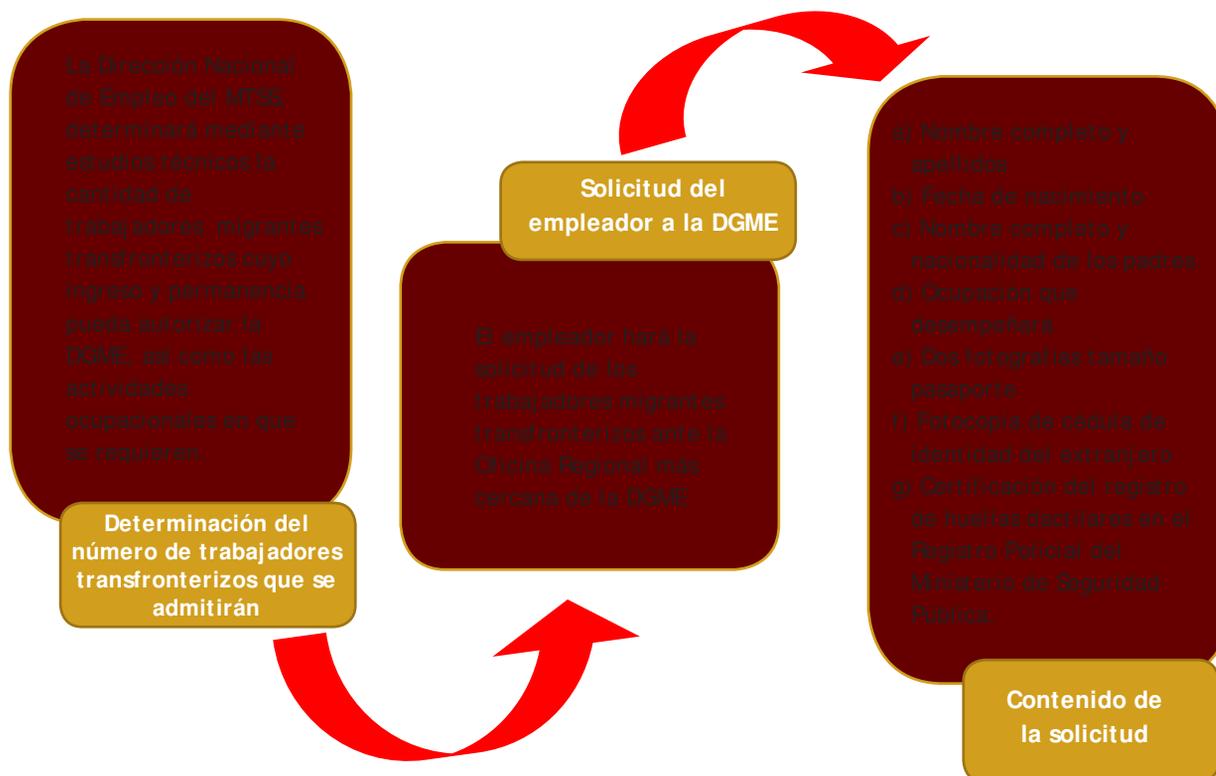
por cosecha), así como en la construcción (cuota anual).

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).

Trámites a seguir por la población migrante para regularizar su condición migratoria en Costa Rica

A continuación, se exponen los trámites que deben seguirse para contratar regularmente a personas migrantes trabajadoras, según las principales categorías contempladas en la Ley de Migración y Extranjería vigente en Costa Rica.

DIAGRAMA 6.1
CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS



Fuente: elaboración propia con base en la Directriz CIRCULAR -SDG-461-2007, del 12 de marzo del 2007.

Trabajadores transfronterizos

Son las personas extranjeras, vecinas de las zonas aledañas a las fronteras de Costa Rica, autorizadas por la DGME para ingresar al país, con la finalidad de realizar actividades asalariadas. Éstas son autorizadas por la DGME, tomando como referencia, entre otros insumos, los estudios técnicos aplicados por el MTSS. Además de otras obligaciones establecidas por ley y el ordenamiento jurídico costarricense, estas personas deberán cotizar para el sistema de seguridad social de la CCSS y el de Riesgos del Trabajo del INS, como requisito para que se les autorice su permiso migratorio laboral (Ley N° 8764, art. 97).

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 personas podrán permanecer en el país por el plazo que determine la DGME y sólo tendrán permiso de desarrollar las actividades laborales remuneradas en los términos, condiciones, 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, art. 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 (Diagrama 6.2).
- 2) Contratar trabajadores/as nicaragüenses en Costa Rica⁶⁶.

Contratación de trabajadores/as nicaragüenses en Nicaragua (modelo de gestión del Acuerdo de Codesarrollo)

Para realizar la contratación de trabajadores migrantes nicaragüenses en los sectores de agricultura, agroindustria y construcción directamente en Nicaragua, los requisitos son:

- 1) Solicitud de admisión de trabajadores/as ante el MTSS⁶⁷: para esto el empleador debe presentar una carta de presentación de la empresa, la solicitud en la que justifica la contratación, la ubicación del proyecto, la forma de contratación etc., lo mismo que una certificación de la CCSS donde se indique la inscripción del contratante como empleador, y el original y la copia de la cédula de la identidad o residencia del representante legal.
- 2) Evaluación de la solicitud por parte del MTSS/CR: en un plazo de 15 días hábiles máximo. Si la resolución es favorable, se emite mediante oficio

(con copia a la DGME) la recomendación de admitir a los/as trabajadores/as; asimismo, registra al empleador en una base de datos y se notifica a éste último (por correo electrónico o teléfono) que debe recoger la recomendación en el DML. Si la resolución es desfavorable, se le comunica al empleador y se le dan cinco días hábiles para corregir la documentación⁶⁸.

- 3) El/la representante legal repara la documentación: deberá entregar copia del modelo de contrato de trabajo, copia del oficio del MTSS/CR, un poder especial autenticado a nombre de la persona que realizará la movilización, y copia de la personería jurídica de la empresa.
- 4) Presentación de la documentación al MITRAB: el Ministerio verifica la documentación y emite autorización escrita y sellada al empleador para que reclute trabajadores/as en Nicaragua; le facilita bases de datos de oferentes (tanto del Servicio Público de Empleo como de otras fuentes de reclutamiento); le permite gestionar, por sus propios medios, el proceso de reclutamiento, siempre bajo supervisión.
- 5) El empleador recluta personas mayores de 18 años: en el proceso el empleador debe solicitar copias de la primera hoja del pasaporte⁶⁹, donde se refleje que éste tiene vigencia mínima por seis meses. Además, llena el formato que le facilita el MITRAB donde se solicitan los datos personales de los/as trabajadores/as reclutados/as.

⁶⁸ Si se rechaza nuevamente, éste tendrá derecho de revocatoria ante el DML, según los plazos establecidos por ley (OIM; 2009).

⁶⁹ El salvoconducto es un documento "alternativo" al pasaporte y es emitido por la DGME/NIC. Lo tramita el/la trabajador/a y sirve exclusivamente para ser reclutado; esta es una opción para el/la migrante proveniente de los sectores con menores recursos económicos (OIM; 2009).

⁶⁶ Aplica para trabajadores/as temporales en construcción y agricultura.

