



MÓDULOS DE CAPACITACIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN COSTA RICA

Manual de Capacitación para Facilitadores



Mejorando la Administración de la
Migración Laboral en Centroamérica y
República Dominicana (MAML-CA-RD)



Canada



MÓDULOS DE CAPACITACIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN COSTA RICA

Manual de Capacitación
para Facilitadores



**Mejorando la Administración de la
Migración Laboral en Centroamérica y
República Dominicana (MAML-CA-RD)**



Organización
Internacional para
las Migraciones

Canada

Estos módulos de capacitación utilizan como base temática y metodológica el manual para facilitadores de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) titulado "Módulos de Capacitación sobre la Gestión de la Migración Laboral en América Latina". Con miras a ofrecer un instrumento apropiado para la realización de cursos de sensibilización y capacitación integral sobre migración laboral en Costa Rica, la presente versión ha adaptado el material del manual regional y ha agregado referencias específicas al contexto costarricense, puntualizando sobre la institucionalidad, normativa, iniciativas y mecanismos existentes en el país. Este esfuerzo fue desarrollado por la Oficina de la OIM Costa Rica a través del proyecto regional "Mejorando la Administración de la Migración Laboral en Centroamérica y República Dominicana (MAML-CARD)", financiado por el gobierno de Canadá.

© Junio, 2013. Todos los derechos reservados.
Organización Internacional para las Migraciones (OIM): www.iom.or.cr

Esta publicación no puede reproducirse, almacenarse en algún sistema de recuperación de datos, ni transmitirse en todo o en parte, de ninguna manera y por ningún medio electrónico ni mecánico, ni ser fotocopiada, grabada o algo similar sin el previo consentimiento escrito de sus autores.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
Oficina para Costa Rica
Dirección: Avenida Central, 200 m este de la Embajada de Nicaragua. Barrio La California. San José, Costa Rica
Teléfono: (506) 2212-5300
Correo electrónico: iomsanjose2@iom.int

Adaptación de los módulos al contexto de Costa Rica:
Koen Voorend, Francisco Robles Rivera y Karla Venegas Bermúdez (consultores)

Revisión:
Joan Serralta, Karla Vílchez y Sofía Salas, OIM Costa Rica

Conceptualización y diseño:
Luis Fernando Torres

Fotografías de portada y contraportada:
Alessandra Baltodano
Carolina Bello
Pablo Franceschi

Impresión:
Gozaka, S.A.

Índice

Prefacio	5
Lista de colaboradores	6
Síntesis del curso	7
Los preparativos de la capacitación	8
Aspectos metodológicos y logísticos	11
Agenda sugerida para curso de 3 días	16
Lista de verificación previa al curso	20

MÓDULO A INTRODUCCIÓN **21**

• Sesión 1 - Introducción al Módulo A	22
• Sesión 2 - Terminología relativa a la migración laboral, sus tendencias y características	23
• Sesión 3 - Introducción a las Políticas de Migración Laboral	28
• Diapositivas del Módulo A	35

MÓDULO B MIGRACIÓN LABORAL EN COSTA RICA **38**

• Sesión 1 - Introducción al Módulo B	39
• Sesión 2 - Cambios vinculados al Nuevo Modelo Económico: Fases de la migración	40
• Sesión 3 - Costa Rica como país de origen	45
• Sesión 4 - Costa Rica como país de destino	48
• Sesión 5 - Costa Rica como país de tránsito	52
• Diapositivas del Módulo B	58
• Anexos	62

MÓDULO C MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL EN COSTA RICA **63**

• Sesión 1 - Introducción al Módulo C	64
• Sesión 2 - Marco jurídico internacional	67
• Sesión 3 - Marco jurídico regional y de cooperación internacional	74
• Sesión 4 - Marco jurídico nacional	78
• Sesión 5 - Instrumentos internacionales ratificados por Costa Rica	81
• Sesión 6 - Acuerdos bilaterales de contratación de mano de obra	84
• Sesión 7 - Ley de Migración N°8764	87
• Diapositivas del Módulo C	92
• Anexos	97

MÓDULO D MIGRACIÓN LABORAL, TEMPORAL Y FRONTERIZA **103**

• Sesión 1 - Introducción al Módulo D	104
• Sesión 2 - La migración circular en perspectiva: lineamientos básicos para el desarrollo de esquemas de migración laboral, temporal y circular	105
• Sesión 3 - Esquemas de migración laboral temporal (incluyendo posibilidades de asentamiento): la perspectiva del destino	110
• Sesión 4 - Migración fronteriza	116
• Diapositivas del Módulo D	124

MÓDULO E POLÍTICA MIGRATORIA EN COSTA RICA 128

- Sesión 1 - Introducción al Módulo E 129
- Sesión 2 - Generalidades sobre las políticas migratorias 130
- Sesión 3 - La política migratoria costarricense 132
- Diapositivas del Módulo E 138

MÓDULO F EVALUAR LA NECESIDAD DE MANO DE OBRA 141

- Sesión 1 - Introducción al Módulo F 142
- Sesión 2 - Evaluación de la escasez de mano de obra 143
- Sesión 3 - Sistemas de información sobre migración laboral 152
- Sesión 4 - Herramientas para determinar la necesidad de mano de obra extranjera 158
- Sesión 5 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica:
estimaciones del mercado laboral 162
- Diapositivas del Módulo F 166
- Anexos 171

MÓDULO G MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN 172

- Sesión 1 - Introducción al Módulo G 173
- Sesión 2 - Protección en el empleo 175
- Sesión 3 - Asistencia, integración y cohesión social 181
- Sesión 4 - Integración y desarrollo en la Ley de Migración N°8764 192
- Diapositivas del Módulo G 199
- Anexos 203

MÓDULO H MEDIDAS PARA PREVENIR O DISMINUIR LA MIGRACIÓN IRREGULAR 206

- Sesión 1 - Introducción al Módulo H 207
- Sesión 2 - Migración irregular: comprensión de sus causas y
cuantificación del fenómeno 214
- Sesión 3 - Principios rectores para abordar la migración irregular: la
necesidad de un enfoque integral 218
- Sesión 4 - Desarrollo de políticas que incorporen las mejores prácticas
para prevenir o disminuir la migración irregular 220
- Diapositivas del Módulo H 230
- Anexos 234

MÓDULO I MIGRACIÓN Y DESARROLLO EN COSTA RICA 236

- Sesión 1 - Introducción al Módulo I 237
- Sesión 2 - El papel de la diáspora 238
- Sesión 3 - Las remesas y el desarrollo 246
- Sesión 4 - Los desafíos de la migración calificada: ¿fuga de cerebros? 254
- Sesión 5 - Contribución de la mano de obra extranjera al desarrollo de Costa Rica 262
- Diapositivas del Módulo I 266

Prefacio

La presente versión de módulos de capacitación utiliza como base temática y metodológica el manual para facilitadores titulado Módulos de Capacitación sobre la Gestión de la Migración Laboral en América Latina. Este último, surge del interés de los Estados Miembros de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) como complemento a la versión genérica, en inglés, de los Módulos de Capacitación en Gestión de la Migración Laboral, elaborados conjuntamente por la OIM y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), y cuyos contenidos responden a los intereses de los Estados Miembros de ambas organizaciones, así como a las recomendaciones de expertos en la materia reunidos en Viena, Austria el 21 de abril de 2009.

Con miras a ofrecer un instrumento apropiado para la realización de cursos de sensibilización y capacitación integral sobre migración laboral en el país, en el marco del proyecto regional Mejorando la Administración de la Migración Laboral en América Central y República Dominicana (MAML-CA-RD) financiado por el gobierno de Canadá, se ha adaptado el material del curso regional y agregado referencias específicas al contexto de Costa Rica, puntualizando sobre la institucionalidad, normativa, iniciativas y mecanismos existentes en el país. Asimismo, para profundizar sobre la realidad nacional, se han creado contenidos y dinámicas nuevas con respecto a la versión Latinoamericana. En otros apartados, sin embargo, el contenido de la versión original latinoamericana permanece sin alteraciones.

El fenómeno de la migración laboral continúa cobrando importancia en el mundo. Se estima que en 2010, el número total de migrantes internacionales ascendió a 214 millones, de los cuales el 50% eran trabajadores y trabajadoras migrantes. Asimismo, la OIT afirma que alrededor del 90% de los migrantes internacionales y sus familiares pertenecen a la categoría de personas que se desplazan con fines económicos. Por otra parte, el número de trabajadoras migrantes no deja de aumentar, planteando nuevos retos en cuanto a la formulación de políticas sensibles a la igualdad de género.

Aunque la mayoría de hombres y mujeres migrantes son originarios de países en desarrollo o con economías en transición, la migración laboral no implica un movimiento unidireccional “Sur-Norte” o “Este-Oeste”; más bien se trata de un fenómeno multidireccional (igualmente “Norte-Norte” o “Sur-Sur”) que trae consigo repercusiones para todos los interlocutores y países involucrados. De hecho, actualmente la mayoría de los países de la región pueden ser clasificados simultáneamente como lugares de origen, tránsito y destino, en diferentes grados.

El presente manual de capacitación tiene el objetivo de brindar a los facilitadores y especialistas en migración laboral de gobierno, así como a representantes claves de la sociedad civil, del sector privado y la academia, una herramienta integral, interactiva, práctica y flexible para el desarrollo de talleres o cursos de formación sobre la gestión efectiva de la migración laboral, con énfasis en la triple característica de Costa Rica como país de tránsito, origen y destino de flujos laborales.

El curso propone una metodología altamente participativa, que incluye presentaciones magistrales, estudios de caso y actividades en grupo. Asimismo, se han elaborado presentaciones de Power Point como soporte didáctico para los facilitadores.

Lista de colaboradores

Agradecemos el valioso apoyo de las siguientes personas, quienes participaron en el taller de validación del curso adaptado realizado el 2 de mayo del 2012 en la Oficina Regional de OIM:

- Johnny Ruiz, Francisco Obando - Ministerio Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
- Luis Alonso Serrano, Gladys Jiménez, Elberth Sancho, Elma Bejarano, Diana Alfaro - Dirección General de Migración y Extranjería (DGME)
- Dolores Corrales, Adilia Solís - Centro de Derechos Sociales del Migrante (CENDEROS)
- Fidelina Mena - Pastoral Social Cáritas
- Carlos Sandoval - Universidad de Costa Rica
- Karla Venegas, Francisco Robles, Koen Voorend - Consultores a cargo de la adaptación
- Karla Vílchez, Ana Lorena Solís, Sofía Salas - OIM Costa Rica

Así como de aquellos funcionarios que participaron activamente en el Primer Taller de Capacitación de los Módulos de Gestión de la Migración Laboral en Costa Rica, realizado el 8 de agosto del 2012 en las instalaciones de la Defensoría de los Habitantes, y quienes nos hicieron llegar valiosas observaciones para mejorar el material:

- Freddy Montero, Luis Alonso Serrano, Elma Bejarano, Carlos Viales - Dirección General de Migración y Extranjería (DGME)
- José Pablo Montoya - Ministerio de Salud
- Roberto Morales Sáenz - Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN)
- Johnny Ruiz, Jenny Ramírez, Carlos Mauricio Corrales - Ministerio Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
- Rodolfo Vargas, Alba Pascua Vargas - Defensoría de los Habitantes de la República (DHR)
- Bernal Herrera Madrigal - Pastoral Social Cáritas
- Marianela Cubero - Patronato Nacional de la Infancia (PANI)
- Karla Vílchez, Luis Diego Obando y Sofía Salas - OIM Costa Rica

Síntesis del curso

1. INTRODUCCIÓN A LA CAPACITACIÓN
2. CURSO 1 - INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO
 - Módulo A: Introducción
 - Módulo B: Migración Laboral en Costa Rica
3. CURSO 2 - MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL Y COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS MIGRATORIAS: EL CASO DE COSTA RICA
 - Módulo C: Marco legal e institucional en Costa Rica
 - Módulo D: Migración Laboral, Temporal y Fronteriza
 - Módulo E: Política Migratoria en Costa Rica
4. CURSO 3 - DESARROLLO DE POLÍTICAS DE MIGRACIÓN LABORAL EN COSTA RICA
 - Módulo F: Evaluar la necesidad de mano de obra
 - Módulo G: Migración e Integración
 - Módulo H: Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular
5. CURSO 4 - MIGRACIÓN Y DESARROLLO EN COSTA RICA
 - Módulo I: Migración y Desarrollo en Costa Rica

Los preparativos de la capacitación

FAMILIARIZÁNDOSE CON LOS MATERIALES

El facilitador(a) deberá familiarizarse con los materiales para esta capacitación, incluyendo el contenido detallado para cada módulo y las actividades específicas del mismo, así como el tiempo para cada actividad y el rol que tendrán los participantes. A continuación se mencionan algunos puntos de importancia clave:

Materiales e información de base

1. Manual para facilitadores (el presente manual).
2. Las hojas de trabajo para los participantes y la versión impresa de las presentaciones en Power Point que acompañan cada sesión.
3. Recursos complementarios al manual para facilitadores:
 - Baruah, N. y Cholewinski, R. Manual para el Establecimiento de Políticas Efectivas de Migración Laboral, Ginebra.
 - OSCE, OIM, OIT, 2007.
 - OIM. Glossary on Migration, Ginebra, 2004.
 - OIM, Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2008, Ginebra, 2008.
 - OSCE Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, Viena, 2009.

Propósitos y objetivos de la capacitación

El objetivo general del curso se encuentran señalado en el Prefacio; los objetivos y resultados de aprendizaje específicos de cada sesión se indican al inicio de cada módulo.

Estructura de la capacitación

El presente manual para facilitadores utiliza como base temática y metodológica el manual regional de la OIM titulado “Módulos de Capacitación sobre la Gestión de la Migración Laboral en América Latina”. Este último, surge del interés de los Estados Miembros de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) como complemento a la versión genérica, en inglés, de los “Módulos de Capacitación en Gestión de la Migración Laboral”, elaborados conjuntamente por la OIM y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), y cuyos contenidos responden a los intereses de los Estados Miembros de ambas organizaciones, así como a las recomendaciones de expertos en la materia reunidos en Viena, Austria el 21 de abril de 2009.

Con miras a ofrecer un instrumento apropiado para la realización de cursos de sensibilización y capacitación integral en migración laboral en el país, en el marco del proyecto regional Mejorando la Administración de la Migración Laboral en América Central y República Dominicana (MAML-CA-RD), financiado por el gobierno de Canadá, se ha adaptado el material y agregado referencias específicas al contexto de Costa Rica, puntualizando sobre la institucionalidad,

Los preparativos de la capacitación

normativa, iniciativas y mecanismos existentes a nivel nacional. Asimismo, para profundizar sobre la realidad nacional, se han creado contenidos y dinámicas nuevas con respecto a la versión Latinoamericana. En otros apartados, sin embargo, el contenido de la versión original latinoamericana permanece sin alteraciones.

La capacitación está estructurada en nueve módulos. El módulo A hace una introducción general a la capacitación y al tema de la migración. El segundo (módulo B) analiza el contexto de la economía costarricense y el papel de la inmigración y emigración en Costa Rica. En los módulos C, D y E, se analizan el marco jurídico internacional y nacional relativos a la migración y la protección de personas trabajadoras migrantes. Específicamente, se discuten el marco legal, las diferentes categorías de migración y la política migratoria en Costa Rica respectivamente. En los módulos F, G y H, se estudia el desarrollo de políticas de migración laboral en Costa Rica, a través de una profundización sobre la evaluación de las necesidades de mano de obra (módulo F), la migración y la integración (módulo G) y las medidas para prevenir o disminuir la migración irregular (módulo H). Finalmente, se considera la relación entre la migración y el desarrollo costarricense (módulo I). La capacitación concluye con una sesión de cierre.