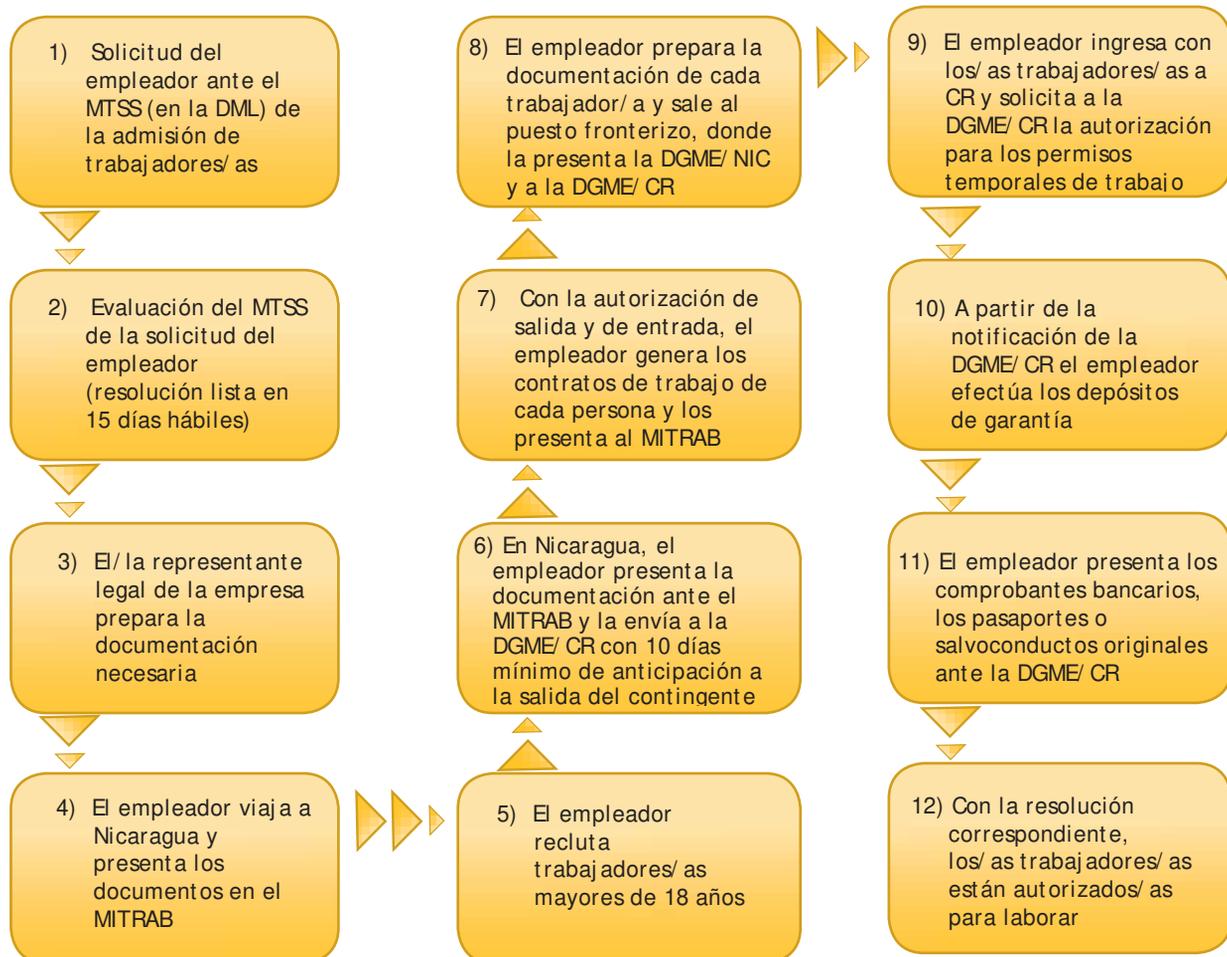
⁶⁷ Si el empleador ya ha realizado este trámite con anterioridad, sólo presenta la carta (OIM, 2009).

- 6) Presentación de la documentación: con mínimo diez días de anticipación a la salida de los/as trabajadores/as, se presenta al MITRAB los contratos de trabajo individuales, las copias de los pasaportes y el listado de las personas reclutadas. A la DGME/ CR se le debe presentar la copia autenticada de la personería y cédula jurídica, una carta de solicitud de los/as trabajadores/as a Costa Rica, copia del oficio emitido por el MTSS y el listado de de las personas reclutadas. Si los/as trabajadores/as no presentan ningún inconveniente, la DGME/ NIC autoriza su salida de Nicaragua. Paralelamente, la DGME/ CR autoriza el ingreso a Costa Rica. Si por el contrario, las personas presentan algún inconveniente, ambas DGME rechazan el movimiento migratorio.
- 7) Elaboración de los contratos de trabajo de cada persona: éstos son presentados al MITRAB, quien verifica las condiciones laborales de los contratos, los avala y se deja copias.
- 8) Documentación de cada trabajador/a y salida del puesto fronterizo, donde la presenta la DGME/ NIC y a la DGME/ CR: el empleador es el responsable del transporte de salida desde Nicaragua hasta el lugar de trabajo en Costa Rica.
- 9) Ingreso con los/as trabajadores/as a CR y solicitud a la DGME/ CR de la autorización para los permisos temporales de trabajo: en caso de alguna irregularidad con la documentación (en mal estado o vencida), el/ la trabajador/a no sale de Nicaragua. Asimismo, el empleador debe presentar una carta solicitando la autorización para los permisos de trabajo, el formulario de solicitud del permiso temporal, dos fotografías recientes de el/ la trabajador/a (pasaporte y tomadas de frente) y copia simple del pasaporte o salvoconducto.
- 10) Depósitos de garantía: son pagos de US\$20 individuales, de manera que el comprobante bancario debe tener el nombre completo de cada trabajador/a. Éstos depósitos son una obligación patronal (no se les cobran a los/as trabajadores/as ni se les rebaja del salario) y son reembolsables. Sirven para cubrir gastos de deportación en caso de que la persona no quiera regresar a su país.
- 11) Presentación de los comprobantes bancarios, los pasaportes o salvoconductos originales ante la DGME/ CR.
- 12) Con la resolución correspondiente, los/as trabajadores/as están autorizados/as para laborar en el país: es responsabilidad de cada trabajador/a portar su documentación de identificación. El empleador no puede retener o custodiar pasaportes o salvoconductos pues éstos son de uso exclusivo de su portador/a. Es deber del empleador brindar alojamiento a el/ la trabajador/a sin costo alguno.

Finalmente, es importante mencionar que una vez finalizado el contrato de trabajo, el empleador debe gestionar la salida de los/as trabajadores/as o la prórroga del contrato, la cual se puede autorizar sólo una vez y se tramita con 30 días de anticipación al vencimiento de los contratos.

DIAGRAMA 6.2

PROCESO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES/ AS NICARAGÜENSES EN NICARAGUA



Fuente: elaboración propia con base en OIM, 2009.

Contratación de trabajadores/as nicaragüenses en Costa Rica (modelo de Proyecto Codesarrollo)

En el caso de que se desee contratar a migrantes trabajadores nicaragüenses en los sectores agrícola, agroindustria y construcción, directamente en Costa Rica, el proceso es el siguiente:

1) Solicitud de admisión de trabajadores/as ante el MTSS⁷⁰: para

esto el empleador debe presentar una carta de presentación de la empresa; la solicitud en la que justifica la contratación, la ubicación del proyecto, la forma de contratación etc.; una certificación de la CCSS donde se indique la inscripción del contratante como empleador; y el original y la copia de la cédula de la identidad o residencia del representante legal.