El programa de formación

En todos los módulos se especifica la duración sugerida de las sesiones y actividades. Es necesario conducir la capacitación de manera precisa a fin de ajustarse a la duración indicada. El facilitador(a) tendrá que desarrollar una agenda adecuada a las necesidades del curso y al contexto específico de la formación, de manera que el programa refleje los tiempos acordados para el principio y el fin del curso, así como las expectativas de los participantes respecto al mismo. En las páginas siguientes encontrará una muestra de la agenda del curso.

Instrucciones para los facilitadores

Todos los módulos incluyen instrucciones detalladas para los facilitadores, en las que se indican los pasos a seguir y se ofrecen consejos sobre cómo presentar el contenido y los mensajes más destacados de cada módulo. Además, al final de cada sesión se incluye una bibliografía de apoyo para ayudar al facilitador a extraer los puntos clave de cada sesión y garantizar que se logren los objetivos planteados.

Las actividades sugeridas en algunas sesiones específicas (por ejemplo, juegos de roles, discusión de estudios de caso, etc.) se describen también en detalle. Sin embargo, el facilitador(a) tiene la responsabilidad de juzgar la pertinencia de dichas actividades y adaptarlas según la agenda, contexto y audiencia específica de cada curso de capacitación (por ejemplo, el facilitador decidirá si las actividades se realizan en parejas, en grupos, etc.).

Enfoque de la capacitación

Este curso es altamente participativo e interactivo; la mayoría de los módulos incluyen actividades que requieren de la participación activa del grupo, así como de técnicas que garanticen su involucramiento. Es necesario motivar a los participantes para que compartan sus experiencias

Los preparativos de la capacitación

personales sobre los temas relevantes, como estrategia para mejorar el aprendizaje grupal. No obstante, el hecho de contar con un tiempo limitado significa que también habrá elementos del curso de carácter teórico en los que simplemente se utilizará la técnica de la presentación.

Adecuación del contenido de los módulos al contexto local

Si bien los módulos fueron concebidos a manera de un programa de capacitación “listo para impartirse”, es importante adaptar los contenidos al curso y audiencia específicos. En algunos casos, ello conllevará a subrayar ejemplos locales y adaptar la información al contexto local y a los intereses de la audiencia.

En algunas situaciones, se puede optar por utilizar la información de base de los módulos para presentarla según un estilo específico.

Estas son decisiones que, como facilitador, deberá tomar al impartir cada curso.

Diapositivas en Power Point

Cada módulo se acompaña de una serie de diapositivas en Power Point que recogen los puntos principales de cada sesión de formación, con el fin de apoyar su preparación. Las diapositivas forman parte del material del curso; sin embargo, queda a criterio del facilitador(a) cómo y cuando utilizar las diapositivas, incluyendo la posibilidad de modificarlas según las necesidades del curso e intereses de la audiencia.

Certificados o constancias de participación para los participantes

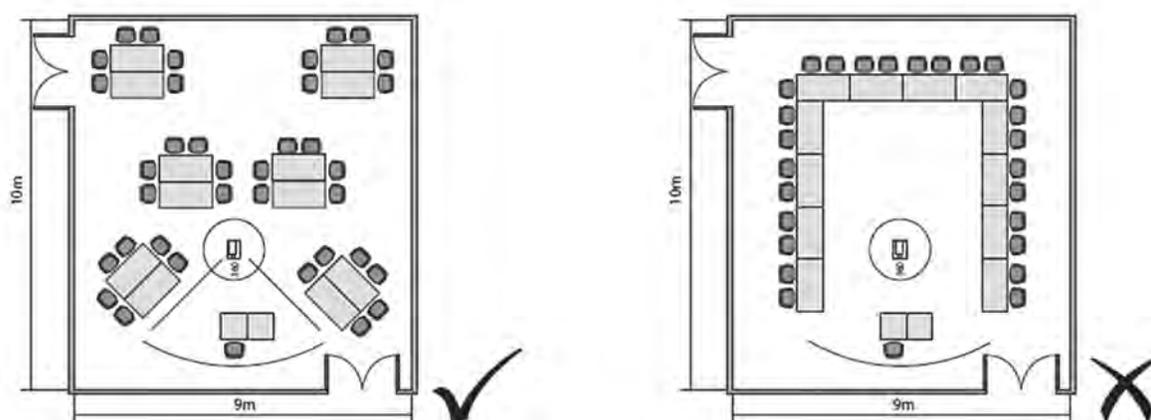
Al final de la capacitación, las y los participantes recibirán un certificado o constancia de participación (ver sesión de cierre, en la que se anexa un modelo de certificado). Asegúrese de que los certificados estén listos (impresos en color, en papel de buena calidad, sin errores en los nombres y apellidos de los participantes y facilitadores, y debidamente firmados) desde la primera sesión de la capacitación.

Aspectos metodológicos y logísticos

A continuación se exponen algunos de los aspectos que deberá considerar al organizar este curso de capacitación. Muchos de ellos son tan importantes para garantizar el éxito de cada sesión, como lo será verificar que el facilitador(a) conozca el contenido de los módulos y de las diapositivas en PowerPoint.

La disposición de la sala

La disposición y organización de la sala es crucial para el éxito del curso. Se recomienda organizar las mesas al estilo “cabaret”, en lugar de la “forma de U” como se muestra a continuación:



Nota para los facilitadores

La ilustración muestra la disposición de la sala sugerida; recuerde que usted tiene la libertad para adaptar la sala según el espacio disponible, las necesidades del programa específico de capacitación, las actividades previstas, entre otras.

Esta disposición facilita el trabajo y la discusión en grupos centrales para todos los módulos. A lo largo de cada día o si lo prefiere, al inicio de la capacitación, los participantes serán divididos en grupos pequeños. En la medida de lo posible, es aconsejable que los grupos mantengan un balance de género, región y afiliación institucional o una lengua de trabajo común para facilitar las actividades y enriquecer la discusión. En este sentido, resulta más práctico si los participantes se encuentran al inicio del día sentados ya en grupos, sin tener que moverse constantemente con este propósito. Además, esta disposición facilita el trabajo en equipo como la forma de trabajo “por definición”.

La disposición “en U” tiende a llevar a los participantes a dar discursos o a negociar, en lugar de involucrarse en el trabajo con sus compañeros y compañeras. Es importante establecer una buena comunicación con los encargados de la organización, en el lugar en que se llevará a cabo

Aspectos metodológicos y logísticos

el curso, para indicarles la disposición deseada para las mesas de trabajo. Visite la sala ya sea el día antes de iniciarse el curso o tan pronto como sea posible el primer día, a fin de verificar la disposición de las mesas de trabajo y hacer los cambios necesarios.

Conformación del espacio y cómo situar a los participantes

El primer día, durante la primera sesión, es recomendable dejar que los participantes se sienten donde lo deseen. Sin embargo, una vez que se presenten, es igualmente aconsejable dividir las mesas que estén dominadas por algún grupo, país o institución y mezclar a los participantes de forma que estén abiertos a diferentes dinámicas y perspectivas. A continuación se mencionan otros elementos que vale la pena tomar en cuenta:

1. Idioma: Si los participantes hablan idiomas diferentes, intente organizar las mesas de forma que puedan trabajar en un idioma común para facilitar el trabajo en grupos.
2. Dinámicas de poder: Quizás desee modificar la composición de los grupos si observa que se presentan dinámicas malsanas de poder en una mesa en particular, por ejemplo peleas, tensiones, imposición de algunos participantes sobre el resto, o bien, si algunas personas no están participando.
3. Balance de género: Tomando en cuenta los aspectos anteriores, procure asegurarse de que haya balance entre hombres y mujeres en todas las mesas.
4. Balance regional e institucional: Es importante que las y los participantes puedan estar expuestos a diferentes perspectivas institucionales para enriquecer la discusión, así como comprender las dinámicas que caracterizan a diferentes regiones.

Comodidad de la sala

El primer día, es importante asegurarse de que los participantes estén cómodos en la sala y de que no haya condiciones que inhiban su concentración o su participación. Entre dichas condiciones, cabe mencionar los siguientes factores:

1. Espacio: Asegúrese de revisar el día anterior que la sala sea lo suficientemente amplia, de forma que los participantes cuenten con espacio suficiente para trabajar. Haga los cambios necesarios.
2. Temperatura del salón: Verifique que la temperatura sea la adecuada para todos los participantes, preguntándoles desde el primer día.
3. Iluminación: Asegúrese de que la luz natural o artificial no afecte el desempeño de los participantes. Asegúrese de que la iluminación sea apropiada para que los participantes puedan ver adecuadamente.
4. Ruido externo: El ruido de los vecinos de sala, el aire acondicionado y el tráfico vehicular pueden evitar que los participantes le escuchen y se escuchen entre sí. Busque la forma de minimizarlo cuando las posibilidades lo permitan. Si hay mucho ruido y no hay manera de disminuirlo, considere la posibilidad de cambiar de sala.

Aspectos metodológicos y logísticos

Involucre a los participantes y mantenga su atención

A fin de dar un buen ejemplo y fomentar la participación, es importante que cuide su propio estilo al impartir y facilitar la capacitación, mostrándose abierto e inclusivo. He aquí algunos consejos:

1. No se coloque al frente de la sala, tras un mueble o soporte o detrás de una mesa. Camine por el aula e involucre a los participantes, en lugar de simplemente “dirigirse” a ellos.
2. Procure mantener contacto visual con todos y todas las participantes, y no únicamente con quienes manifiesten más interés.
3. Plantee preguntas al grupo con frecuencia durante las presentaciones, a fin de recapitular el argumento o para asegurarse de que los participantes estén siguiendo la discusión. Puede tratarse de preguntas generales, por ejemplo: “¿Tienen alguna pregunta hasta el momento?” (que conllevará pocas respuestas) o más específicas, por ejemplo: “¿Cuáles consideran que son los principales componentes de tales acuerdos?”
4. Al momento de escribir los puntos más relevantes destacados por el grupo en el rotafolio, no se limite a anotarlos dando la espalda al grupo; mantenga el contacto visual constantemente con los participantes y refuerce positivamente lo dicho, por ejemplo: “Ese es un punto valioso, voy a anotar ‘asegurarse de que los derechos laborales de los migrantes sean claramente comunicados’ ¿Capta esto la idea correctamente?”
5. Haga afirmaciones positivas y asegúrese de que las respuestas parezcan venir del grupo mismo. Por ejemplo, podría decir: “Ese es un buen punto, pero podríamos verlo de esta forma...”, en lugar de: “No, lo correcto sería decir...”
6. Intente desarrollar los temas planteados por los participantes en sesiones subsiguientes, en particular en sus presentaciones, de forma que sientan que están siendo escuchados y que están dándole forma al temario de la capacitación, por ejemplo: “Esto refleja el punto planteado por este grupo de trabajo el día de ayer”.
7. No tema hacer recapitulaciones, regresar a aspectos que no queden claros, y hacer preguntas para asegurarse que el grupo esté siguiendo el contenido y el fluir del curso.

Controle todos los detalles / asuma la responsabilidad / apoye a sus colegas

Asegúrese de que se respeten los tiempos establecidos, las disposiciones en cuanto al almuerzo y los recesos para el café, la logística, etc.

Un buen facilitador sabe dónde y cuándo se servirán el café y almuerzo, si se entregarán certificados, quién es el responsable de la informática en el lugar de la capacitación, entre otros detalles. Incluso si sus colegas se encargaron de disponer todo lo relacionado con el evento, usted es quien estará al frente del grupo, los participantes se dirigirán a usted para hacer preguntas sobre estos aspectos. Asimismo, si usted se excede en el tiempo y los participantes se atrasan para su hora de almuerzo, es a usted a quien culparán.

Aspectos metodológicos y logísticos

Debe asumir la responsabilidad de todo lo que ocurra en el salón, desde la iluminación hasta el acceso a computadoras e Internet. Esto no significa que tenga que configurar el equipo, sino que debe asegurarse de que alguien lo haga y se encuentre disponible para arreglar el sonido, la iluminación o la temperatura. De manera similar, si usted por ejemplo, al finalizar la capacitación, el último día, pregunta: ¿Quién tiene los certificados y los formularios de evaluación?, dará la impresión de que no tiene todo bajo control.

Incluso cuando no sea usted sino algún colega quien esté presentando, usted también estará a cargo durante las sesiones. Por ejemplo, si hay algún problema técnico debe ir a buscar a la persona competente para resolverlo, mientras su colega mantiene la atención del grupo. Durante el trabajo en grupos, ofrézcase para revisar el trabajo de los participantes. No hable con otras personas durante las presentaciones de sus colegas y muéstrese dispuesto a responder preguntas y apoyar cuando se le solicita.

Si piensa que se va a exceder el tiempo que corresponde, o si un ejercicio está tomando más tiempo del indicado, hable con el o la colega que vaya a dirigir la siguiente sesión y pregúnteles si les importaría retrasarla. ¡Es cuestión de sensatez y cortesía!

Esté preparado y dispuesto para usar su propio criterio

Asegúrese de conocer todos los detalles, no sólo sobre cómo se harán las presentaciones, sino también –y esto es igualmente importante, cómo se realizarán las actividades. Asegúrese de tener claro cómo introducir los ejercicios y de contar con los materiales que requerirán los grupos. Si bien no es necesario hacer una revisión exhaustiva del material, se recomienda hacer una reunión de tres horas con el equipo que impartirá el curso antes del primer día. Cerciórese de que cada persona conozca perfectamente las tareas que tiene a su cargo.

Es posible que el curso no transcurra según lo planeado y que los participantes expresen su clara preferencia por concentrarse más en un tema que en otro. Por lo tanto, debe estar preparado para modificar la agenda y/o los tiempos asignados, aunque siempre debe hacerlo con el consentimiento de sus colegas y de forma transparente y clara para los participantes. Por ejemplo, resulta mejor llegar al acuerdo de terminar una sesión tomando media hora adicional después del almuerzo, que ir a almorzar media hora más tarde, aunque es importante que verifique con la persona encargada de la siguiente sesión e informe a los participantes cualquier modificación en la agenda/horario.

Algunas sesiones pueden contener más información de la necesaria, o quizás los participantes hayan planteado muchos de los puntos en el transcurso de un ejercicio o discusión. En estos casos, siéntase en libertad de saltar algo de material y concentrar su atención en los temas clave que aún no han sido tratados. De manera similar, si siente que puede dar ejemplos o presentar casos relevantes para la región o el público del curso, utilícelos.

Nota para los facilitadores

Es importante que, como facilitador, utilice su propio criterio para lograr un “balance ideal” entre el manejo del tiempo y el tipo de participación que se pretende de las y los participantes; especialmente cuando se quiere ser inclusivo de las experiencias de los participantes y a la vez se tiene que cumplir una agenda.

A lo largo de las diferentes sesiones de la capacitación, usted tendrá que decidir la forma más adecuada de incluir a las y los participantes en la construcción del conocimiento. He aquí algunos ejemplos:

Presentación del contenido seguida de un espacio para preguntas y respuestas (transmisión del conocimiento del facilitador a la audiencia).

Hacer preguntas a las y los participantes y articular sus intervenciones, rescatando los mensajes clave sobre la temática particular (construcción del conocimiento, de la audiencia hacia el facilitador). Incitar a la audiencia, a través de preguntas, a aportar comentarios a medida que la capacitación se va desarrollando (intercalar la participación con el desarrollo de la presentación).

Según la experiencia recabada a través de una capacitación de prueba, la primera opción es efectiva cuando la preocupación principal es el manejo del tiempo; sin embargo, esta forma de interactuar con la audiencia puede inhibir la participación. La segunda opción, en cambio, favorece el aprendizaje y la atención de los participantes; sin embargo, necesita de una gran habilidad de parte del facilitador para extraer los mensajes claves de cada temática y manejar el tiempo. La tercera opción, aunque facilita la participación, inhibe en ciertos casos un buen manejo del tiempo.

Recuerde que los facilitadores tienen la responsabilidad de preparar cada sesión y adaptarla al tiempo disponible, a su audiencia y al estilo propio del facilitador(a), lo cual incluye la posibilidad de obviar y/o modificar algunas diapositivas.

Dé instrucciones claras para el trabajo en grupos y repítalas

Uno de los principales obstáculos para el buen funcionamiento de los ejercicios en grupo es la incertidumbre de los participantes sobre lo que deben hacer, dónde se encuentran los materiales o quién se supone que deba dirigir la actividad, entre otros. Para evitar estas dificultades, dé las instrucciones precisas y claras, no confíe simplemente en el hecho de que estén por escrito, y repítalas. Verifique, después de algunos minutos, que cada grupo haya comprendido la actividad. Luego deje pasar un tiempo después de iniciado el trabajo en grupos y recorra nuevamente la sala para asegurarse de que todos los grupos han comprendido los objetivos del ejercicio y para responder cualquier pregunta.

Agenda sugerida para curso de 3 días

Día 1

- Curso 1 - Introducción y contexto (Módulos A y B)
- Curso 2 - Marco jurídico internacional y cooperación para el desarrollo de políticas migratorias: el caso de Costa Rica (Módulos C y D)

MÓDULO	HORA	DURACIÓN	SESIÓN
Registro	8:00	20 min	Registro de participantes
Bienvenida	8:20	20 min	Inauguración y palabras de bienvenida; Presentación de participantes y facilitadores
Curso 1	8:40	5 min	Introducción al Curso 1 - Introducción y contexto
MÓDULO A INTRODUCCIÓN	8:45	25 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo A
	9:10	25 min	Sesión 2 - Terminología relativa a la migración laboral, sus tendencias y características
	9:35	35 min	Sesión 3- Introducción a las Políticas de Migración Laboral
MÓDULO B MIGRACIÓN LABORAL EN COSTA RICA	10:10	5 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo B
	10:15	35 min	Sesión 2 - Cambios vinculados al Nuevo Modelo Económico: Fases de la migración
	10:50	10 min	Receso
	11:00	20 min	Sesión 3 - Costa Rica como país de origen
	11:20	45 min	Sesión 4 - Costa Rica como país de destino
	12:05	10 min	Sesión 5 - Costa Rica como país de tránsito
Almuerzo	12:15	50 min	Almuerzo

Agenda sugerida para curso de 3 días

Curso 2	13:05	5 min	Introducción al Curso 2 - Marco jurídico internacional y de cooperación para el desarrollo de políticas migratorias: el caso de Costa Rica
MÓDULO C MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL EN COSTA RICA	13:10	30 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo C
	13:40	50 min	Sesión 2 - Marco jurídico internacional
	14:30	25 min	Sesión 3 - Marco jurídico regional y de cooperación internacional
	14:55	15 min	Sesión 4 - Marco jurídico nacional
	15:10	10 min	Receso
	15:20	50 min	Sesión 5 - Instrumentos internacionales ratificados por Costa Rica
	16:10	20 min	Sesión 6 - Acuerdos bilaterales de contratación de mano de obra
	16:30	20 min	Sesión 7 - Ley de Migración y Extranjería N°8764
MÓDULO D MIGRACIÓN LABORAL, TEMPORAL Y FRONTERIZA	16:50	5 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo D
	16:55	25 min	Sesión 2 - La Migración circular en perspectiva; lineamientos básicos para el desarrollo de esquemas de migración laboral temporal y circular

Día 2

- Curso 2 - Marco jurídico internacional y de cooperación para el desarrollo de políticas migratorias: el caso de Costa Rica (Módulo D - continuación)
- Curso 3 - Desarrollo de políticas de migración laboral en Costa Rica (Módulos E, F, G, H)

MÓDULO	HORA	DURACIÓN	SESIÓN
Realimentación Día 1	8:00	10 min	Realimentación - facilitadores y participantes

Agenda sugerida para curso de 3 días

MÓDULO D MIGRACIÓN LABORAL, TEMPORAL Y FRONTERIZA (CONTINUACIÓN)	8:10	40 min	Sesión 3 - Esquemas de migración laboral temporal (incluyendo posibilidades de asentamiento): la perspectiva del destino
	8:50	45 min	Sesión 4 - Migración fronteriza
MÓDULO E POLÍTICA MIGRATORIA EN COSTA RICA	9:35	5 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo E
	9:40	15 min	Sesión 2 - Generalidades sobre las políticas migratorias
	9:55	40 min	Sesión 3 - La política migratoria costarricense
	10:35	10 min	Receso
Curso 3	10:45	5 min	Introducción al Curso 3 - Desarrollo de políticas de migración laboral en Costa Rica
MÓDULO F EVALUAR LA NECESIDAD DE MANO DE OBRA	10:50	5 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo E
	10:55	65 min	Sesión 2 - Evaluación de la escasez de mano de obra
	12:00	30 min	Sesión 3 - Sistemas de información sobre migración laboral
	12:30	20 min	Sesión 4 - Herramientas para determinar la necesidad de mano de obra extranjera
Almuerzo	12:50	1 h	Almuerzo
MÓDULO F EVALUAR LA NECESIDAD DE MANO DE OBRA (CONTINUACIÓN)	13:50	40 min	Sesión 5 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica: estimaciones del mercado laboral
MÓDULO G MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN	14:30	5 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo G
	14:35	40 min	Sesión 2 - Protección en el empleo
	15:15	65 min	Sesión 3 - Asistencia, integración y cohesión social
	16:20	10 min	Receso
	16:30	25 min	Sesión 4 - Integración y desarrollo en la Ley de Migración N°8764

Agenda sugerida para curso de 3 días

MÓDULO H MEDIDAS PARA PREVENIR O DISMINUIR LA MIGRACIÓN IRREGULAR	16:55	40 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo H
	17:35	30 min	Sesión 2 - Migración irregular: comprensión de sus causas y cuantificación del fenómeno

Día 3

- Curso 3 - Desarrollo de políticas de migración laboral en Costa Rica
- Curso 4 - Migración y desarrollo en Costa Rica

MÓDULO	HORA	DURACIÓN	SESIÓN
Realimentación Día 2	8:00	10 min	Realimentación - facilitadores y participantes
MÓDULO H MEDIDAS PARA PREVENIR O DISMINUIR LA MIGRACIÓN IRREGULAR (CONTINUACIÓN)	8:10	10 min	Sesión 3 - Principios rectores para abordar la migración irregular: la necesidad de un enfoque integral
	8:20	35 min	Sesión 4 - Desarrollo de políticas que incorporen las mejores prácticas para prevenir o disminuir la migración irregular
Curso 4	8:55	5 min	Introducción al Curso 4 - Migración y desarrollo en Costa Rica
MÓDULO I MIGRACIÓN Y DESARROLLO EN COSTA RICA	9:00	5 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo I
	9:05	65 min	Sesión 2 - El papel de la diáspora
	10:10	10 min	Receso
	10:20	65 min	Sesión 3 - Las remesas y el desarrollo
	11:25	50 min	Sesión 4 - Los desafíos de la migración calificada: ¿fuga de cerebros?
	12:15	20 min	Sesión 5 - Contribución de la mano de obra extranjera al desarrollo de Costa Rica
Almuerzo	12:35	1 h 20 min	Almuerzo
Sesión de cierre	13:55	60 min	Sesión de cierre / Fin de la capacitación

Lista de verificación previa al curso

	Hecho	Comentarios / Observaciones
Agenda revisada y acordada		
Los otros facilitadores(as) tienen la agenda clara		
Materiales revisados y modificados		
Acuerdo con otros facilitadores(as) sobre presentaciones en PowerPoint y materiales revisados		
Todas las diapositivas en PowerPoint aprobadas y copiadas a computadora central		
Copia de seguridad (adicional) de diapositivas en memoria USB, CD, DVD u otro soporte electrónico		
Presentaciones impresas		
Ejercicios (hojas de trabajo para los participantes) impresos (y traducidos, si aplica)		
Formularios de evaluación impresos		
Carpetas con materiales para los participantes hechas		
Paquetes de materiales enviados y recibidos en el lugar de capacitación		
Certificados elaborados e impresos		
Videos y soportes técnicos probados en la sala donde se llevará a cabo la capacitación		
Disposición del salón informada a responsables en el lugar de capacitación		
Reunión previa al curso realizada con otros facilitadores		
Disposición del salón revisada personalmente (y modificada de ser necesario)		
Disposiciones sobre el almuerzo, recesos de café y otros aclarados		
Computadoras y equipo de video revisado		
Copias adicionales de materiales disponibles para traducción/interpretación (si aplica)		

Módulo A

Introducción

Duración total sugerida: 1 h y 25 min

DURACIÓN SUGERIDA	SESIÓN
25 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo A
25 min	Sesión 2 - Terminología relativa a la migración laboral, sus tendencias y características
35 min	Sesión 3 - Introducción a las políticas de migración laboral

Objetivos del Módulo A

1. Ofrecer un panorama general del curso.
2. Permitir que los participantes expresen sus expectativas para el curso.
3. Permitir que el facilitador y los participantes comprendan la gama de puntos de vista que probablemente surjan durante el curso.
4. Ofrecer un panorama general sobre la terminología relevante.
5. Ofrecer un panorama general sobre la evolución de los flujos de mano de obra migrante y de las fuerzas que los impulsan en la región en general y en Costa Rica en particular.
6. Exponer los principios orientadores básicos de las políticas sobre migración laboral comunes a los países de origen y los países de destino.

Resultados del aprendizaje del Módulo A

1. Acuerdo sobre las expectativas compartidas en cuanto a los resultados esperados del curso, incluyendo - entre otros - un consenso o punto de partida sobre los temas que debe cubrir la capacitación y las normas que se deben respetar.
2. Conocimiento de la información de contexto sobre las políticas para abordar la migración laboral, incluyendo la terminología relevante, las tendencias y características de la migración laboral, así como los principios orientadores para el desarrollo de políticas.

Módulo A - Introducción

Además, explique brevemente el origen de este material de capacitación:

La presente versión de módulos de capacitación utiliza como base temática y metodológica el manual para facilitadores titulado Módulos de Capacitación sobre la Gestión de la Migración Laboral en América Latina. Este último, surge del interés de los Estados Miembros de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) como complemento a la versión genérica, en inglés, de los Módulos de Capacitación en Gestión de la Migración Laboral, elaborados conjuntamente por la OIM y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), y cuyos contenidos responden a los intereses de los Estados Miembros de ambas organizaciones, así como a las recomendaciones de expertos en la materia reunidos en Viena, Austria el 21 de abril de 2009.

Con miras a ofrecer un instrumento apropiado para la realización de cursos de sensibilización y capacitación integral en migración laboral en el país, en el marco del proyecto Mejorando la Administración de la Migración Laboral en América Central y República Dominicana (MAML-CA-RD) financiado por Canadá, se han agregado referencias específicas al contexto de Costa Rica, puntualizando sobre la institucionalidad, normativa, iniciativas y mecanismos existentes en el país. Asimismo, para profundizar sobre la realidad nacional, se han creado contenidos y dinámicas nuevas con respecto a la versión latinoamericana de los mismos; en algunos apartados, sin embargo, el contenido de la versión original permanece sin alteraciones.

Sesión 1

Introducción al Módulo A

Duración total sugerida: 25 min

5 min - Introducción
20 min- Actividad “rompe hielo”

METODOLOGÍA	Presentación magistral alternada con dinámicas de trabajo en grupo
USTED NECESITARÁ	Rotafolio, Diapositivas Sesión 1
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo A

Introducción

1. Preséntese y presente a los y las colegas con quienes impartirá la capacitación.
2. Agradezca a la organización anfitriona y explique las cuestiones logísticas, incluyendo las horas de inicio y conclusión de las sesiones, el/los lugar(es) donde se servirá el almuerzo, la ubicación de los baños, las instrucciones en caso de incendio, etc.

- Haga hincapié en que el objetivo principal de la capacitación es brindar a los participantes la oportunidad de intervenir en las discusiones, plantear preguntas y construir el conocimiento conjuntamente con y no sólo a través de los facilitadores.
- Explique los diversos métodos de capacitación que se utilizarán: presentaciones, trabajo en grupos, juegos de roles, etc.

Ejercicio para romper el hielo (Actividad en parejas. Duración 20 min)

Pida a las y los participantes que formen parejas.

Pídales que comenten entre sí los siguientes aspectos (10 minutos):

- Las razones de su participación en el curso;
- Los temas más importantes que desean cubrir;
- Los temas que no desean cubrir;
- Las reglas que en su opinión se requiere cumplir para garantizar el éxito del curso, por ejemplo, prohibir el uso - de teléfonos celulares, el respeto por los diferentes puntos de vista, entre otros.

Después de 10 minutos de discusión, reintegre nuevamente al grupo y pida que cada persona relate lo dicho por su compañero o compañera.

- Anote los puntos más importantes planteados por cada persona en un rotafolio, sugiriendo, siempre que sea posible, cómo se incorporarán al contenido del curso los temas planteados.
- Repase la lista, preguntando cuáles de los temas deben agregarse o eliminarse.

Sesión 2

Terminología relativa a la migración laboral, sus tendencias y características

Duración total sugerida: 25 min

10 min - Terminología
15 min- Tendencias y características de la migración laboral

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Rotafolio, Diapositivas Sesión 2
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo A

Módulo A - Introducción

Nota para los facilitadores

Objetivo de la Sesión: presentar una visión integral sobre el fenómeno de la migración laboral, incluyendo terminología, así como las dificultades para alcanzar definiciones claras y de consenso sobre los principales conceptos.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y como mecanismo de reforzamiento del aprendizaje.

Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Terminología

La noción de “migración internacional”

1. Al referirnos a la “migración” a lo largo de la capacitación, estaremos hablando de la migración internacional.
2. No existe una definición internacionalmente aceptada de “migración internacional”.
3. La definición de uso más común es la siguiente:
 - Movimiento de personas que salen de su país usual de residencia para establecerse en otro país, ya sea de forma permanente o temporal.
 - La migración implica, por lo tanto, el cruce de una frontera internacional.

La noción de “lo externo”

1. El concepto de “lo externo” tiene un carácter medular desde el punto de vista de la noción de migración internacional:
 - Las políticas migratorias abordan principalmente la condición legal, los derechos, obligaciones y las ventajas que se otorgan a la persona extranjera.
2. Aunque medular desde el punto de vista de las políticas migratorias, la noción de lo externo es demasiado estrecha como para captar el espectro completo de las políticas migratorias. En otras palabras: las políticas migratorias deben tomar en cuenta los ciclos migratorios en su conjunto: no solamente la situación del migrante en el exterior, sino también la fase previa a su salida y la del retorno.