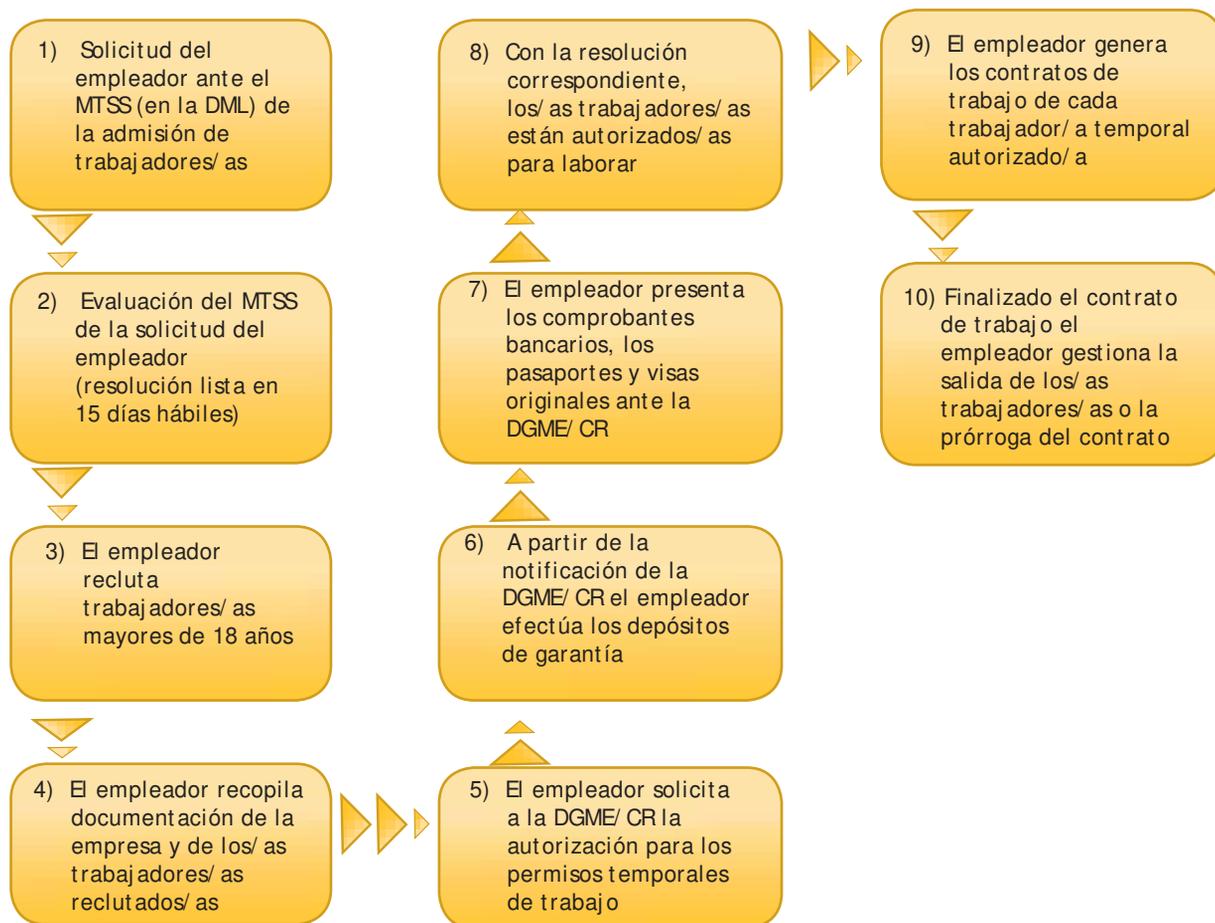
2) Evaluación de la solicitud por parte del MTSS/ CR: en un plazo de 15 días hábiles máximo. Si la resolución es favorable, se emite mediante oficio

⁷⁰ Si el empleador ya ha realizado este trámite con anterioridad, sólo presenta la carta (OIM, 2009).

- (con copia a la DGME) la recomendación de admitir a los/as trabajadores/as; asimismo, se registra al empleador en una base de datos y se le notifica (por correo electrónico o teléfono) que debe recoger la recomendación en el DML. Si la resolución es desfavorable, se le comunica al empleador y se le dan cinco días hábiles para corregir la documentación⁷¹.
- 3) El empleador recluta personas mayores de 18 años: el solicitante debe tener pasaporte y visa de turista al día. Si es por primera vez, es requisito que el empleador tenga una cita con funcionarios/as del MTSS y la DGME/ CR previo al proceso de reclutamiento, a fin de definir los lineamientos de la contratación.
 - 4) Recopilación de documentación de la empresa y de los/as trabajadores/as reclutados/as: copia del oficio del MTSS, copias autenticadas de la personería y cédula jurídica de la empresa, copias simples de los pasaportes y visas al día, y listado de trabajadores/as.
 - 5) Solicitud a la DGME de la autorización para los permisos temporales de trabajo: el empleador debe presentar una carta de solicitud, un formulario de solicitud de permiso de trabajo temporal emitido por la DGME/ CR para cada trabajador/a, copia simple de los pasaportes y visas al día, copia del oficio emitido por el MTSS, dos fotografías recientes de el/la trabajador/a (pasaporte y tomadas de frente), y el listado de trabajadores/as. Se evalúa la solicitud y de no haber inconvenientes se emite la autorización y se le notifica al empleador para que cancele los depósitos de garantía. Si se detecta alguna anomalía, se comunica al empleador que cuenta con diez días hábiles para realizar las correcciones del caso.
 - 6) Depósitos de garantía: son pagos de US\$20 individuales, de manera que el comprobante bancario debe tener el nombre completo de cada trabajador/a. Éstos depósitos son una obligación patronal (no se les cobran a los/as trabajadores/as ni se les rebaja del salario) y son reembolsables. Sirven para cubrir gastos de deportación en caso de que la persona no quiera regresar a su país.
 - 7) Presentación de los comprobantes bancarios, los pasaportes y visas originales ante la DGME/ CR.
 - 8) Con la resolución correspondiente, los/as trabajadores/as están autorizados/as para laborar en el país: es responsabilidad de cada trabajador/a portar su documentación de identificación. El empleador no puede retener o custodiar pasaportes o salvoconductos pues éstos son de uso exclusivo de su portador/a. Es deber del empleador brindar alojamiento a el/ la trabajador/a sin costo alguno.
 - 9) Elaboración de los contratos de cada trabajador/a temporal autorizado: el empleador es responsable de la permanencia y egreso de cada trabajador/a contratado/a, pues cada una de estas personas cambió de categoría migratoria (“no residente” a la especial de “trabajador temporal”). Además, el/la trabajador/a no puede laborar con otros empleadores ni realizar otras actividades diferentes a la autorizada.
 - 10) Finalización del contrato de trabajo: el empleador debe gestionar la salida de los/as trabajadores/as o la prórroga del contrato, la cual se puede autorizar sólo una vez y se tramita con 30 días de anticipación al vencimiento de los contratos.

⁷¹ Si se rechaza nuevamente, éste tendrá derecho de revocatoria ante el DML, según los plazos establecidos por ley (OIM; 2009).

DIAGRAMA 6.3
PROCESO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES/ AS NICARAGÜENSES EN COSTA RICA



Fuente: elaboración propia con base en OIM, 2009.

Personas trabajadoras de ocupación específica

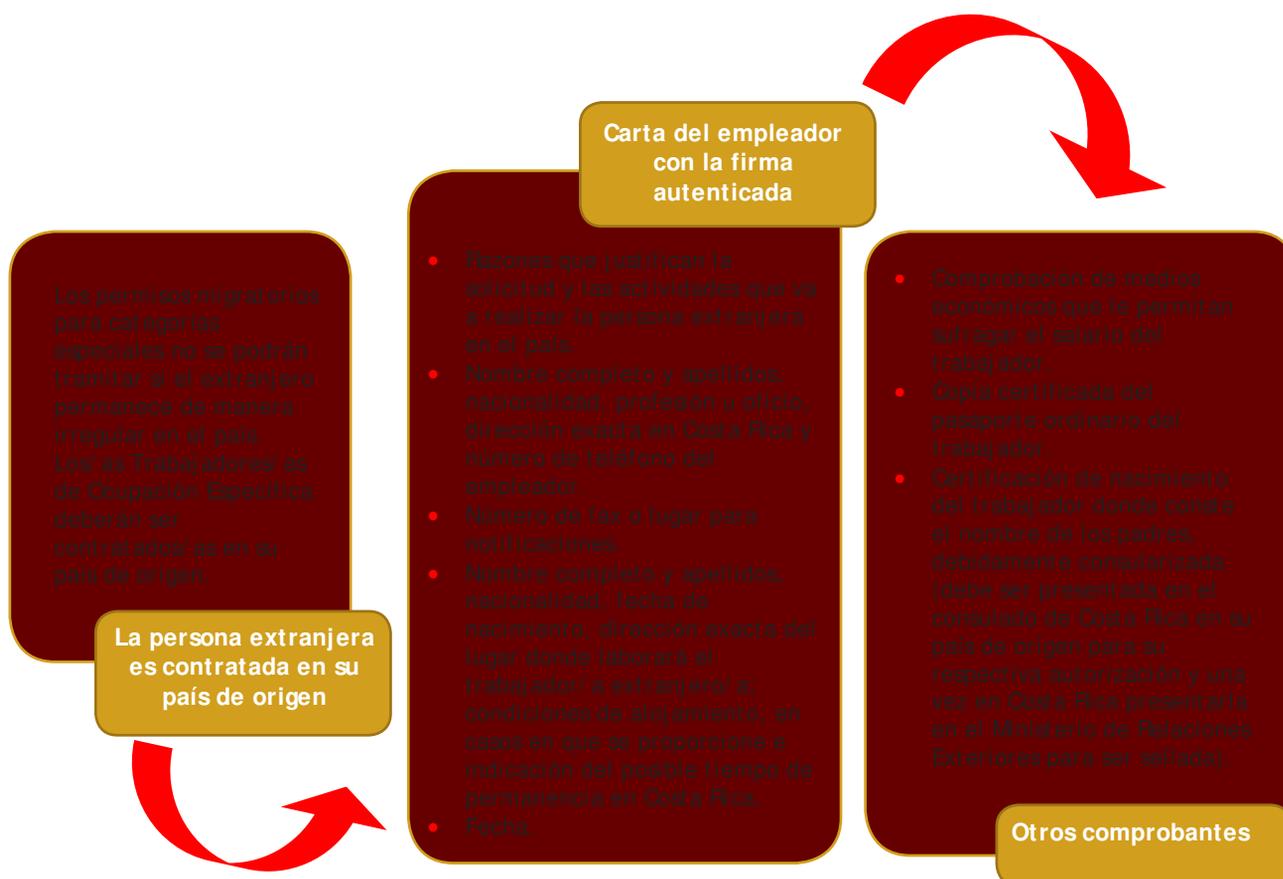
Son las personas extranjeras que, sin estar comprendidas en las demás categorías especiales, son requeridas para ejercer actividades asalariadas según los estudios que, por actividades ocupacionales, recomiende el MTSS. En esta categoría también se considerarán los/as trabajadores/as por cuenta propia a quienes la DGME les otorgue dicha