La noción de “migración laboral”

1. Esta noción tiene a la vez un sentido más amplio y, al mismo tiempo, una definición más restringida:

- En el sentido más amplio, la “migración laboral” incluye a toda persona extranjera que forme parte de la fuerza laboral, incluyendo a los refugiados y a los familiares de las y los migrantes admitidos con propósitos de empleo, así como empresarios, gerentes y/o otros profesionales especializados que llegan al país para cumplir funciones laborales específicas.
 - En un sentido más restrictivo, abarca solamente a quienes ingresen a un país con el propósito explícito de trabajar, ya sea, que se trate de migrantes regulares o irregulares.
2. Para efectos de esta capacitación se utilizará la segunda definición, es decir, la más restrictiva.

La noción de “trabajador migrante”

1. Al igual que con las noción de migración internacional y migración laboral, no existe una definición generalmente aceptada de “trabajador migrante”.
2. No obstante, la siguiente definición se encuentra en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (Convención de Naciones Unidas sobre los Trabajadores Migrantes):
 - Se entenderá por ‘trabajador migratorio’ a toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional. (Artículo 2 (1))”.
3. En el transcurso de la capacitación, principalmente en el contexto legal, el término “persona extranjera” o “trabajador(a) extranjero(a)” será preferible al término “trabajador inmigrante”, ya que tanto la legislación internacional como la nacional establecen una distinción entre nacionales y extranjeros.

Tendencias y características de la migración laboral

Presente los siguientes datos sobre la evolución de los flujos migratorios:

1. De acuerdo con las más recientes estimaciones de la División de Población de las Naciones Unidas, para el 2010 la cifra total de migrantes internacionales ascenderá a 214 millones.
2. Entre los migrantes internacionales, se calcula que cerca del 47% migra con propósitos laborales.
3. En comparación, en 1960 los migrantes internacionales alcanzaban una cifra estimada de 75 millones.
4. El ritmo de incremento de la migración internacional durante las últimas décadas supera por mucho el ritmo de crecimiento de la población mundial para el mismo periodo.
5. Las estadísticas sobre la migración internacional carecen de precisión debido a una serie de factores; entre ellos, la falta de una definición internacionalmente aceptada de migración internacional (y la consecuente diversidad en los enfoques nacionales e imposibilidad de establecer una comparación de datos), sistemas limitados para la recolección de datos en muchos Estados, además de la dificultad de medir los flujos migratorios irregulares.

Módulo A - Introducción

La gran diversidad de flujos migratorios

1. Si bien la mayoría de los migrantes provienen de países en desarrollo, no se trata solamente de un fenómeno “Sur-Norte” ni “Este-Oeste”.
2. Hoy en día la mayoría de los países son, en una u otra medida, países de origen, de tránsito y de destino en forma simultánea.
3. Como lo indica el gráfico de la División de Población de las Naciones Unidas, los migrantes se encuentran “equitativamente” distribuidos entre tres tipos de flujos:
 - 62 millones de migrantes (33%) provienen del Sur y residen en el Norte.
 - 61 millones de migrantes (32%) provienen de países del Sur y viven a su vez en países del Sur. (La migración intrarregional constituye una característica importante de la dinámica migratoria en América Latina).
 - 53 millones de migrantes (28%) provienen del Norte y viven en países del Norte.
 - Apenas 14 millones de migrantes (7%) provienen del Norte y viven en el Sur.



Feminización de la migración laboral

1. El término “feminización de la migración” no debe mal entenderse:
 - Las mujeres siempre han migrado.
 - Además, la proporción de mujeres en los flujos migratorios mundiales no presentó fluctuaciones significativas durante las últimas décadas (aproximadamente 46.6% en 1960; 49% en 1990; 49.4% en 2000; y 49% en 2010).

2. Lo que ha cambiado es que desde la década de los setenta se registra un incremento gradual de la proporción de mujeres que conforman los flujos de mano de obra migrante. Al respecto, hay que tener en cuenta que las mujeres no migran solamente en condición de dependientes:
 - El incremento en la migración de mujeres de forma independiente es conocido como “feminización de la migración”.
 - Hoy en día más mujeres tienen motivaciones económicas y profesionales para migrar, debido a que tanto hombres como mujeres, tienen roles económicos primarios.
 - Además, existe una demanda de mano de obra femenina migrante en diversos sectores del mercado laboral, incluyendo ocupaciones para mano de obra calificada (a menudo profesiones en el campo social y asistencial) y para mano de obra menos calificada, principalmente como trabajadoras domésticas y encargadas del cuidado de terceros, en las industrias del entretenimiento, la confección, la manufactura, etc., y en menor medida, en la agricultura.
3. Hay diferencias de género en la experiencia migratoria:
 - Las mujeres migrantes tienden a ser más vulnerables a la discriminación, la explotación, el abuso y la trata de personas, tanto en el proceso de traslado (fase de tránsito) como a su llegada al lugar de destino.
 - En este sentido, a menudo son víctimas de una doble discriminación: en su condición de mujeres y en su condición de migrantes.
 - Es necesario tomar en cuenta estas diferencias de género tanto al momento de elaborar e implementar las políticas migratorias, como en el momento de estudiar la migración.

Recursos de preparación para los facilitadores

Awad, I.

2009 The Global Economic Crisis and Migrant Workers: Impact and Response, ILO. Disponible en: http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/global_crisis.pdf

Baruah, N. and R. Cholewinski.

2007 Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, IOM, ILO, pp. 11-25; p. 97

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2009 Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Boletín CEPAL/OIT. Número 2, septiembre.

Cortés Castellanos, P.

2005 Mujeres migrantes de América Latina y el Caribe: Derechos Humanos, mitos y duras realidades. Serie Población y Desarrollo No. 61. Programa Regional de Población y Desarrollo, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) – División de Población / Fondo de Población de las Naciones Unidas, Santiago de Chile: CEPAL.

Módulo A - Introducción

International Labour Organization.

2005 An Information Guide - Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers. Booklet 1 - Introduction: Why the Focus on Women Migrant Workers. Disponible en:<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/advocacy/protect.htm>

Martínez Pizarro, J.

2003 El mapa migratorio de América Latina y el Caribe, las mujeres y el género, Serie Población y Desarrollo N° 44, Santiago de Chile: CEPAL.

Organization for Economic Co-operation and Development.

2009 International Migration Outlook. SOPEMI 2009. Special Focus: Managing Labour Migration Beyond the Crisis.

Organization for Security and Co-operation in Europe.

2009 Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, 2009, pp. 13-18

Organización Internacional para las Migraciones

2004 Glossary on Migration, Geneva: IOM.

2008 Informe sobre las migraciones en el mundo 2008. La gestión de la movilidad laboral en una economía mundial en plena evolución, IOM, pp. 1-20.

Paiewonsky, D.

2007 Feminización de la migración. Documento de Trabajo 1, Género Remesas y Desarrollo, Santo Domingo: INSTRAW.

United Nations Population Division

2009 Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision.

Sesión 3

Introducción a las Políticas de Migración Laboral

Duración total sugerida: 35 min

5 min - Introducción
25 min - Políticas de migración laboral
5 min - Algunos datos sobre emigración en Centroamérica

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Rotafolio, Diapositivas Sesión 3
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo A

Nota para los facilitadores

Explique que esta sesión está dedicada a una introducción al tema de las políticas migratorias mediante una serie de principios orientadores y elementos fundamentales que aplican tanto a los países de origen como a los de destino.

En esta sesión se tratarán los siguientes temas relacionados con el establecimiento del equipo para la formulación de políticas:

- Elaboración de la política.
- Recolección de datos.

Recuerde a los participantes los objetivos generales de la capacitación:

- Mejorar sus conocimientos sobre las políticas de migración laboral en los países de origen y de destino, así como acerca el marco jurídico internacional y de cooperación pertinente.
- Apoyar a los encargados de la formulación de políticas en el diseño y la revisión de las políticas en materia de migración laboral, facilitándoles principios orientadores, normas internacionales y ejemplos de buenas prácticas y de prácticas eficaces tanto en el ámbito internacional como en el nacional.

Introduzca el tema

1. El objetivo de la sesión es que los participantes comprendan la importancia de la gestión de la migración laboral, a través del establecimiento de un marco político e institucional adecuado.
2. Destaque la importancia de la gestión de la migración laboral y exponga la siguiente definición general:
 - Dada la magnitud de la migración laboral, según se analizó en la sesión anterior, la gestión de los flujos representa un aspecto crítico.
3. La gestión de la migración laboral se refiere a un enfoque planificado, que comprende el desarrollo de políticas. Incluye una selección cuidadosa y la puesta en marcha de respuestas adecuadas de política, ante las interrogantes clave que enfrentan los Estados en forma individual y la comunidad internacional en su conjunto.

Políticas de migración laboral

Establecimiento del equipo para la formulación

1. Subraye que el desarrollo de una política exitosa de gestión de la migración laboral requiere de una estrecha colaboración y coordinación entre una serie de entidades administrativas al interior del aparato estatal.

Módulo A - Introducción

2. Mencione las entidades normalmente involucradas:

- Ministerio de Trabajo: Naturalmente inclinado a asumir el papel rector, al ser la migración laboral primordialmente un tema del empleo. Además, le corresponde observar la situación laboral del país y dar seguimiento a las condiciones laborales en las empresas físicas o jurídicas.
- Ministerio de Relaciones Exteriores: Responsable en gran parte por la protección de los nacionales en el exterior, la emisión de visas y permisos de trabajo, estadía y residencia, así como de la cooperación internacional.
- Ministerio de Planificación : Es el responsable de aprobar y coordinar los proyectos de cooperación que se aprueben en materias diversas, incluyendo la migración.
- Ministerio de Gobernación y Ministerio de Justicia: Encargados de dar respuesta en caso de violaciones a la legislación laboral y otras leyes y reglamentos pertinentes.
- Ministerio de Educación y Ministerio de Salud: Tradicionalmente no se incluyen entre los actores clave en cuanto al tema migratorio:
 - No obstante, su participación en las políticas de los países de origen se justifica por la creciente y persistente demanda de personal de enfermería, educadores(as), encargados(as) del cuidado de terceros, etc.
 - En los países de destino su participación se justifica por el carácter fundamental del derecho a la salud y a la educación. Asimismo, normalmente el Ministerio de Educación está involucrado en los procesos de (re)validación y certificación de competencias y de orientación vocacional y formación profesional, entre otros.
- Banco Central: Puede influir en actividades relacionadas con la transferencia de remesas de manera segura, eficaz y a bajo costo.
- Seguro social y otros servicios asistenciales.

3. Subraye que en muchos países se requiere de un esfuerzo deliberado para fortalecer la cooperación y la coordinación entre las entidades administrativas, pues no se trata de un proceso natural.

4. Subraye además la importancia crítica de la consulta y la cooperación no sólo entre las diferentes entidades administrativas, sino también con otros actores clave (específicamente interlocutores sociales como los empleadores).

Elaboración de la política

1. Los siguientes objetivos generales deben orientar el desarrollo de una política en materia de migración laboral:

- Proteger a la mano de obra migrante.
- Maximizar los beneficios de la migración laboral y atenuar los impactos adversos.

2. A fin de cumplir con estos objetivos generales, una política que aborde la migración laboral debe poseer una serie de características, entre ellas las siguientes:

- Ser coherente con el plan nacional de desarrollo. Esta es una consideración natural en los países de destino.

- También es crucial que los países de origen definan sus políticas en el contexto de una estrategia general de empleo y trabajo, que funcione adecuadamente en conjunto con otras políticas de desarrollo como la educativa, las relaciones exteriores, el comercio y la inversión.
 - Proteger a la mano de obra migrante.
 - Proteger los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras migrantes y sus familiares debe ser un componente central de cualquier política sobre la migración laboral, tanto en los países de destino como en los de origen.
 - Ser eficaz y eficiente.
 - La política sobre migración laboral debe incluir, además, mecanismos sólidos y capacidad institucional para hacer cumplir las medidas introducidas.
 - Sensibilidad de género.
 - Traiga a colación las diferencias de género desde el punto de vista de la experiencia migratoria, es decir, las experiencias y diferencias de la participación de hombres y mujeres en la migración; incluyendo tanto su contribución en los países de origen y destino, como los obstáculos y riesgos (potencialmente diferentes) a los que se enfrentan hombres y mujeres migrantes y las consideraciones sociales, familiares y culturales determinadas por el factor de género.
3. Esboce la siguiente clasificación de políticas desde el punto de vista del género:
- **Políticas con sesgo de género:** Políticas discriminatorias (por ejemplo, exclusión de los programas de contratación, discriminación salarial, etc).
 - **Políticas ciegas al género:** Son las que no reconocen el género como una determinante significativa. es posible que algunas políticas, en apariencia, no tengan un impacto diferenciado en la población masculina y la femenina (neutrales en cuanto al género), aunque en la práctica sus resultados sí tengan efectos perjudiciales ya sea para los o las trabajadoras migrantes. En ese sentido, igualdad no es sinónimo de equidad (de género en este caso).
 - **Políticas sensibles en cuanto al género:** Son las que toman en cuenta los factores que tienen su raíz en la división sexual del trabajo y las relaciones de poder entre hombres y mujeres; utilizan datos desglosados por sexo y consideran quién y cómo se beneficia de las políticas y quién no. Tales políticas pueden contener medidas específicamente dirigidas a las mujeres y a los hombres.
4. Es importante recordar que “género” no es sinónimo de “mujer” o de la “condición femenina”; es una construcción social que involucra las relaciones de poder entre hombres y mujeres. La base empírica de las políticas debe ser lo suficientemente amplia para comprender las similitudes y diferencias de la experiencia migratoria tanto de hombres como de mujeres.

Recolección de datos

1. Destaque el hecho de que una política exitosa de migración laboral se fundamenta, necesariamente, en datos confiables.
2. Datos a ser recolectados:
 - Datos sobre el volumen total y los flujos migratorios:
 - El nivel de la migración internacional, incluyendo la migración laboral, se mide utilizando dos conceptos: el volumen y los flujos.

Módulo A - Introducción

- El “volumen de la migración internacional” es el número total de migrantes internacionales que viven en un país en un momento determinado del tiempo.
- La migración internacional neta es la diferencia entre el número total de migrantes que ingresan y el número total de quienes salen de un país.
- Sin embargo, al momento de elaborar una política sobre migración laboral, el Estado debe recolectar datos sobre otros aspectos, aparte del volumen y los flujos migratorios:
 - Por ejemplo, los países de origen que buscan desarrollar estrategias de promoción requieren recolectar datos sobre los mercados laborales de los países de destino, además de información sobre la condición legal y la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes en esos países.
 - Es posible que los países de origen también requieran medir el monto de los fondos por concepto de remesas que ingresan, a fin de desarrollar políticas que fortalezcan los servicios de transferencia y los impactos positivos en el desarrollo de dichos flujos financieros.
 - Para los países de destino, uno de los principales puntos de interés con respecto a la recolección de datos consiste en estimar y proyectar las necesidades de mano de obra extranjera.

3. Las fuentes de datos y sus límites:

- Encuestas de hogares, censos de población o sondeos de la fuerza laboral:
 - Una limitación importante de los datos censales es que normalmente los censos se llevan a cabo una vez cada diez años, lo que les resta oportunidad.
 - Las encuestas anuales de la fuerza laboral permiten hacer preguntas sobre el lugar de nacimiento, ciudadanía, lugar de residencia anterior y razones para el traslado de país, entre otros. Si bien se llevan a cabo con mayor frecuencia que los censos, normalmente abarcan muestras relativamente reducidas.
 - Otra limitante de las encuestas de hogares, en particular de los sondeos de la fuerza de trabajo, es que rara vez permiten recolectar información de viviendas colectivas o grupales, una modalidad común entre muchas personas migrantes.
- Registros administrativos: Registros de población o de extranjeros:
 - Los registros pueden utilizarse para medir el volumen total de migrantes, así como los flujos de inmigrantes y emigrantes.
 - Algunos problemas pueden presentarse cuando las personas se van del país y no eliminan su nombre de estos sistemas.
 - Asimismo, estos sistemas no registran a los inmigrantes indocumentados.
 - Además, los países aplican diferentes criterios para definir la población extranjera, lo cual puede crear problemas de comparabilidad de los datos entre países.
- Otras fuentes administrativas de datos: Permisos de residencia, permisos de trabajo y solicitudes de asilo:
 - Las limitantes son similares a las mencionadas en el caso de los registros de población y de extranjeros.
- Datos derivados de los controles de salida:
 - Resultado de procedimientos para obtener autorizaciones para emigrar, principalmente desarrollados en los países de expulsión de mano de obra de Asia Meridional y del Sureste asiático.
- Recolección de datos en puestos de control fronterizo (tipos de visas, al ingreso o a la salida del país):

- La existencia de distintos tipos de visas permite ubicar a los migrantes por categorías (estudiante, empleo o reunificación familiar) y suelen utilizarse para cuantificar los flujos de mano de obra migrante.
- Datos provenientes de representaciones consulares y diplomáticas:
 - Una fuente valiosa de datos sobre los problemas que enfrentan los trabajadores y trabajadoras migrantes en los países de destino.
 - En América Latina existen sistemas de recolección de datos en materia de migración en general, y de migración laboral en particular; exponga brevemente los siguientes ejemplos: el Sistema de Información Estadística sobre las Migraciones en Mesoamérica (SIEMMES) y el Sistema Continuo de Reportes de Migración Laboral de las Américas (SICREMI).

Algunos datos sobre emigración en Centroamérica

1. Para 2006, 4.5 millones de centroamericanos vivían fuera de su país de origen. Cerca del 80% de los migrantes centroamericanos vive en EEUU. Después de este país, Canadá, México y la región misma absorben el resto de migración (2010).
2. Guatemala: 1.3 millones de emigrantes. 80% en EEUU, 3.8% en México, 2.4% en Belice y 1.3% en España.
3. El Salvador: 1.2 millones emigrantes, 81% en EEUU, 3.9% en Canadá, 1.6% en España, 1.1% Guatemala.
4. Costa Rica: 182.558 emigrantes. 70% en EEUU, 4.5% en Nicaragua y 4.1% en Panamá.
5. Nicaragua: 740.608 emigrantes. 42.8% en Costa Rica, 42.5% en EEUU, 1.8% en Canadá y 1.7% en Honduras.
6. Honduras: 887.500 emigrantes. 80% en EEUU, 2.7% en Nicaragua, 2.2% en El Salvador y 1.3% en España, Canadá y Guatemala.
7. Panamá: 184.900 emigrantes. 80% en México, 5.6% en Costa Rica, 1.4% en Canadá y 1.2% en España y Alemania.

Recursos de preparación para los facilitadores

Baruah, N. and R. Cholewinski
2007 Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, IOM, ILO, 2007, pp. 85-99.

Organization for Security and Co-operation in Europe
2009 Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, pp. 13-26.

Organización Internacional para las Migraciones
2008 Informe sobre las migraciones en el mundo 2008. La gestión de la movilidad laboral en una economía mundial en plena evolución, IOM, pp. 267-289.

Módulo A - Introducción

Böhning, W.R.

1996 Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries, ILO, pp. 15-18.

International Labour Organization

2005 An Information Guide - Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers. Booklet 1 - Introduction: Why the Focus on Women Migrant Workers. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/advocacy/protect.htm>

Enlaces de interés:

SICREMI http://www.sedi.oas.org/ddse/espanol/cpo_MIDE_03p1.asp

Resumen Módulo A

El desarrollo de una política exitosa sobre migración laboral supone definir una serie de prioridades comunes a los países de origen y destino:

1. Cooperación y coordinación entre las entidades administrativas pertinentes en el interior del país, así como la consulta y la cooperación con otros actores clave, entre ellos los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil.
2. Toda política sobre la migración laboral debe presentar las siguientes características: ser coherente con el plan nacional de desarrollo, proteger a los trabajadores y trabajadoras migrantes, ser eficaz, eficiente y sensible al género.
3. Pese a las posibles limitaciones que pueden presentar las diversas fuentes de datos, las políticas deben fundamentarse en datos objetivos previamente recolectados.
4. La migración laboral es, por su propia naturaleza, un fenómeno transnacional y por lo tanto no puede gestionarse ni abordarse exclusivamente desde el ámbito nacional. El desarrollo de políticas y prácticas eficaces, justas y duraderas sobre la migración laboral requiere de cooperación entre todos los Estados involucrados en el proceso.

Módulo A - Introducción (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 1



MODULO A

Introducción

DIAPOSITIVA 2



Objetivos

- Ofrecer un panorama general del curso.
- Permitir que los participantes expresen sus expectativas para el curso.
- Permitir que el facilitador y los participantes comprendan la gama de puntos de vista que probablemente surjan durante el curso.
- Ofrecer un panorama general sobre la terminología relevante.
- Ofrecer un panorama general sobre la evolución de los flujos de mano de obra migrante y de las fuerzas que los impulsan en la región en general y en Costa Rica en particular.
- Exponer los principios orientadores básicos de las políticas sobre migración laboral comunes a los países de origen y los países de destino.

DIAPOSITIVA 3



Resultados del aprendizaje

Al finalizar estas sesiones los participantes:

- Acuerdo sobre las expectativas compartidas en cuanto a los resultados esperados del curso, incluyendo –entre otros– un consenso o punto de partida sobre los temas que debe cubrir la capacitación y las normas que se deben respetar.
- Conocimiento de la información de contexto sobre las políticas para abordar la migración laboral, incluyendo la terminología relevante, las tendencias y características de la migración laboral, así como los principios orientadores para el desarrollo de políticas.

DIAPOSITIVA 4



SESIÓN 1

INTRODUCCIÓN

DIAPOSITIVA 5



ACTIVIDAD EN GRUPOS



Rompe Hielo

En parejas comenten los siguiente aspectos:

- Razones de participación en el curso
- Los temas más importantes que desean cubrir
- Los materiales que no desean cubrir
- Las reglas necesarias para garantizar el éxito del curso

DIAPOSITIVA 6



SESIÓN 2

Terminología relativa a la migración laboral, sus tendencias y características

DIAPOSITIVA 7



Terminología: la migración internacional

- La noción de "migración internacional". Al referirnos a la "migración" a lo largo de la capacitación, estaremos hablando de la migración internacional.
- No existe una definición internacionalmente aceptada de "migración internacional".
- La definición de uso más común es la siguiente:
Movimiento de personas que salen de su país usual de residencia para establecerse en otro país, ya sea de forma permanente o temporal.
La migración implica, por lo tanto, el cruce de una frontera internacional.

DIAPOSITIVA 8



Terminología: lo externo

- La noción de "lo externo":
El concepto de "lo externo" tiene un carácter medular desde el punto de vista de la noción de migración internacional.
Las políticas migratorias abordan principalmente la condición legal, los derechos, obligaciones y las ventajas que se otorgan a la persona extranjera.
- La noción de lo externo es demasiado estrecha como para captar el espectro completo de políticas migratorias.
- Las políticas migratorias deben tomar en cuenta el ciclo migratorio en su conjunto: incluye también la fase previa a su salida y la del retorno.

Módulo A - Introducción (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 9

Terminología: migración laboral

- La noción de "migración laboral":
Esta noción tiene a la vez un sentido más amplio y una definición más restringida:
 - Sentido más amplio: incluye a toda persona extranjera que forme parte de la fuerza laboral, incluyendo a los refugiados y a los familiares de las y los migrantes admitidos con propósitos de empleo.
 - Sentido más restrictivo: solamente a quienes ingresen a un país con el propósito explícito de trabajar, ya sea, que se trate de migrantes regulares o irregulares.
- Para efectos de esta capacitación se utilizará la segunda definición, es decir, la más restrictiva.

DIAPOSITIVA 10

Terminología: trabajador(a) migrante

- La noción de "trabajador(a) migrante":
No existe una definición generalmente aceptada de "trabajador migrante". No obstante, la siguiente definición se encuentra en la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares (Convención de Naciones Unidas sobre los Trabajadores Migrantes):
"Se entenderá por 'trabajador migratorio' a toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional. (Art. 2 (1))"
- En el transcurso de la capacitación, el término "extranjero" o "trabajador(a) extranjero(a)" será preferible al término "trabajador migrante", ya que tanto la legislación internacional como la nacional establecen una distinción entre nacionales y extranjeros.

DIAPOSITIVA 11

Tendencias y características de la migración laboral: datos sobre la evolución de los flujos migratorios

- Para el 2010 la cifra total de migrantes internacionales ascendió a 214 millones.
- Entre los migrantes internacionales, se calcula que cerca del 47% migra con propósitos laborales.
- En comparación, en 1960 los migrantes internacionales alcanzaban una cifra estimada de 75 millones.
- El ritmo de incremento de la migración internacional durante las últimas décadas supera por mucho el ritmo de crecimiento de la población mundial para el mismo periodo.
- Las estadísticas sobre la migración internacional carecen de precisión.

DIAPOSITIVA 12

Tendencias y características de la migración laboral: gran diversidad de flujos migratorios

- Si bien la mayoría de los migrantes provienen de países en desarrollo, no se trata solamente de un fenómeno "Sur-Norte" ni "Este-Oeste".
- Hoy en día la mayoría de los países son, en una u otra medida, países de origen, de tránsito y de destino en forma simultánea.
- Los migrantes se encuentran "equilibradamente" distribuidos entre cuatro tipos de flujos.



DIAPOSITIVA 13

Tendencias y características de la migración laboral: feminización de la migración

- El término "feminización de la migración" no debe mal entenderse:
 - Desde la década de los setenta se registra un incremento gradual de la proporción de mujeres que conforman los flujos de mano de obra migrante.
 - El incremento en la migración de mujeres de forma independiente es conocido como "feminización de la migración".
 - Hoy en día más mujeres tienen motivaciones económicas y profesionales para migrar.
- Hay diferencias de género en la experiencia migratoria:
 - Las mujeres migrantes tienden a ser más vulnerables a la discriminación, la explotación, el abuso y la trata de personas.

DIAPOSITIVA 14

SESIÓN 3

Introducción a las políticas de migración laboral

DIAPOSITIVA 15

Introducción

- Objetivo: comprender la importancia de la gestión de la migración laboral, a través del establecimiento de un marco político e institucional adecuado.

Dada la magnitud de la migración laboral, según se analizó en la sesión anterior, la gestión de los flujos representa un aspecto crítico.
- La gestión de la migración laboral: un enfoque planificado, que comprende el desarrollo de políticas.

Incluye una selección cuidadosa y la puesta en marcha de respuestas adecuadas de política, ante las interrogantes clave que enfrentan los Estados en forma individual y la comunidad internacional en su conjunto.

DIAPOSITIVA 16

Políticas de migración laboral: establecimiento del equipo para la formulación

- Ministerio de Trabajo:** Naturalmente inclinado a asumir el papel rector, al ser la migración laboral primordialmente un tema del empleo.
- Ministerio de Relaciones Exteriores:** Responsable en gran parte por la protección de los nacionales en el exterior, la emisión de visas y permisos de trabajo, estadia y residencia, así como de la cooperación internacional.
- Ministerio de Gobernación y Ministerio de Justicia:** Encargados de dar respuesta en caso de violaciones a la legislación laboral y otras leyes y reglamentos pertinentes.

Módulo A - Introducción (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 17

Políticas de migración laboral: establecimiento del equipo para la formulación

- Ministerio de Educación y Ministerio de Salud: tradicionalmente no se incluyen entre los actores clave en cuanto al tema migratorio.
No obstante, su participación en las políticas de los países de origen se justifica por la creciente y persistente demanda de personal de enfermería, educadores(as), encargados(as) del cuidado de terceros, etc.
En los países de destino su participación se justifica por el carácter fundamental del derecho a la salud y a la educación. Asimismo, normalmente el Ministerio de Educación está involucrado en los procesos de (re)validación y certificación de competencias y de orientación vocacional y formación profesional, entre otros.
- Banco Central: Puede influir en actividades relacionadas con la transferencia de remesas de manera segura, eficaz y a bajo costo.
- Seguro social y otros servicios asistenciales

DIAPOSITIVA 18

Políticas de migración laboral: elaboración de la política

- Los siguientes objetivos generales deben orientar el desarrollo de una política en materia de migración laboral:

Proteger a la mano de obra migrante.

Maximizar los beneficios de la migración laboral y atenuar los impactos adversos.

DIAPOSITIVA 19

Políticas de migración laboral: elaboración de la política

- A fin de cumplir con estos objetivos generales, una política que aborde la migración laboral debe poseer una serie de características, entre ellas:
Ser coherente con el plan nacional de desarrollo (consideración natural en los países de destino).
Que los países de origen definan sus políticas en el contexto de una estrategia general de empleo y trabajo, en conjunto con otras políticas de desarrollo como la educativa, las relaciones exteriores, el comercio y la inversión.
Proteger a la mano de obra migrante.
Proteger los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras migrantes y sus familiares debe ser un componente central de cualquier política sobre la migración laboral, tanto en los países de destino como en los de origen.

DIAPOSITIVA 20

Políticas de migración laboral: elaboración de la política

Ser eficaz y eficiente:
Debe incluir, además, mecanismos sólidos y capacidad institucional para hacer cumplir las medidas introducidas.

Sensibilidad de género

- Es decir, las experiencias y diferencias de la participación de hombres y mujeres en la migración;
- Su contribución en los países de origen y destino;
- Los obstáculos y riesgos (potencialmente diferentes)
- Las consideraciones sociales, familiares y culturales determinadas por el factor de género.

DIAPOSITIVA 21

Políticas de migración laboral: elaboración de la política

- Políticas con sesgo de género: Políticas discriminatorias (por ejemplo, exclusión de los programas de contratación, discriminación salarial, etc.)
- Políticas ciegas al género: No reconocen el género como una determinante significativa.
Algunas políticas no tienen un impacto diferenciado en la población masculina y la femenina (neutrales en cuanto al género)
Pero en la práctica sus resultados sí pueden tener efectos perjudiciales ya sea para los o para las trabajadoras migrantes.
Igualdad vs. Equidad
- Políticas insensibles en cuanto al género: Toman en cuenta los factores que tienen su raíz en la división sexual del trabajo y las relaciones de poder entre hombres y mujeres;
Utilizan datos desglosados por sexo y consideran quién y cómo se beneficia de las políticas y quién no.
Pueden contener medidas específicamente dirigidas a las mujeres y a los hombres.