condición, con base en las necesidades laborales del país (Ley N° 8764, art. 100).

En términos generales, la contratación de trabajadores/as migrantes de forma regular cuenta con una normativa que establece paso a paso el procedimiento a seguir. No obstante, son muchos/as los/as trabajadores/as que laboran de forma irregular en el país.



DIAGRAMA 6.4
CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DE OCUPACIÓN ESPECÍFICA



Fuente: elaboración propia con base en la Directriz CIRCULAR -SDG-461-2007, del 12 de marzo del 2007.

A pesar de que existen procedimientos de contratación regular de migrantes trabajadores bien establecidos y de que existe una sanción para quien los incumple, la contratación de trabajadores/as en condiciones irregulares es un mecanismo para evadir responsabilidades patronales y abaratar costos de producción. De hecho, algunos

informantes clave señalaron, por ejemplo, que los empleadores en ocasiones denuncian a las personas migrantes trabajadoras en situación irregular para no pagarles. De esta manera evitan la cancelación de prestaciones u otros pagos que son derecho de el/la trabajador/a (Jiménez, 2010).

7

Consideraciones finales y recomendaciones para la formulación de políticas públicas



Recapitulando, este estudio ha permitido generar una serie de reflexiones a partir de la información recopilada en el trabajo de investigación documental y de trabajo de campo realizado. Supone un insumo adecuado para las instituciones que deben llevar adelante los procesos de gestión y administración de los flujos migratorios laborales en Costa Rica, con especial atención en los procesos de conformación del sistema migratorio constituido entre Nicaragua y Costa Rica. También evidencia algunas tendencias interesantes en cuanto a las transformaciones ocurridas en el escenario migratorio entre ambos países.

Los datos de este estudio corroboran el hecho de que Costa Rica es un escenario caracterizado por una pluralidad migratoria, cuestión que no debería generar sorpresas. El conjunto de trabajos referenciados en el marco del Estado reafirman estas tendencias constituidas a lo largo del desarrollo histórico de la relación entre ambos pueblos.

Lo que sí debe llamar la atención es cómo el proceso de transformación estructural de la economía nacional ha potenciado las dinámicas de vinculación entre las estructuras productivas, sobre todo de ciertos sectores, y los marcos de necesidades presentados por la fuerza de trabajo nicaragüense. Esto es algo que podrá ser eventualmente confirmado con los datos del nuevo censo nacional de población del 2011.

Asimismo, este estudio refleja algunos elementos que deben ser leídos a la luz del contexto de crisis y estabilización en

el que se encuentran las economías hoy en día. Los escenarios migratorios, como el costarricense, han sido impactados por estas vicisitudes cíclicas que comportan impactos directos en algunas actividades, tales como el sector de la construcción, donde se ha sentido con dureza el impacto de la crisis financiera global, y como consecuencia se ha perdido un número considerable de puestos de trabajo, siendo en buena parte las personas trabajadoras migrantes las más afectadas.

Los rasgos esenciales de las migraciones nicaragüenses, en muchos aspectos, siguen intactos, según este estudio. Se trata de una migración que se comporta de forma similar de acuerdo a los procesos de distribución socio-espacial y accede, ciertamente, a actividades que están llamadas a ser parte de lo que se ha denominado el nicho étnico laboral de las personas migrantes trabajadoras.

En virtud de tales procesos, los patrones de movilidad en el país y entre sectores económicos guarda relación con los fenómenos constatados en otros estudios, donde la dinámica de incorporación socio-espacial de dicha población era explicada por los rasgos de desarrollo regional en los que se insertan actividades que requieren del concurso de fuerza de trabajo en forma intensiva, escasamente remunerada y con condiciones laborales menores.

Por otro lado, la conformación del sistema migratorio binacional es explicado ampliamente a lo largo del texto. Es pertinente resaltar la ensambladura entre la estructura productiva y las condiciones



y características que denota la fuerza laboral que se desplaza a Costa Rica con el único fin de mejorar sus ingresos, conseguir buenos empleos (remunerados) y mejorar sus condiciones de vida. En este sentido, es importante señalar que este proceso es atravesado por un conjunto de características de enorme importancia en el plano social y personal, cuestión que se ha intentado evidenciar en esta investigación, desde que fue elaborado su mismísimo diseño.

Los resultados de este estudio confirman que entre Costa Rica y Nicaragua, un prerrequisito para que pueda operar ese circuito migratorio laboral, ya sea de tipo temporal o permanente, es necesaria la operación de un conjunto de mecanismos de raigambre micro social que faciliten la consecución de empleo, por un lado, y por el otro el proceso de articulación a la sociedad costarricense. El re-entendimiento de la importancia de las redes sociales como parte de estos mecanismos es uno de los hallazgos más importantes de este estudio.

Así pues, este estudio ha dejado en evidencia varios aspectos y no menos desafíos en el tema del abordaje migratorio en Costa Rica.

El perfil laboral de la migración, denotado claramente por las características de las personas entrevistadas en cuanto a su edad y su nivel educativo, no deja dudas sobre la naturaleza de estas movilizaciones. Por otro lado, se confirman los procesos de transformación de los roles sociales y familiares que experimentan las personas migrantes entre sus lugares de origen y destino. Ello permite afirmar que, muy probablemente, un afinamiento mayor a la información recopilada en este estudio hubiese conducido a evidenciar aún en mayor medida un marcado patrón de reconfiguración de los roles y funciones de las mujeres migrantes, tanto en sus sociedades de origen como en las de destino.

Cabe resaltar, con particular importancia, el señalamiento reiterado de una mayoría de las personas migrantes entrevistadas en cuanto a que éstas aprecian una disminución en lo relativo al acceso al sistema educativo y de salud entre lo que experimentaban en su país de origen y lo que experimentan en Costa Rica. Lo anterior plantea inevitablemente, entre otras cosas, la necesidad de reflexionar sobre lo que debe hacerse en todos los niveles de políticas sociales y de integración para asegurar que nadie se quede sin recibir estos servicios básicos que garantizan derechos humanos y sin los cuales simplemente no se logra la integración de las personas migrantes a las sociedades de destino.

Si bien las personas migrantes entrevistadas han señalado experimentar un mejoramiento relativo de sus condiciones de vida en Costa Rica con respecto a las que tenían en su sociedad de origen, no se puede perder de vista que las condiciones que estas personas experimentan en suelo costarricense son bien distintas a las que enfrentan comúnmente las poblaciones nacionales. Lo anterior no sólo no promueve la integración de las personas migrantes trabajadoras, sino que produce exclusión, la cual afecta tanto a las personas migrantes como también a los miembros de sus familias, quienes en algunos casos incluso son costarricenses.

Se trata de experiencias individuales y colectivas con una alta participación de mecanismos, donde el capital social está presente en forma de herramienta para el apoyo y la gestión de la inserción temprana de estas personas en el mundo social y el mundo del trabajo. En ausencia de acompañamiento estatal y de la sociedad civil (según se indica en este estudio), estas redes constituyen soporte esencial en el proceso migratorio.

Los grupos familiares, los amigos y en algunos momentos sus mismos compañeros de trabajo, representan soportes fundamentales y piezas clave en el

engranaje de la inserción de las personas migrantes en la sociedad costarricense.

Por otro lado, este estudio ha permitido advertir una serie de retos y desafíos derivados del proceso que se ha abordado. Sin lugar a dudas, se ha puesto en evidencia la fragilidad del ejercicio de los derechos, cualesquiera que sean, si las personas no cuentan con un permiso migratorio laboral. Al parecer, pese a que el pasaporte constituye un instrumento de identidad para estas personas, su sola presentación no garantiza un acceso equitativo en las actividades laborales.

La alusión en este estudio a la falta de elaboración de contratos escritos y la prevalencia de acuerdos orales o tácitos entre trabajador y empleado, coloca al descubierto, una vez más, la debilidad institucional, necesaria de superar para poder fiscalizar la manera en que se da la contratación de personas migrantes trabajadoras y la forma en que se desarrollan los derechos laborales en la realidad. Todo lo anterior, deja clara la urgencia de que el Estado costarricense, en su conjunto (sociedad y gobierno) fortalezcan sus acciones en materia de fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras, ya sean éstas regulares o irregulares.

Por otra parte, es urgente la adopción de un plan inmediato en materia de formación y educación para estas poblaciones. Mientras se redactan este cuerpo de conclusiones, se conoce la experiencia que está desarrollando una universidad privada que se basa en los principios de educación popular de Paulo Freire, para articular procesos de formación con poblaciones migrantes, buscar acuerdos de armonización con instituciones nicaragüenses y crear una bolsa de empleo para que estas personas retornen a su país. Precisamente, el ejemplo ilustra cuales son las posibilidades y los mecanismos reales para que el Estado de origen y el de destino pongan a funcionar su institucionalidad y busquen

un adecuado proceso orientado a elevarle el perfil a las personas migrantes.

Finalmente, todo lo anterior está condicionado y supeditado a la existencia real de una política migratoria integral, preferentemente explícita, que armonice y dé unidad y coherencia al pensar y al actuar de los órganos del Estado en materia de migración y especialmente en materia de migración laboral. Hay que urgir de inmediato a quienes están vinculados con este proceso, para que se abra una discusión en el país sobre la necesidad imperiosa de que Costa Rica cuente con una política que permita implementar mecanismos cada vez más oportunos y cercanos con el ejercicio de los derechos humanos.

Recomendaciones

Todo lo expuesto en los capítulos anteriores fue objeto de debate en el transcurso del taller de validación de la investigación realizado en San José, Costa Rica, el día 27 de abril de 2011, a partir del cual surgieron las recomendaciones que servirán como insumos para un necesario debate en relación con la integración regional y el papel que las migraciones intrarregionales juegan en ella, y que se señalan a continuación:

- Utilizar los enunciados emanados de las Reuniones Binacionales, recopilados en sus actas, como insumos esenciales para establecer políticas y acciones de fortalecimiento de los mecanismos de gestión migratoria, en razón de que tales enunciados responden a la identificación de necesidades y propuesta de soluciones por los dos países involucrados. Al convertirse en acuerdos entre representantes de dos gobiernos, podrían eventualmente adquirir, de ser refrendadas, un carácter vinculante. En procura de mejorar la aplicabilidad de los acuerdos, es recomendable dar representatividad en estos foros



tanto al sector empresarial como a representantes de los trabajadores.

- Fortalecer y formalizar la coordinación interinstitucional y los acuerdos que conduzcan a una gestión migratoria ordenada.
 - Promover y fortalecer acuerdos binacionales y potenciar el uso de los ya existentes, como mecanismos efectivos para regular los flujos migratorios laborales. Su aplicación se constituye en un importante medio para fomentar mecanismos de movilidad migratoria ordenada, con participación y compromisos específicos de los Estados.
 - Promover a nivel tripartito el conocimiento del fenómeno migratorio, en todas sus manifestaciones: legal, social, laboral, trata de personas y tráfico ilícito de personas, incluyendo por supuesto a los funcionarios públicos responsables del tutelaje y fiscalización de los derechos y deberes de los migrantes.
 - Crear campañas informativas de divulgación para migrantes y empleadores sobre deberes y derechos de los migrantes.
 - Promover la simplificación de trámites tanto en el país de origen como en el país de destino. Mejoras en este tema pueden ser logradas en el marco de acuerdos bilaterales. La simplificación debe incluir la eliminación de requisitos innecesarios para incentivar que la movilidad de personas se produzca en un marco de respeto de la legislación nacional y de acuerdos suscritos entre los países y las organizaciones de la región. La simplificación debe incluir esfuerzos para minimizar costos en los procesos de entrada y salida de los países, tanto del país de origen como del país de destino, de modo que al inmigrante le resulte igual o más barato movilizarse legalmente que recurriendo a medios ilegales e inseguros.
- Los permisos de trabajo temporal no sólo deben obedecer a las consideraciones de “inopia”, sino que la decisión respecto a si se autorizan o no debe partir de un análisis integral del mercado de trabajo y de aspectos asociados al modelo de desarrollo adoptado por el país, así como de los rasgos culturales que afectan la oferta y la demanda de mano de obra migrante. Se puede estar ante la ausencia de inopia, en el sentido de que hay personas desempleadas con los atributos necesarios para ocupar ciertos puestos de trabajo, a los que aspiran los inmigrantes, pero también puede ocurrir que los nacionales no están dispuestos a ocuparlos. En tal situación, no otorgar los permisos de entrada podría repercutir negativamente en la producción nacional y en las cadenas de empleo. La presencia de inopia no debe ser el único criterio de decisión.
 - Promover el uso de los Servicios Públicos de Empleo de los países de la región como un medio de reclutamiento y selección de los trabajadores requeridos, para luego hacer su traslado de una manera coordinada con el Servicio de Empleo del país de destino. Esta práctica podría agregar orden y transparencia a los movimientos migratorios con objetivos de empleo. Igual se deberían utilizar estas instancias para el proceso de retorno.
 - Buscar espacios de diálogo que permitan ampliar el marco normativo en la materia, con instrumentos internacionales, interamericanos y regionales, y con la ratificación de convenios que conduzcan a la efectiva defensa de los derechos de los trabajadores migrantes. La ratificación de los convenios de la OIT en esta materia es uno de los medios más importantes para lograr ese

objetivo, concretamente el C97 y el C143 y la Convención para la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares.

- Para el fortalecimiento del marco normativo, se debe hacer un especial esfuerzo en lo que respecta al funcionamiento y control de las actividades de intermediación. La informalidad en que funcionan la mayoría de estos agentes aumenta la exposición de los migrantes a la violación de sus derechos. Un mejor control de esas actividades reduciría la vulnerabilidad originada en una normativa incompleta e imprecisa.
- La dinámica evolución de las tecnologías de la información y la comunicación hacen del fenómeno migratorio una actividad cada vez más frecuente. Es responsabilidad de los gobiernos potenciar su uso, para que las personas tomen su decisión de migrar de la manera más informada posible, reduciendo de este modo la probabilidad de que sus derechos humanos y laborales sean violentados. Asimismo, los gobiernos deben hacer un uso más intensivo y eficiente de las TIC's u otros medios informativos para un mejor acompañamiento a las personas migrantes.
- La migración no tiene que convertirse en una experiencia desagradable o traumática, al contrario, debería conducir a mejorar los niveles de bienestar de quienes intentan por este medio encontrar mejores oportunidades de trabajo e ingresos. La utilización adecuada de la información y las comunicaciones pueden contribuir decididamente a cumplir con esas aspiraciones; además, las instituciones pueden efectuar un mejor acompañamiento de las personas migrantes en la región.
- Fortalecer las instancias con responsabilidades legales relacionadas con el tutelaje y fiscalización del cumplimiento de los derechos de las personas migrantes. Se debe hacer un particular esfuerzo en la capacidad inspectora de los Ministerios de Trabajo, no sólo mediante más inspectores y mejor capacitados, sino también con la instauración de cambios metodológicos en la forma de inspeccionar. Podría resultar útil replicar una campaña similar a la emprendida en salarios mínimos, de manera focalizada y redireccionada al segmento migrante de la fuerza de trabajo. Como complemento, se recomienda fortalecer y formalizar, al interno de los países, líneas de coordinación institucionales y acuerdos que conduzcan a una gestión migratoria ordenada.
- Se recomienda la creación de una Comisión Técnica Tripartita Permanente, integrada por personas relacionadas con el tema migratorio. Esta comisión tendría como principal función la verificación del cumplimiento de acuerdos y del adecuado uso de los instrumentos de gestión migratoria, lo cual sin duda se traduciría en mejoras para el efectivo respeto de los derechos de las personas trabajadoras migrantes. La creación de la comisión debería institucionalizarse por medio de un Decreto Ejecutivo o similar.
- El estudio realizado verifica la escasez en la región de información sobre flujos migratorios laborales intrarregionales, lo cual viene a confirmar la pertinencia de su elaboración y plantea nuevos retos y necesidades. No obstante, la plataforma metodológica se constituirá en un importante agregado para nuevas investigaciones que se emprendan en la materia, las cuales deberían ser menos parcializadas geográfica y sectorialmente. Además de lo ya estudiado, se deben abordar sectores tales como comercio informal, pesca y algunos tipos de servicios, entre otros. También se debería ampliar el espectro en lo