DIAPOSITIVA 22

Políticas de migración laboral: recolección de datos

- Una política exitosa de migración laboral se fundamenta, necesariamente, en datos confiables.
- Datos a ser recolectados
Datos sobre el volumen total y los flujos migratorios
Para los países de origen: encuestas laborales de los países de destino, condición legal y protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes en esos países, monto de los fondos por concepto de remesas que ingresan.
Para los países de destino: necesidades de mano de obra extranjera.
- Las fuentes de datos
Encuestas de hogares, censos de población o censos de la fuerza laboral
Registros administrativos: registros de población o de extranjeros
Otras fuentes administrativas de datos: permisos de residencia, permisos de trabajo y solicitudes de asilo
Datos derivados de los controles de salida
Recolección de datos en puertos de control fronterizo
Datos provenientes de representaciones consulares y diplomáticas

DIAPOSITIVA 23

Algunos datos sobre emigración centroamericana

Para 2006, 4.5 millones de centroamericanos vivían fuera de su país de origen. Cerca del 80% de los migrantes centroamericanos vive en EEUU. Después de este país, Canadá, México y la región misma absorben el resto de migración (2010).

Guatemala: 1.3 millones de emigrantes, 80% en EEUU, 3.8% en México, 2.4% en Bélgica y 1.3% en España.

El Salvador: 1.2 millones emigrantes (40%-81% en EEUU, 3.9% en Canadá, 1.6% en España, 1.1% Guatemala).

Costa Rica: 182.558 emigrantes, 70% en EEUU, 4.5% en Nicaragua y 4.1% en Panamá.

Nicaragua: 740.608 emigrantes, 42.8% en Costa Rica, 42.5% en EEUU, 1.8% en Canadá y 1.7% en Honduras.

Honduras: 887.500 emigrantes, 80% en EEUU, 2.7 en Nicaragua, 2.2% en El Salvador y 1.3% en España, Canadá y Guatemala.

Panamá: 184.900 emigrantes, 80% en México, 5.6% en Costa Rica, 1.4% en Canadá y 1.2% en España y Alemania.

DIAPOSITIVA 24

Gracias.

Módulo B

Migración Laboral en Costa Rica

Duración total sugerida: 2 h incluyendo receso de 10 min

DURACIÓN SUGERIDA	SESIÓN
5 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo B
30 min	Sesión 2 - Cambios vinculados al Nuevo Modelo Económico: Fases de la migración
10 min	Receso
20 min	Sesión 3 - Costa Rica como país de origen
45 min	Sesión 4 - Costa Rica como país de destino
10 min	Sesión 5 - Costa Rica como país de tránsito

Objetivos del Módulo B

1. Caracterizar y analizar los cambios en los flujos y patrones de migración en los últimos cuarenta años en el contexto del Nuevo Modelo Económico.
2. Analizar y caracterizar los patrones de la migración laboral en Costa Rica.
3. Caracterizar a Costa Rica como un país de origen, destino y tránsito en la migración laboral de la región.

Resultados del aprendizaje del Módulo B

Al finalizar estas sesiones los participantes:

1. Conocerán las particularidades de los cambios en los flujos migratorios de Costa Rica durante el Nuevo Modelo Económico.
2. Estarán familiarizados con las características y particularidades de Costa Rica como país de origen, destino y tránsito de la migración laboral en la región.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

Sesión 1

Introducción al Módulo B

Duración total sugerida: 5 min

5 min - Introducción

METODOLOGÍA	Presentación magistral
-------------	------------------------

Introduzca el tema

Explique los objetivos y resultados de aprendizaje esperados del Módulo B:

1. Los objetivos del Módulo B consisten en ofrecer un panorama de los cambios en los flujos y patrones de migración en los últimos cuarenta años en el contexto del Nuevo Modelo Económico.
2. Analizar y caracterizar los patrones de la migración laboral en Costa Rica.
3. Caracterizar a Costa Rica como un país de origen, destino y tránsito en la migración laboral de la región.

Resultados de aprendizaje del Módulo B

1. Conocerán las particularidades de los cambios en los flujos migratorios de Costa Rica durante el Nuevo Modelo Económico.
2. Estarán familiarizados con las características y particularidades de Costa Rica como un país de origen, destino y tránsito de la migración laboral en la región.
3. Destaque la importancia del Módulo B: Los elementos presentados y discutidos en el módulo surgirán a lo largo del curso de capacitación.
4. Subraye el hecho de que el presente módulo aborda el tema del contexto de Costa Rica como país de destino, origen y tránsito, y cómo los cambios en la estructura económica a partir de los años ochenta han influenciado la migración desde y hacia el país.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

Sesión 2

Cambios vinculados al Nuevo Modelo Económico: Fases de la migración

Duración total sugerida: 35 min

5 min - Introducción
20 min- Nuevo Modelo Económico (NME) en Costa Rica
10 min - Flujos migratorios en Centroamérica

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo B
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo B

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es ofrecer un panorama general sobre los cambios estructurales en la economía costarricense a partir de los años 80, que influyeron de manera determinante en el panorama migratorio del país.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y como mecanismo de reforzamiento del aprendizaje

Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Introduzca el tema

1. Introduzca esta sesión exponiendo a las y los participantes las generalidades de los cambios y la ruptura que genera el Nuevo Modelo Económico en torno a los patrones históricos de migración en Costa Rica.
2. Los últimos cuarenta años estuvieron marcados por conflictos políticos y guerras civiles seguidas de periodos de estabilidad, anclados en procesos de democracia formal. De manera que, todavía a inicios de los años 80, los países de Centroamérica estaban caracterizados por débiles sistemas institucionales, concentración de poder y formas de dominación autoritarias. Con excepción de Costa Rica, los golpes de Estado y la inestabilidad política fueron una constante de entre los años 1950 y 1980 en Centroamérica:

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

- Con la caída del somocismo en 1979, se introducen una serie de presiones sobre las demás sociedades y Estados para realizar ajustes sociopolíticos para adoptar democracias y procesos electorales que permitieran acabar con la inestabilidad política.
- Bajo esa coyuntura política, todavía se producía café, banano, algodón, caña de azúcar, así como la crianza de ganado para la exportación y el abastecimiento del mercado local. Pero el modelo centrado en actividades tradicionales de exportación se agotaba por lo que, a pesar del entorno político, Costa Rica empezó a adoptar reformas que facilitarían la apertura de canales de acumulación de capital.
- Según Morales et al. (2011) las transformaciones en Centroamérica fueron efecto de dos estrategias: una política y otra económica, ambas bajo la doctrina de la guerra de baja intensidad.
- Desde inicios de la década de los ochenta los países centroamericanos atravesaron una serie de cambios a nivel político y económico. (Robinson, 2003; Morales et al., 2011).
- A mediados de los años 80, el colapso del patrón de acumulación de las economías influyó en el viraje hacia nuevos patrones de acumulación y nuevos sistemas políticos de las economías centroamericanas.
- En este marco se implementaron los Programas de Ajuste Estructural (PAE) que buscaban financiar reformas estructurales en sectores como el comercio internacional, las finanzas y la administración pública. Los PAE fueron la vía que tomó la política económica para articular los países centroamericanos con el exterior.
- Hubo profundas transformaciones en las estructuras de producción, en las estrategias de gestión estatal, en las economías y en las formas de vinculación con el mercado internacional (Morales et al., 2011:26).
- Es así como, a partir de los años 80 y 90, Centroamérica, y Costa Rica en particular, realizan el tránsito de países que implementaban un modelo agroexportador tradicional a un Nuevo Modelo Económico (NME) (Segovia; Robinson 2003).

Nuevo Modelo Económico (NME) en Costa Rica

1. Los cambios que se dieron en Costa Rica para re-estructurar la economía implicaron una reestructuración del mercado de trabajo.
2. La agro-exportación empieza a dejarse atrás en aras de una economía más diversificada.
3. La particularidad de este nuevo modelo consiste en el reordenamiento de las fuentes de divisas:
 - Este nuevo modelo se centra en actividades de la agroindustria, la maquila de alta tecnología, los servicios y el turismo. (Morales et al., 2011:33; Voorend y Robles, 2011:12)
4. También existieron otros factores decisivos del cambio (Segovia, 2004: 18):
 - La agricultura y la industria tradicional dejaron de ser tan rentables como en épocas anteriores:
 - Esta pérdida de rentabilidad en la agricultura tradicional generó una “migración” regional del campo a la ciudad y una migración transnacional.
 - Se genera lo que Robinson (2003) denomina “descampesinización y urbanización” del NME, es decir, el mercado de trabajo se transforma de manera tal que se da un abandono paulatino del trabajo en la agricultura campesina y familiar.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

5. El salario real en las economías centroamericanas baja, como resultado de la crisis de los 80. Es decir, el salario para muchas personas ya no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas:
 - Como resultado, vemos a partir de los años 80 un aumento drástico en la inserción laboral femenina (ellas también ven una necesidad de buscar empleo) y un aumento importante en la migración laboral.
 - Los cambios llevaron a una masiva migración en la región que convirtió las remesas familiares en una importante fuente de divisas.

NME y Migración

1. El NME permitió a Costa Rica experimentar un ciclo de crecimiento económico en el periodo 2006-2007, seguido de un periodo de contracción en los años que abarcan del 2008 al 2010:
 - Estos ciclos responden a las lógicas de crecimiento internacional de finales del Siglo XX e inicios del siglo XXI. De acuerdo con Vargas Solís (2008), esto se debió a las elevadas tasas de crecimiento de EE.UU., y a la centralidad especulativa de los procesos económicos, principalmente en materia inmobiliaria y de construcción.
 - El periodo de bonanza estuvo marcado por un amplio dinamismo impulsado por la llegada del capital extranjero y la ampliación del crédito.
 - La ampliación del crédito llevó a una importante reactivación del consumo, también se experimentó una importante disminución de las tasas de interés, tanto en bancos públicos como en privados.
 - La disminución en las tasas de interés provocó un amplio dinamismo y crecimiento en los sectores de vivienda y construcción. (Voorend y Robles, 2011:13).
 - Por otra parte, el sector agroindustrial, principalmente el caso de la piña y el melón, experimentaron una extensión en cuanto a las hectáreas, acompañado de un crecimiento de la producción.
2. Este ciclo de crecimiento estuvo acompañado de flujos migratorios que cubren los faltantes “estructurales” de fuerza de trabajo en el mercado laboral costarricense. Por ejemplo:
 - En el sector construcción la fuerza laboral nicaragüense constituyó una proporción importante de los trabajadores; se estima que representaban aproximadamente entre un 20% y un 80% (Voorend y Robles, 2011:117). Cabe resaltar que el impacto de la crisis económica provocó la caída del sector construcción, por lo que la demanda laboral disminuyó.
 - La agricultura, a diferencia del sector construcción, es menos sensible a la coyuntura económica, razón por la cual todos los años (con variaciones no muy significativas) se da una demanda de trabajadores que históricamente las y los migrantes nicaragüenses vienen a suplir.
 - Pero también hay una participación de personas inmigrantes importantes en el sector del servicio doméstico, gracias a la cual muchas mujeres costarricenses, quienes históricamente han tenido la “responsabilidad” del trabajo doméstico no remunerado, pueden insertarse en el mercado laboral.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

3. Mencione a las y los participantes que si bien hay demanda de fuerza laboral en el sector agrícola y paralelamente un aumento del desempleo en el país, es cuestionable que la población desempleada “vuelva a la tierra”.
4. Es muy probable que la demanda de fuerza de trabajo del sector agrícola siga supliéndose con la fuerza laboral nicaragüense e indígena panameña debido a la estructura de los mercados laborales segmentados¹, las condiciones laborales del sector y el hecho de que el costarricense pasó de trabajador rural a trabajador urbano (Voorend y Robles, 2011:118) proceso vinculado al NME.
5. En este contexto, y como cúspide del NME, Costa Rica y el resto de los países Centroamericanos salvo Panamá firmaron un Tratado de Libre Comercio con los EE.UU. La aprobación de éste para el caso costarricense estuvo supeditado a un referendo consultivo a la población, que pese a las críticas fue ganado por un margen pequeño a favor del Sí.
6. Este tratado consolida a su vez un patrón de integración dependiente del mercado de los EE.UU. y a su vez de un modelo económico basado en las agroexportaciones cuya mano de obra base es la migrante.

Flujos migratorios en Centroamérica

Esbozo de la dinámica regional

1. Centroamérica es una de las regiones con mayor porcentaje de emigrantes relativos a su población total. De hecho, la subregión compuesta por México, América Central y el Caribe constituyen una de las áreas con mayor porcentaje de emigrantes en proporción con el total de sus habitantes.
2. Según Morales y Herradora (2011) en Centroamérica pueden advertirse las siguientes situaciones migratorias:
 - Migraciones internas: Desplazamientos entre regiones de un mismo país. En el caso de Costa Rica, este movimiento se yuxtapone con la migración transfronteriza de personas nicaragüenses y panameñas.
 - Migraciones transfronterizas: Los flujos de migración laboral en Centroamérica se concentran en fronteras tales como Guatemala-Belice, Guatemala-México, Nicaragua-Costa Rica y Costa Rica- Panamá.
 - El mayor flujo de personas se registra en Nicaragua-Costa Rica. Se da un predominio de flujos transfronterizos compuesto por población económicamente activa que se inserta en segmentos no especializados del mercado laboral (Morales y Herradora, 2011:16).
 - Migraciones extrarregionales: Este desplazamiento consiste en movimientos de personas desde países de la región de destino a otras zonas del mundo como por ejemplo México, Estados Unidos y Canadá como principales receptores.

1 El concepto de “mercados laborales segmentados” hace referencia a la existencia de diferentes mercados laborales que ofrecen diferentes condiciones laborales. Así, las personas migrantes muchas veces encuentran empleo en mercados laborales “secundarios”, sectores más informales que necesitan mano de obra no calificada, y que tienen menores remuneraciones, sin seguro y pensiones. Los mercados laborales “primarios” son sectores económicos que demandan una alta calificación, y muchas veces no son accesibles para la población migrante.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

- Transmigraciones: debido a su cercanía con Estados Unidos, los países centroamericanos han funcionado como puente de flujos de personas, muchos de los cuales utilizan el territorio como ruta migratoria hacia Estados Unidos. Muchas de estas personas migrantes realizan el viaje carentes de documentos legales, razón por la cual son víctimas de redes de traficantes y en muchos casos no alcanzan a llegar al país de destino.

Perfil de la migración intrarregional

- El movimiento de centroamericanos hacia Costa Rica es el más copioso de la región principalmente por las migraciones de nicaragüenses
- Los dos países de Centroamérica con flujos migratorios en la región son Nicaragua y el Salvador. Las migraciones salvadoreñas se focalizan hacia Estados Unidos mientras que las nicaragüenses se concentran en Costa Rica.
- Las personas migrantes suelen adaptarse a las opciones de trabajo dominantes que ofrece el país receptor. Los migrantes presentan altas tasas de actividad en las sociedades receptoras y exponen niveles de desocupación menores a los nacionales, ambos elementos apoyan el carácter económico de las migraciones.
- En Centroamérica los principales nichos laborales suelen ser el sector agrícola y el comercio, lo que no implica tasas importantes de participación de mano de obra migrante en otras áreas. Los costarricenses en Panamá constituyen una excepción debido a que se insertan en el sector financiero.
- Las dinámicas de inserción de personas migrantes dentro del mercado laboral regional es compleja y llena de matices según las características de cada país de origen y de destino en términos educativos así como socioeconómicos.