relativo a otras poblaciones inmigrantes, no necesariamente procedentes de Centroamérica. En esta misma línea, debe evaluarse la posibilidad de elaborar un estudio que se concentre en la emigración.

- Se recomienda el diseño de una Política Migratoria Integral, que cubra vastamente la temática de migración

laboral, con una amplia participación de todos los agentes sociales y económicos involucrados. Esta tarea puede ser apoyada por la Comisión Técnica supra mencionada. En este sentido, llama la atención que el tema migratorio-laboral no haya sido contemplado entre las acciones estratégicas del Sector Trabajo en el Plan Nacional de Desarrollo.

Bibliografía

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.

Arriagada, Irma (2004). Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina. En: *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.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2009). *Ley de Migración y Extranjería, Ley N°8764*. Extraída en noviembre de 2009 desde Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Código de Trabajo. *Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ley N°1860*. Extraído en enero de 2010 desde <http://www.ccad.ws/documentos/legislacion/CR/L-1860.pdf>

ASEPROLA (2005). *Tendencias laborales de la apertura comercial en Costa Rica: un*

análisis a partir de estudios de casos. San José, Costa Rica: Asociación de Servicios de promoción laboral (ASEPROLA).

ASEPROLA (2004) *Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Costa Rica*. Colección Anti-Flexibilidad, No. 5. San José, Costa Rica: Asociación Servicios de Promoción Laboral.

Bárcena Ibarra, Alicia (2004). *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. En: Arriagada, Irma, comp.; Aranda, Verónica, comp. NU. CEPAL. División de Desarrollo Social; Fondo de Población de las Naciones Unidas. Santiago de Chile: CEPAL.

Barahona, Milagros 2001. *Estudio de hogares de mujeres nicaragüenses emigrantes laborales en Costa Rica. Informe final*. Nicaragua: OIT/ Programa de Género.

Barquero, Jorge y Vargas Juan Carlos (2005). Capital humano y social de los nicaragüenses con experiencia migratoria a Costa Rica y Estados Unidos. En: *Estudios Migratorios Latinoamericanos*. No. 56. Argentina: CEMLA.

Baumeister, Eduardo; Fernández, Edgar y Acuña, Guillermo (2008). *Estudio sobre las migraciones regionales de los nicaragüenses*. Editorial de Ciencias Sociales. Guatemala.

Bolaños, F. (2009). *Dictamen Jurídico y Socio Laboral, Convenio binacional Costa Rica-Nicaragua*. San José, Costa Rica: Fundación Friedrich Ebert. Extraído en

septiembre de 2010 desde <http://www.fes.de/international/publikationen/costarica.php>

Borge, Dalia (2004). *Migraciones de nicaragüenses hacia Costa Rica, análisis de dos redes sociales*. Tesis sometida a la consideración del Programa de Estudios de Posgrado en Gobierno y Políticas Públicas para optar al grado de Doctor. Universidad de Costa Rica.

Bulmer-Thomas, Victor (1987). *The Political Economy of Central America Since 1920*. Cambridge: Cambridge University Press.

Caamaño, Carmen (2010). *Entre "arriba" y "abajo": La experiencia transnacional de la migración de costarricenses en 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 "El Mito Roto", Inmigración y emigración en Costa Rica; Carlos Sandoval, Editor. Editorial UCR. San José, Costa Rica.

Calderón, Flora y Bonilla, Róger (2007). *Algunos aspectos sociodemográficos de los estadounidenses, canadienses y europeos residentes en Costa Rica según el Censo 2000*. En "El Mito Roto", Inmigración y emigración en Costa Rica; Carlos Sandoval, Editor. Editorial UCR. San José, Costa Rica.

Castles, Stephen y Miller, Mark (2009). *The age of migration. International movements in the Modern World*. 4 edición. Nueva York: The Guilford Press.

Castro, Carlos (2002). Informe inserción laboral y remesas de los inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica. En A. Morales (Ed.), *Redes transfronterizas, sociedad, empleo y migración entre Nicaragua y Costa Rica*. San José, Costa Rica: FLACSO.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2000). *La migración*

internacional y el desarrollo en las Américas. Simposio sobre migración internacional en las Américas. Santiago de Chile.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2006^a). *Migración internacional. América Latina y el Caribe*. Observatorio Demográfico. Santiago, Chile.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2006b). *Migración internacional y desarrollo en Nicaragua*. Santiago de Chile.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2006c). *Migración internacional, derechos humanos y desarrollo en América Latina y el Caribe. Síntesis y conclusiones*. Montevideo, Uruguay.

De los Ángeles Ramírez, María y Valverde, Astrid (2002). *Informes nacionales sobre migración internacional en países de Centroamérica - Honduras*. Taller de capacitación para el análisis de información censal sobre migración internacional en América Central. CEPA, OIM y BID. Santiago de Chile.

Dirección General de Migración y Extranjería, DGME (2007). *Trabajadores de ocupación específica*. Directriz CIRCULAR -SDG-461-2007, del 12 de marzo del 2007. Extraído en noviembre de 2010.

Dirección General de Migración y Extranjería, DGME (2007). *Trabajadores transfronterizos*. Directriz CIRCULAR -SDG-461-2007, del 12 de marzo del 2007. Extraído en noviembre de 2010.

INAMU (2006). Tendencias del empleo femenino. *Serie Las mujeres en estadísticas*. Unidad de investigación área especializada de información. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.

Kevenhörster (2009). *Migración de retorno Nicaragua - Costa Rica - Nicaragua*. San José, Costa Rica: Centro de Derechos

Sociales de la Persona Inmigrante (Cenderos).

Lerussi, Romina Carla (2007). *Trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica*. Memorias de investigación. San José: CEFEMINA.

Lizano, Norman y Wong, Fabricio (1998). *La Tarjeta de Trabajo Estacional: instrumento regulador de las migraciones laborales*. Universidad de Costa Rica: Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica.

Martínez Franzoni, Juliana (2008). *Domesticar la incertidumbre en América Latina: mercados laborales, política social y familias*. San José: Editorial UCR.

Martínez Franzoni, Juliana (2007). *Regímenes del bienestar en América Latina*. Documento de trabajo No. 11. Madrid: Fundación Carolina.

Menjívar Ochoa, Mauricio; Esquivel Salas, Roger (1998). *Condiciones Laborales y Percepción de Derechos de las Servidoras Domésticas*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.

Mera, J. (1988). *La implementación de políticas de salud*. En: OPS; CLAD. Políticas de Salud en América Latina. Aspectos institucionales de su formulación, implementación y evaluación. Caracas: OPS/ CLAD.

Monge González, Ricardo, Céspedes Torres, Oswald y Vargas Aguilar, Juan Carlos (2009). *Remesas Sur-Sur: Importancia del corredor Costa Rica-Nicaragua*. San José, Costa Rica: Academia de Centroamérica.

Morales Gamboa, Abelardo (2010) Desentrañando fronteras y sus movimientos transnacionales entre pequeños estados. Una aproximación desde la frontera Nicaragua-Costa Rica. En María Eugenia Anguiano Téllez y Ana María López Sala (editoras), *Migraciones y Fronteras. Nuevos contornos para la movilidad internacional*, CIDOB e Icaria, Barcelona.

Morales Gamboa, Abelardo y Castro Valverde, Carlos (2006). *Migración, empleo y pobreza*. FLACSO. San José, Costa Rica.

Morales Gamboa, Abelardo (2008). *Inmigración en Costa Rica: características sociales y laborales, integración y políticas públicas*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de la CEPAL. Santiago de Chile.

OIM (2009). *Contratando trabajadores migrantes temporales nicaragüenses, agricultura, agroindustria, construcción: manual para empleadores*. San José, Costa Rica; OIM/ MTSS/ AECID/ DGME/ Proyecto Codesarrollo Costa Rica-Nicaragua.

OIM (2008). Acuerdos sobre administración migratoria en Centroamérica. Documento de trabajo. San José: Organización Internacional para las Migraciones.

Pellegrino, Adela (2003). *La migración internacional en América Latina y el Caribe: tendencias y perfiles de los migrantes*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población. CEPAL, Banco Interamericano de Desarrollo. Santiago. Chile.

Programa Estado de la Nación (2008). *Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible*. San José, Costa Rica.

Rivera, Luis (2010). *Desempeño de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas Exportadoras en Costa Rica*. Ponencia preparada para el Decimosexto Informe Estado de la Nación. San José, Programa Estado de la Nación.

Rivillas, Omar (2008). *Colombia: migraciones, miradas al afuera con el dolor adentro*. En "El Mito Roto", Inmigración y emigración en Costa Rica; Carlos Sandoval, Editor. Editorial UCR. San José, Costa Rica.

Robinson, William (2003). *Transnational Conflicts. Central America, Social Change and Globalization*. Nueva York: Verso.

Rocha, José Luis (2006). Una región desgarrada: dinámicas migratorias en Centroamérica-A región torn apart: The dynamics of migration in Central America. *Serie Estudios sobre la diáspora centroamericana*. San José: Servicio Jesuita para Migrantes Centroamérica.

Roman, Marcela (2008). *Turismo y desarrollo inmobiliario en la región centroamericana: elementos conceptuales y metodológicos para abordar su investigación*. *Avance de investigación*, No. 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: Programa Salvadoreño de Investigación sobre Desarrollo Humano y Medio Ambiente (PRISMA).

Sandoval, Carlos (2005). *La Carpio. La experiencia de segregación urbana y estigmatización social*. San José, Costa Rica: Instituto Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica.

Sandoval, Irma y otros (2000). *La población costarricense del Gran Área Metropolitana frente a su percepción hacia la población migrante, la política y los impuestos*. San José, Costa Rica: Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO), Universidad Nacional.

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.

Solís, Adilia (2007): *Con la historia pegada en la piel. Experiencia migratoria de las mujeres nicaragüenses en Costa Rica*. Tesis doctoral, Universidad de Costa Rica.

Trejos, Juan Diego (1999). *La Micro-empresa de los Noventa en Costa Rica*. San José, Costa Rica: PRONAMYPE/ PROMICRO-OIT.

Ulibarri, Eloisa (2007). *Conozcamos el sistema financiero nacional para la vivienda*. Eloisa Ulibarri Penús; il. Por Olman Bolaños. -- 1a ed. -- San José, Costa Rica: Fundación Promotora de Vivienda

UNIFEM (2010). *El trabajo doméstico remunerado en Costa Rica: Entre ocupación y pilar de los cuidados*. Investigación y comp. Juliana Martínez Franzoni, Sindy Mora, Koen Voorend; ed. Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/ SICA). – 1ª. ed. – San José, Costa Rica: Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG-SICA).

Voorend, Koen y Robles Rivera, Francisco (2010). *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 de próxima publicación. Proyecto Mejorando las Capacidades de Administración de la Migración Laboral en Centroamérica y República Dominicana. Organización Internacional para la Migración (OIM). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Entrevistas

Fonseca, Karina (29 de octubre, 2010). *Comunicación personal*. Directora del Servicio Jesuita para Migrantes Centroamérica (SJM).

Hidalgo, Andrea (16 de septiembre, 2010). *Comunicación personal*. Dirección de Protección Especial, Población Migrante y Refugiada. Defensoría de los Habitantes.

Jiménez, Adrián (22 de septiembre de 2010). *Comunicación personal*. Dirección General de Migración y Extranjería de Costa Rica.

Anexos



ANEXO 1

Instrumento #1 - Cuestionario a inmigrantes

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	Bien antes de seguir, ¿hace cuánto ingresó por primera vez al país para trabajar? 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		
2	¿Hace cuánto ingresó por última vez al país para trabajar? Anote claro: _____ 11 a 9 meses....1 1 año a - 2 años ...1 2 a -4 años.....2 4 a -6 años....3 6 a -8 años...4 8 a – 10 años...5 10 a -15 años....6 15 años y más.....7		
3	Y cuál es su edad en años cumplidos? _____ (Solo entre 16 y 55 años de edad) Otros → Agradezca y termine		
A	Codifique: 16 a 24.....1 25 a 29...2 30 a 34...3 35 a 39...4 40 a 44...4 45 a 49...5 50 a 55.....6		
4	Muchas gracias, ahora vamos a conversar sobre su vida en general. ¿Qué es lo mejor que tiene en nuestro país? — Digamos en una palabra o dos _____		
5	Y, ¿qué es lo menos bueno o malo? _____		
6	Y si piensa en un año a partir de hoy, ¿cómo ve el futuro de su situación laboral? Rotar. Mejor que ahora...3 Igual...2 Peor...1 NS....0		
7	¿Cuál fue el último año de estudios que usted aprobó o ganó? Anote: _____ Ning.....0 Prim. Incompleta...1 Prim. Completa...2 Sec/básica . Incom...3 Sec básica. Compl...4 Univ. Incom... 5 Univ. Completa....6		
7ª	Solo si dice ninguno: Y sabe usted leer y escribir? Sí...2 No....1 NA....0		



I. EL NÚCLEO FAMILIAR Y CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS			
De nuevo gracias por ayudarnos, y ahora tenemos unas preguntas sobre su vida familiar			
8	¿Tiene pareja en este país? No.....0 → 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? _____ b) Y recuerda e nombre del municipio/cantón donde vivía? _____ Ver guía códigos	a /	a /
13	Pensemos ahora en su hogar antes de venir a este país, -También en cada caso, pensaremos en el hogar que tiene ahora. Categoría 13 Origen Familia/hogar 13a. Actual: Familia -		
	¿Con quien vivía/vive usted? 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)	(15 ^a)
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. _____	18 ^a Anote. _____

19	Y también en total, cuantos dormitorios o cuantos había/ hay para dormir	(19) Anote. _____	19a Anote. _____
20	¿Compartía/comparte usted la vivienda con otras personas que no son sus familias? Marque cita	(20)	(20 ^a)
	Sí: amigos	1	1
	Compañeros de trabajo	2	2
	Otras familias	3	3
	No compartían/No comparte	0	0
21	En general, cuanta satisfacción tenía/tiene con las condiciones de su vivienda. Donde 5 es mucha y 1 es ninguna Anote.	(21) _____	(21 ^a) _____
23	Y su vivienda, contaba/cuenta con cuáles de los siguientes servicios? Rotar lectura Marque las que sí	(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	En cuanto a los siguientes artículos, cuenta/contaba con: Rotar:	(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	En cuanto a los siguientes servicios, ¿cuáles tenía/tiene usted y su familia? Marque todos los que sí.	(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	¿Quiénes hacían/hacen uso del centro de salud/antes y ahora? Leer/rotar	(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	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 Antes _____ Ahora/ _____	(30)	(30 ^a)
	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	Y de esa cantidad, ¿quién aportaba/aporta la mayor parte del dinero? Espn	(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	El total de ingresos del hogar, ¿cómo los obtenían / obtienen: Rotar: Marque los que sí	(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	En qué gastaban/ y ahora en qué gastan el dinero: Rotar: - Marque sí	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	Y en términos generales, considera usted que el dinero le alcanzaba antes/ Y ¿le alcanza ahora?: Rotar: Más3 Igual....2 Menos....1	(34)	(34 ^a)
35	¿Usted envía alguna ayuda económica a familiares en su país de origen? Sí....2 No....1 → Pase a P.43		(35 ^a)
36	Y la mayoría de las veces, ¿cuánto es el monto de esa ayuda económica? Moneda nacional Monto: _____ 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	Y, ¿por cuál medio envía esa ayuda con mayor frecuencia? Familiar/amigo ...1 Banco...2 Servicio transporte/buses..5 Encomenderas/personas especiales que llevan dinero...3 Compañías especializadas: W. Union, Mony gran...4 . NA...0		(37 ^a)
38	Y aproximadamente ¿cuánto le cuesta hacer ese envío la mayoría de las veces? \$1 a 10... 1 \$11 a 20....2 \$21 a 30...3 \$31 a 40...4 \$ 40 y +..5 Nada...6 . NA...0		(38 ^a)
39	¿Podría indicarnos cada cuánto tiempo realiza el envío de dinero? Cada ocho días...1 Cada quince días...2 Una vez al mes...3 Irregular.....9 Cada dos meses....4 Cada cuatro meses...5 Cada 4 meses y +6.. Otro..... NA....0		(39 ^a)
40	¿Cuántas personas se benefician directamente de la ayuda económica que usted envía? Anote: _____ NA....0		(40 ^a)
41	¿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		(41 ^a)
42	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		(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/es 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: cuál o cuáles? Marque los que cita: Otro. _____ 7 No le solicitaron.....0 Pasaporte....1 Cédula identidad...2 Permiso de residencia...3 Pasaporte vecinal/C4...6 Permiso trabajo ...5			
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 _____