Fuente: Morales & Herradora (2011)

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

Sesión 3

Costa Rica como país de origen

Duración total sugerida: 20 min

10 min - Una aproximación a las características de la emigración en Costa Rica
10 min - Salida de costarricenses hacia Estados Unidos

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo B
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo B

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es ofrecer un panorama general sobre Costa Rica como país de origen.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y para reforzar el aprendizaje.

Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Introduzca el tema

Introduzca esta sesión exponiendo a las y los participantes el porcentaje de emigrantes en Costa Rica y cuáles son las principales zonas de destino. Sea claro en que al ser Estados Unidos el principal país receptor se hará énfasis en la emigración hacia éste país.

Emigración en Costa Rica: Una aproximación

1. Según Acuña (2011), durante la década de los 80 y 90 Costa Rica no se caracterizó por ser un país de origen. Así, por ejemplo en el decenio de 1980, se estimaba una cantidad de 38 745 emigrantes, mientras que durante la siguiente década la estimación fue de 57.000, es decir, un 1,8% de la población total residía en el exterior.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

2. La emigración fue principalmente extrarregional, es decir, fuera de la región centroamericana. En el año 2008 estimaciones registraban 182.500 migrantes de los cuales 73,8% se encontraban en Norte América, un 10,9% en la región de América Central y un 15% en el resto de países.
3. Puede observarse que el nivel educativo de las personas que migran hacia otros países tiende a ser superior al de las personas que emigran hacia Estados Unidos, la mayor diferencia se da en el nivel universitario. Del total de personas que migran a los Estados Unidos, un 31% posee estudios a nivel universitario. En contraste, del total de personas que emigran hacia otros países un 82% posee estudios a nivel universitario.
4. A continuación se muestra la información en detalle.

Emigrantes costarricenses en Estados Unidos y otros países (porcentaje respecto al total). 2010		
Nivel Educativo	Estados Unidos	Otros Países
Primaria Incompleta	10	0
Secundaria Incompleta	19	4
Primaria completa	10	4
Secundaria completa	30	10
Niveles universitarios.	31	82

Fuente: Investigaciones de campo "Aspectos Socioeconómicos de las Remesas Familiares en Costa Rica", 2003, 2005, 2008, 2010. División Económica, Banco Central de Costa Rica

Salida de costarricenses hacia Estados Unidos

1. Esta migración es principalmente laboral:
 - En el año 2010 entre las principales causas de la emigración figura que un 63% lo hace por la búsqueda o falta de empleo, un 9% lo hace por estudios, un 6% debido a negocios, un 2% por causa de la inestabilidad económica y un 20% lo hace por otros motivos.
 - Para ese mismo año un 31% de las personas emigrantes trabaja en labores profesionales, un 8% en limpieza, un 9% en construcción, un 2% se desempeña como empresario, un 15% se encuentra desocupado y un 35% en otros.
2. La composición por sexo de la población costarricense emigrante es muy similar:
 - La emigración según sexo presentó los siguientes porcentajes, un 47% mujeres y un 53% hombres. Sin embargo, en las décadas de 1980 y 1990 la emigración fue predominantemente femenina.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

3. Mencione que debido a su escasa relevancia estadística (en comparación con el resto de la región), el proceso migratorio de costarricenses hacia el exterior no ha sido suficientemente dimensionado.
4. El inicio de la salida de costarricenses hacia Estados Unidos se ubica a inicios de los años ochenta. Se caracterizó por una emigración de personas provenientes de zonas rurales y semi-rurales. Se trató de una población joven masculina, aunque en los últimos años aumentó la participación de mujeres como parte de la tendencia mundial hacia la feminización de las migraciones.
5. Según datos del Banco Central, del total de emigrantes costarricenses, la mayoría sale con destino a Estados Unidos, estas migraciones pasaron de representar un 76% en el 2005 a un 83% en el 2010.

Las causas de las migraciones se asocian con los siguientes fenómenos:

1. Dada la restructuración de la economía, y especialmente la pérdida de importancia (en términos relativos) del sector agrícola con el cambio del modelo agro-exportador al Nuevo Modelo Económico, en la zona rural no existen las mismas oportunidades de empleo de antes.
2. Limitadas condiciones del sector campesino costarricense, principalmente para los pequeños y medianos productores que terminan siendo absorbidos por grandes productores.
3. Se trata de la proletarización del campesinado costarricense caracterizada por la transformación de propietarios a jornaleros, propiciada por la concentración de grandes extensiones de tierra en pocas manos.
4. Otras causas consideradas son la búsqueda de opciones laborales motivos de estudio y la inestabilidad económica del país.

La migración costarricense se origina principalmente en dos regiones del país identificadas como zonas propensas a migrar: Pérez Zeledón, Los Santos y el Eje Norte (Sarchí, Grecia, Palmares, Naranjo entre otras).

Si bien se reconoce la existencia de factores de expulsión (push factors) de la población, también hay factores atractivos (pull factors):

1. La diferencia salarial entre los países receptores (principalmente Estados Unidos) y Costa Rica.
2. El imaginario social sobre Estados Unidos que aspira al mejoramiento de las condiciones de vida y la realización del sueño americano.
3. La emigración hacia Estados Unidos se ha convertido en un proyecto que las personas interiorizan como objetivo para superarse.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

Sesión 4

Costa Rica como país de destino

Duración total sugerida: 55 min

40 min - Introducción y actividad en grupos
15 min - La inmigración en Costa Rica

METODOLOGÍA	Presentación magistral alternada con dinámicas de trabajo en grupo
USTED NECESITARÁ	Rotafolio, lapicero, Diapositivas del Módulo B
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo B

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es ofrecer un panorama general sobre Costa Rica como país de destino.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y de reforzar el aprendizaje.

Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Introduzca el tema

1. Introduzca esta sesión exponiendo a las y los participantes el porcentaje de inmigrantes en Costa Rica y cuáles son las principales zonas de destino. Sea claro en que en una región donde los países se caracterizan por sus altas tasas de emigración internacional (ONU, 2009), Costa Rica, es uno de los países de destino más importante de América Latina en términos relativos (idem).
2. Introduzca la actividad primero, después haga un repaso de las principales características de la inmigración.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

Actividad en grupos

1. Conforme dos grupos de trabajo. Designe un grupo para que funja como una representación de la población emigrante desde Costa Rica hacia Estados Unidos, y otro como representación de la población inmigrante hacia Costa Rica desde otros países.
2. Separando los dos grupos temporalmente, pídale que hagan una caracterización de su “propio” perfil:
 - Sus niveles educativos
 - Su acceso a salud y su afiliación a un seguro
 - Su acceso a pensiones
 - Sus salarios
 - Sus jornadas de trabajo
 - Los sectores laborales donde se insertan
3. Después, pídale que hagan lo mismo para el otro grupo.
4. Finalmente, pídale que designen a un/a representante que frente al grupo comente: cómo caracterizaron los perfiles de los dos grupos.
5. Discuta con ellos los resultados de esta caracterización y las diferencias entre los dos grupos. Utilice como ejemplo la dinámica migratoria del cantón de Valverde Vega (Sarchí) que se encuentra en el Anexo 1.
6. Retome los resultados de la actividad en la sección que sigue sobre la inmigración en Costa Rica.

Inmigración en Costa Rica

1. Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2010 en Costa Rica para el año 2010 residían 374.094 migrantes, esto corresponde a un 8,20% de la población nacional para ese año.
2. A continuación en el cuadro N°1 (diapositiva 25) se presenta la distribución de la población según lugar de nacimiento por zona.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

Cuadro N°1
Población extranjera en Costa Rica por zona según lugar de nacimiento
año 2010

Lugar de nacimiento	Urbano	Rural	Total
Nicaragua	163.366	116.283	279.649
Otros países C.A.	17.260	12050	29.310
Otros países del mundo	53.414	11721	65.135
Total	234.040	140.054	374.094

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, ENAHO (2010)

3. Del total de inmigrantes en el país durante el 2010, 75% era de origen nicaragüense, un 4% de origen colombiano y un 21% de otras nacionalidades.
4. Se da mayor migración por parte de hombres. No obstante, en el año 2008 se refleja un 52% de población femenina y un 48% de población masculina. En el año 2010 los porcentajes pasaron a ser un 55% de migrantes hombres y un 45% de migrantes mujeres.
5. La mayoría de las y los inmigrantes tienen una edad entre 18 y 40 años- solo un 30% de la población inmigrante es mayor de 40 años (BCCR,2011).
6. El cuadro N°2 presenta de manera resumida el nivel educativo de las persona migrantes así como las causas que impulsaron la migración y las principales ocupaciones en las que se incorporan. Discutir este cuadro.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

Cuadro N°2
Inmigrantes en Costa Rica por principal país de origen
Año 2010
(Porcentajes respecto al total)

	Nicaragua	Colombia	Otras nacionalidades
Nivel educativo			
Primaria Incompleta	25	3	3
Secundaria Incompleta	27	6	7
Primaria completa	23	0	4
Secundaria completa	17	29	27
Niveles universitarios.	8	62	59
Causas de migración			
Falta de empleo	55	14	14
Inestabilidad política/económica	16	32	12
Vinculos familiares	10	8	14
Negocios y oportunidades laborales	0	14	12
otros	19	32	48
Principales ocupaciones			
Construcción	16	0	0
Agricultura	18	0	0
Empleada doméstica	16	0	3
Labores profesionales	0	40	23
Empresario		9	22
Otros ¹	50	51	52

¹ Choferes, pintores, meseros, seguridad, entre otros.

Fuente: Investigaciones de campo "Aspectos Socioeconómicos de las Remesas Familiares en Costa Rica", 2003, 2005, 2008, 2010. División Económica, Banco Central de Costa Rica.

7. Se observa que para el caso de la población nicaragüense la principal causa de migración es la falta de empleo. En contraste, la población colombiana migra a causa de la inestabilidad política/económica.
8. Nótese que el perfil de las y los migrantes es distinto para el caso colombiano que para el nicaragüense:
 - Como ya se menciona, las principales causas de migración son distintas
 - Los sectores productivos en los que se insertan son diferentes. Mientras que la población nicaragüense posee una distribución similar en los sectores construcción, agricultura y servicio doméstico, la población colombiana se inserta mas (un 49%) en labores profesionales.
 - En la población nicaragüense, colombiana y otros la categoría "otras ocupaciones" tienen un porcentaje aproximado de 50%.
9. A diferencia de la población de origen nicaragüense y colombiano, las personas provenientes de otros países (como Europa o Estados Unidos) tienden a ubicarse en labores profesionales u ocupaciones empresariales.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

10. Señale, asimismo, que otro aspecto importante de la migración hacia Costa Rica está determinada por la de las poblaciones indígenas Ngäbe y Buglé, quienes han habitado históricamente las áreas fronterizas entre Costa Rica y Panamá. Estas poblaciones deben sus flujos migratorios, entre otras causas, a la exclusión social y cultural, la presión por el despojo de sus tierras, la pobreza y el desempleo:
- La población que emigra es la más pobre y la de más baja escolaridad, con menos acceso a servicios y a fuentes de empleo. En algunos casos, es la que habla menos el español y tiene menores posibilidades y recursos para negociar sus condiciones de trabajo. Esto ha favorecido la residencia en condiciones marginales y de explotación en las fincas cafetaleras: con viviendas inadecuadas, servicios básicos insuficientes y en situación de hacinamiento.
 - Esta población se constituye a su vez en la mano de obra en las plantaciones de café en la zona de Los Santos y San Vito, así como, en plantaciones de banano en la zona de Sixaola.
 - En tono a lo anterior en el año 2009, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, firmaron un acuerdo que permita la administración de los flujos migratorios con fines de empleo para los trabajadores Ngäbe y Buglé y sus familias.
 - Este acuerdo define compromisos de interés binacional entre Costa Rica y Panamá, para establecer una agenda conjunta que permita desarrollar estrategias para ordenar, encausar y controlar los movimientos migratorios con fines de empleo de los trabajadores indígenas Ngäbe y Buglé y sus familias, esto con el objetivo de optimizar la gobernabilidad migratoria de ambos países.

Sesión 5

Costa Rica como país de tránsito

Duración total sugerida: 10 min

10 min - La migración de tránsito: Apuntes para su comprensión en Costa Rica

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo B
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo B

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es ofrecer un panorama general sobre Costa Rica como país de tránsito.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y de reforzar el aprendizaje.

Introduzca el tema

1. Destaque a las y los participantes que esta sesión consiste en un esbozo sobre Costa Rica como país de tránsito.
2. Mencione que no existe mucha información sobre Costa Rica como país de tránsito, pero que se ha reconocido en la literatura que es país de tránsito para migrantes que se dirigen hacia Estados Unidos (Castillo 2000; Sandoval, 2007; Morales 2007 y Caamaño 2010). Sin embargo, dado su posicionamiento geográfico, no forma parte de las rutas hacia Estados Unidos más importantes desde otros países centroamericanos, aunque lo es en alguna medida para países como Panamá y Colombia.
3. Mencione que acá se retoman algunas conclusiones puntuales sobre Costa Rica como país de tránsito con base en esta literatura, pero que dado su poca importancia relativa a la inmigración y emigración, y el hecho que existe muy poca información, la sesión es corta y no es en manera alguna una exposición exhaustiva del fenómeno.

Migración de tránsito: Apuntes para su comprensión en Costa Rica

1. Inicie la sesión planteando a las y los participantes las dificultades de encontrar un único concepto de migración de tránsito. En términos generales, por país de tránsito, podemos comprender a Costa Rica como una estación de paso para las personas inmigrantes. Esto quiere decir que no se establecen de manera permanente en el país y su estancia puede ser por corto o largo tiempo. La migración de tránsito implica un retorno.
2. Pries (1999) define la migración transitoria como “(...) el cambio del lugar de residencia solo es transitorio, sobre todo, por razones de trabajo (en el caso de la migración laboral que tratamos aquí) o por cuestiones de persecución, guerra o desastres naturales. En este caso hablamos de “remigrantes” o de migración transitoria, porque los migrantes - después de un periodo más o menos extenso – regresan definitivamente a sus ‘regiones de origen’” (pág. 2).
3. Otros autores agregan que existen importantes implicaciones a nivel psicológico de la migración transitoria, principalmente en términos de formaciones identitarias (Path, 2009). Las migraciones transitorias al ser un proceso de movilidad territorial implica cambios en la vida del sujeto: discontinuidad y ruptura de los modelos de interacción y soporte habituales.
4. Estos cambios impactan también a nivel familiar debido a que la familia se moviliza por un tiempo determinado (Path, 2009). Las familias en tránsito son aquellas que “(...) migran de ciudad o país por un período de tiempo determinado: familias de diplomáticos, becarios, estudiantes, profesores universitarios, ejecutivos de empresas, deportistas, empleados de organismos internacionales y militares” (Korembaum citada por Path, 2009:2)

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

Migración de tránsito y recursos calificados

1. Cada vez hay mayor conocimiento a nivel internacional sobre las formas de inserción de las y los trabajadores migrantes en los mercados de trabajo, sean éstos trabajadores calificados o inmigrantes de baja calificación.
2. La migración es en sí misma selectiva, las personas que emigran suelen tomar en consideración las cualidades que los diferencian de su comunidad de origen, ya sea en términos de nivel educativo, capacidad de asumir riesgo o enfrentar situaciones nuevas. Asimismo, las condiciones de trabajo de los países de recepción y las políticas de migración son otros de los elementos que inciden en la selectividad.
3. Algunos autores consideran que la emigración de recursos calificados posee ventajas debido a que se asume que estas migraciones son de carácter transitorio o temporal, lo que lleva implícito un retorno a los países de origen. “(...) sustituyendo el “drenaje de cerebros” (“brain drain”) por un criterio de “circulación de cerebros” (“brain circulation” y “brain exchange”) que se convertiría en un factor de estímulo para los países de origen, dado que estos “migrantes circulantes” estimularían el intercambio y contribuirían a romper el aislamiento en el que pueden quedar sumergidos los sectores más calificados del mercado de trabajo en los países subdesarrollados (Pellegrino citado por Palazuelos, 2006:9).
4. Costa Rica es considerado un país de origen, destino y tránsito tanto de migrantes regulares como irregulares. Principalmente de tránsito de migrantes con rumbo a Estados Unidos. (Castillo 2000; Sandoval, 2007; Morales 2007 y Caamaño 2010).

Los países de tránsito frente al fenómeno de la migración irregular han privilegiado la noción de tráfico ilícito de migrantes entendido como individuos vinculados a redes y organizaciones criminales. En el Módulo H sobre migración irregular se desarrollara más al respecto.

Recursos de preparación para facilitadores

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

2011. Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos, y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe de Costa Rica. San José, Costa Rica:OIM, OIT, MTSS, Red de observatorio del mercado laboral.

Acuña, G. & Morales, A.

2011. “Dinámicas migratorias, Cohesión Social y Territorialidad en Valverde vega (Sarchí). En Morales, A. (2011).”Migración de relevo, territorios locales e integración regional en Centroamérica”. San José, Costa Rica: FLACSO.

Banco Central de Costa Rica

2011. Investigaciones de campo “Aspectos Socioeconómicos de las Remesas Familiares en Costa Rica”, 2003, 2005, 2008, 2010. División Económica, Banco Central de Costa Rica.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

Caamaño, C.

2011. Entre 'Arriba' y 'Abajo'. La experiencia transnacional de la migración de costarricenses hacia Estados Unidos. San José: Editorial UCR.

Castillo, M.

2010. Las políticas hacia la migración centroamericana en países de destino, de origen y de tránsito. Papeles de población. Abril- Junio: 24, pp.133-157.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

Información básica sobre trata de personas. Disponible en http://www.unicef.org/lac/Informacion_basica.pdf

Morales, A.

2007. La diáspora de la posguerra. Regionalismo de los migrantes y dinámicas territoriales en América Central. San José: FLACSO.

Morales, A.

2008. Inmigración en Costa Rica: Características Sociales y laborales, integración y políticas públicas. CEPAL Serie Población y Desarrollo No. 85. Santiago, Chile.

Morales, A.

2010. El sistema de las migraciones laborales internacionales en Centroamérica. Condiciones para la armonización de políticas y prácticas en el marco del proceso de integración regional. Seminario Taller sobre el Fortalecimiento de las Capacidades Nacionales para la Gestión de la Migración Internacional: "Nuevas tendencias, nuevos asuntos, nuevos enfoques de cara al futuro" 7, 8 y 9 de septiembre de 2010, Santiago de Chile. Recuperado en: www.eclac.cl/celade/noticias/paginas/8/.../05AbelardoMorales.pdf

Morales, A.

2011. "Migración de relevo, territorios locales e integración regional en Centroamérica". San José, Costa Rica: FLACSO.

Morales, A; Kandel, S; Ortiz, X; Diaz, O y Acuña, G.

2011. "Trabajadores Migrantes y Megaproyectos en América Latina". San Salvador: PNUD/UCA.

Palazuelos, A.

2006. El estudio de las migraciones desde el lugar de origen: razones, significados e incidencia en el desarrollo económico y social Papeles del Este 12: 1-31

Priest, L.

1999. Una nueva cara de la migración globalizada: el surgimiento de nuevos espacios sociales transnacionales y plurilocales. V Seminario Internacional de la RII. Toluca, Méx., 21-24 septiembre

Programa Estado de la Nación.

2011. Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. Capítulo 2: Panorama Demográfico. San José: Programa Estado de la Nación.

Sandoval, C (ed.).

2007. El mito roto. Inmigración y emigración en Costa Rica. San José: Editorial UCR.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

Segovia, A.

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.

Spath, G.

2009. Construyendo vínculos: el caso de los hijos de las familias en tránsito.

Vargas-Solís, L

2008. La economía costarricense en los inicios del siglo XXI. En Santana, A.(coord.), Costa Rica en los inicios del siglo XXI. México: Centro de Investigaciones sobre América Latina y el Caribe (CIALC) de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Voorend, K & Robles, F.

2011. Migrando en la Crisis: Fuerza de trabajo inmigrante en la economía costarricense; construcción, agricultura y transporte público. San José, C.R: OIM, MTSS, Gobierno de Canadá.

Enlaces de interés:

Banco Central de Costa Rica: <http://www.bccr.fi.cr/>

Estado de la Nación, Costa Rica: <http://www.estadonacion.or.cr/>

Instituto Costarricense de turismo: <http://www.visitcostarica.com>

Instituto Nacional e Estadística y Censo : www.inec.go.cr

Resumen del Módulo B

En este módulo se dio un acercamiento a la migración laboral en Costa Rica, a través del estudio de las características del país como lugar de origen, destino y tránsito de personas migrantes.

Cambios vinculados al Nuevo Modelo Económico: Fases de migración

Los países de la región centroamericana experimentaron durante la década de los 80 una serie de cambios estructurales a nivel económico-político y social. Estos cambios correspondían a la penetración de un Nuevo Modelo Económico en la región. Se pasó de una economía agroexportadora a una economía más diversificada. La agricultura y la industria tradicional dejan de ser tan rentables como en épocas anteriores.

Dichos cambios estuvieron acompañados de flujos migratorios

El NME permitió a Costa Rica experimentar un ciclo de crecimiento económico en el periodo 2006-2007 seguido de un periodo de contracción 2008-2010.

Este ciclo de crecimiento estuvo acompañado de flujos migratorios para cubrir los faltantes “estructurales” de fuerza de trabajo en el mercado laboral costarricense

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica

Costa Rica como país de origen

La emigración fue principalmente extrarregional, es decir, fuera de la región centroamericana

Las causas de las migraciones se asocian con los siguientes fenómenos:

1. Dada la reestructuración de la economía, y especialmente la pérdida de importancia (en términos relativos) del sector agrícola con el cambio del modelo agro-exportador al nuevo modelo económico, en la zona rural y la economía agraria no existen las mismas oportunidades de empleo de antes.
2. Se trata de la proletarización del campesinado costarricense caracterizada por la transformación de propietarios a jornaleros propiciada por la concentración de grandes extensiones de tierra en pocas manos.
3. Limitadas condiciones del sector campesino costarricense, principalmente para los pequeños y medianos productores que terminan siendo absorbidos por grandes productores.
4. Otras causas consideradas son la búsqueda de opciones laborales, motivos de estudio y la inestabilidad económica del país.

Costa Rica como país de destino

Del total de inmigrantes en el país durante el 2010, el 75% era de origen nicaragüense, un 4% de origen colombiano y un 21% de otras nacionalidades.

Se da mayor migración por parte de hombres.

La mayoría de las y los inmigrantes tienen una edad entre 18 y 40 años.

Las causas de migración varían según país de origen.

El perfil de la población migrante también varía según país de origen

Costa Rica como país de tránsito

Costa Rica es considerado un país de origen, destino y tránsito tanto de migrantes regulares como irregulares, principalmente de tránsito de migrantes con rumbo a Estados Unidos. (Castillo 2000; Sandoval, 2007; Morales, 2007 y Caamaño, 2010).

Al decir que Costa Rica es un país de tránsito se hace referencia a que es una estación de paso para las personas inmigrantes. Esto quiere decir que no se establecen de manera permanente en el país y su estancia puede por corto o largo tiempo. La migración de tránsito implica un retorno.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 1



MODULO B

MIGRACIÓN LABORAL EN COSTA RICA

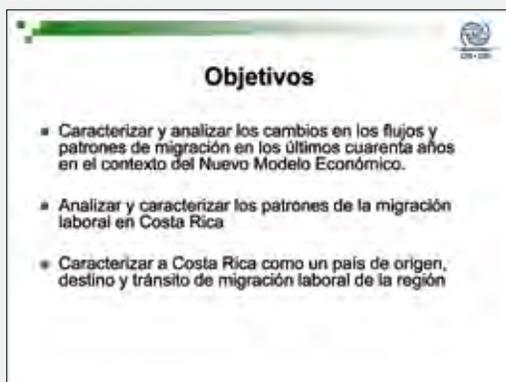
DIAPOSITIVA 2



SESION 1

INTRODUCCIÓN

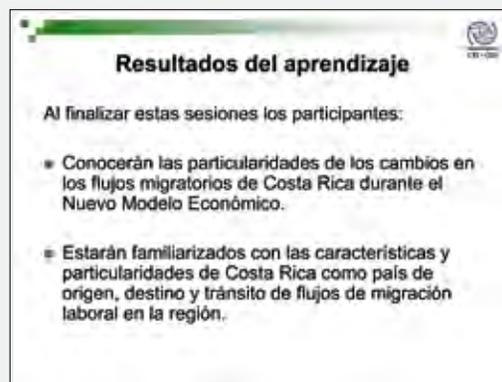
DIAPOSITIVA 3



Objetivos

- Caracterizar y analizar los cambios en los flujos y patrones de migración en los últimos cuarenta años en el contexto del Nuevo Modelo Económico.
- Analizar y caracterizar los patrones de la migración laboral en Costa Rica
- Caracterizar a Costa Rica como un país de origen, destino y tránsito de migración laboral de la región

DIAPOSITIVA 4



Resultados del aprendizaje

Al finalizar estas sesiones los participantes:

- Conocerán las particularidades de los cambios en los flujos migratorios de Costa Rica durante el Nuevo Modelo Económico.
- Estarán familiarizados con las características y particularidades de Costa Rica como país de origen, destino y tránsito de flujos de migración laboral en la región.

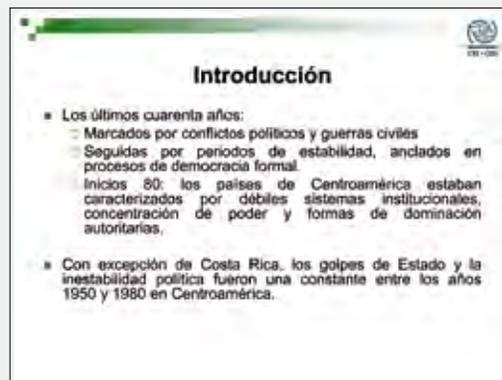
DIAPOSITIVA 5



SESION 2

CAMBIOS VINCULADOS AL NUEVO MODELO ECONÓMICO, FASES DE MIGRACIÓN

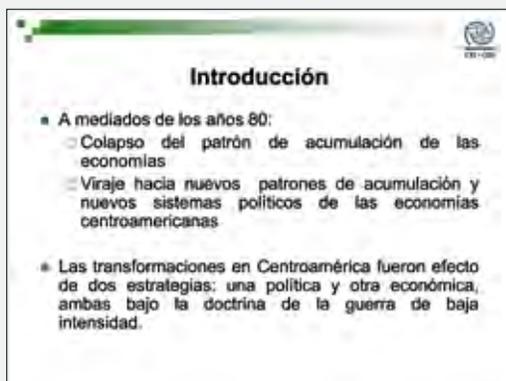
DIAPOSITIVA 6



Introducción

- Los últimos cuarenta años:
 - Mercados por conflictos políticos y guerras civiles
 - Seguidos por periodos de estabilidad, anclados en procesos de democracia formal
- Inicios 80: los países de Centroamérica estaban caracterizados por débiles sistemas institucionales, concentración de poder y formas de dominación autoritarias.
- Con excepción de Costa Rica, los golpes de Estado y la inestabilidad política fueron una constante entre los años 1950 y 1980 en Centroamérica.

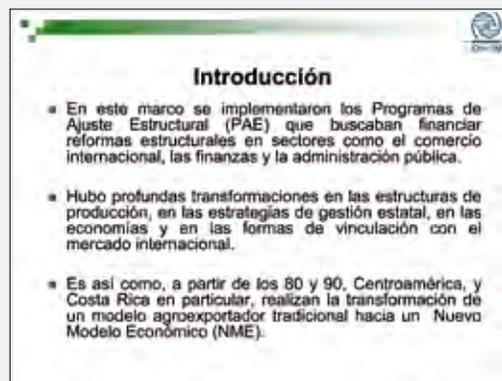
DIAPOSITIVA 7



Introducción

- A mediados de los años 80:
 - Colapso del patrón de acumulación de las economías
 - Viraje hacia nuevos patrones de acumulación y nuevos sistemas políticos de las economías centroamericanas
- Las transformaciones en Centroamérica fueron efecto de dos estrategias: una política y otra económica, ambas bajo la doctrina de la guerra de baja intensidad.

DIAPOSITIVA 8



Introducción

- En este marco se implementaron los Programas de Ajuste Estructural (PAE) que buscaban financiar reformas estructurales en sectores como el comercio internacional, las finanzas y la administración pública.
- Hubo profundas transformaciones en las estructuras de producción, en las estrategias de gestión estatal, en las economías y en las formas de vinculación con el mercado internacional.
- Es así como, a partir de los 80 y 90, Centroamérica, y Costa Rica en particular, realizan la transformación de un modelo agroexportador tradicional hacia un Nuevo Modelo Económico (NME).

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 9

Nuevo Modelo Económico (NME) en Costa Rica

- Los cambios que se dieron en Costa Rica para reestructurar la economía implicaron una reestructuración del mercado de trabajo.
- Este nuevo modelo se centra en actividades de la agroindustria, la maquila de alta tecnología, los servicios y el turismo.
- La agricultura y la industria tradicional dejaron de ser tan rentables como en épocas anteriores.

DIAPOSITIVA 10

Nuevo Modelo Económico (NME) en Costa Rica

- Esta pérdida de rentabilidad en la agricultura tradicional generó una "migración" regional del campo a la ciudad y una migración transnacional.
- "Descampesinización y urbanización" del NME (Robinson, 2003):
 - El mercado de trabajo se transforma
 - Abandono paulatino del trabajo en la agricultura campesina y familiar.
- Firmas de TLC con EEUU profundiza este cambio de modelo

DIAPOSITIVA 11

Nuevo Modelo Económico (NME) en Costa Rica: NME y Migración

- El NME permitió a Costa Rica experimentar un ciclo de crecimiento económico en el periodo 2006-2007 seguido de un periodo de contracción 2008-2010.
- Este ciclo de crecimiento estuvo acompañado de flujos migratorios para cubrir los faltantes "estructurales" de fuerza de trabajo en el mercado laboral costarricense.

DIAPOSITIVA 12

Flujos migratorios en Centroamérica

- Centroamérica es una de las regiones con mayor porcentaje de emigrantes relativos a su población total.
- De hecho, la subregión compuesta por México, América Central y el Caribe constituyen una de las áreas con mayor porcentaje de emigrantes en proporción con el total de sus habitantes.

DIAPOSITIVA 13

Flujos migratorios en Centroamérica. tipos de migración

- Migraciones internas
- Migraciones transfronterizas
- Migraciones extrarregionales
- Transmigraciones

DIAPOSITIVA 14

Flujos migratorios en Centroamérica migraciones internas

- Desplazamientos entre regiones de un mismo país.
- En el caso de Costa Rica