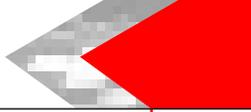
72f/g	¿Qué tipo de formación o capacitación fue la que recibió en su país y aquí? Rotar/ marque las que sí. Curso a distancia por medio de Internet...1 Curso a distancia por otros medios...2 Programa o diplomado técnico...3 Servicio de apoyo empresarial/asistencia técnica/ capacitación en servicio...4 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)	(75ª)
	Pago de seguridad social	01	01
	Seguro de salud y enfermedad	02	02
	Riesgos del trabajo	03	03
	Incapacidad (pagada por el empleador)	04	04
	¿Le pagaban /pagan salario mínimo de ley?	05	05
	¿Le pagaban/pagan décimo tercer mes/aguinaldo?	07	07
	¿Le daban vacaciones?	08	08
	¿Le daban /dan permiso para atender alguna urgencia personal o familiar?	10	10
	Y en cuanto a seguro de pensiones de vejez? Antes? Y ¿ahora?	11	11
	¿Le daban un día libre con pago por semana?	12	12
	No aplica./ NO trabajaba – 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)	(76ª)
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	-
	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)	(86^a)
	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. 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 →</i>		
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	C comunidad
	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			

Oma/ reunión OIT/San Pedro -3 marzo 09 LR/JCO/MP/GA/ Nota. SG, parte.



	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.		
	Nombre persona entrevistada: _____		
	Dirección trabajo o residencia. _____		
I1	Tenencia teléfono fijo.No. ____ Sí...2 No...0 _ b: Celular N. _____ Sí.....1 NO...0.	I1	I2
I3	Hora finaliza entrevista. _____ No. Minutos duró entrevista. _____		
I4	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		
I5	Validador/supervisor: Apruebo la calidad de este cuestionario y cualquier duda, la responsabilidad es mía y asumo los costos que esto implica. Firma: _____ Código. _____ No...0		
16	Codificador: _____ Fecha. _____ NO....0	a	b
17	Digitador _____ Fecha. _____ No.....0	a	b

ANEXO 2**Instrumento #3 – Guía de grupo focal personas trabajadoras migrantes**

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

GUÍA 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, ¿Como considera las condiciones de trabajo aquí en el país: Sondear: cobertura de seguro social, albergues adecuados, traslado del trabajo a sus hogares, salarios, salud, disposición de servicios básicos y en buenas condiciones, entre otros-
61. Además de ese trabajo, realizan alguna otra actividad que les genere otros ingresos?
62. Y si piensan en su país, como creen que son? -igual, mejore, peores.
63. Aquí tenemos otra palabra: **Familia** - ¿Qué piensan?
64. Aquí están viviendo con familiares – ¿cómo se sienten?
65. Se ha dicho que estamos pasando por una crisis económica. ¿han sentido algún cambio es sus trabajo por crisis?

Tema 4. Conocimiento sobre los derechos laborales

66. Volvamos a los beneficios que reciben los trabadores: ¿cuáles recuerdan y ustedes los utilizan?
67. Creen que tienen los mismos derechos laborales que los nacionales? Sí o no y por qué?
68. ¿Su patrono cumple o no con esos beneficios?
69. ¿Han tenido oportunidad de sumarse a alguna organización de trabajadores?
70. ¿Han tenido que presentar algún reclamo sobre sus derechos laborales? **Sondear:** qué pasa si denuncia ante las autoridades?
71. Conocen –ya sea de ustedes- o de otras personas también trabajadores inmigrantes que 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 Abril de 2010

ANEXO 3**Instrumento #4 - Guía de grupo focal personas empresarias o sus representantes**

Investigación Flujos migratorios laborales regionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica, 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 país, ocupación.
5. Presentarse normas de las sesiones:
 - Hablar uno a la vez, muy claro –
 - Todo lo que se dice es muy importante y queda entre todos nosotros
 - Todos queremos hablar, así que ser muy concretos
 - Si está de acuerdo: indicar estoy de acuerdo y además....no repetir en lo que se está de acuerdo
 - Tenemos una guía para tratar aquí, así que a hablar.
 - Esta información debe estar registrada en la Formula 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. Que podemos decir sobre los trámites que deben cumplir las personas trabajadoras migrantes para su regularización laboral y social en el país- **sondear:** burocráticos, mucho papeleo, tardan en responder, cobra mucho dinero...
36. Y de su experiencia, ¿hay gavilanes que hacen este trabajo? ¿Qué tipo de personas son?
37. ¿Existe algún programa de responsabilidad social empresarial que conozcan? ¿En qué consiste? ¿Se vincula de alguna forma con los trabajadores inmigrantes?

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

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

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

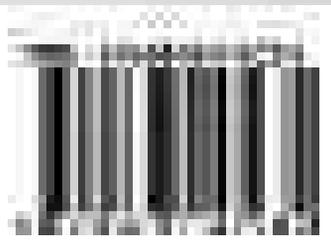
41. ¿Cuáles son las mayores dificultades que presentan al brindarle a los migrantes hospedaje, alimentación, servicios de salud, algunos beneficios a las familias?
42. Y de lo que conocen o han escuchado, ¿Cómo se relacionan los trabajadores migrante con los trabajadores nacionales en su empresa?
43. ¿Consideran que es necesario crear programas orientados al mejoramiento de las relaciones entre personas trabajadoras migrantes y nacionales?
44. Y si se crean esos programas, ¿quién los financiaría y tendría la responsabilidad? – **Sondear:** Estado, Organización privada con fines de lucro, ONG: organización 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 4Lista de participantes en taller de validación
del Informe de Costa Rica

San José, 27 de Abril de 2011

Nombre	Institución	País
Orlando García	Coordinador OML	Costa Rica
Alejandro López Martínez	CTRN	Costa Rica
Juan Carlos Obando	OIT	Costa Rica
Tatiana Villalobos Chacón	OML	Costa Rica
Lilliana Rojas	OIT	Costa Rica
Mariana Pineda	OIT	Costa Rica
Karla Vílchez	OIM	Costa Rica
Guillermo Acuña	FLACSO	Costa Rica
Alberto Rojas	OIM	Costa Rica
Ana Lucía Ramírez	Cámara de Construcción	Costa Rica
Rebeca Sequeira	CANAPEP	Costa Rica
Ana María Rojas Solano	MTSS / OML	Costa Rica
Rosella Rojas	Jefatura Refugio	Costa Rica
Andrés Romero Rodríguez	Asesor	Costa Rica
Mauricio Corrales Alvarado	OML	Costa Rica
Johnny Ruíz Arce	MTSS	Costa Rica
Ana Hidalgo	OIM	Costa Rica
Sofía Ramírez González	MTSS	Costa Rica
María Jiménez	OIT	Costa Rica



INFORME DE COSTA RICA

INVESTIGACIÓN

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



CON EL AUSPICIO DE:

Y EL APOYO DE:

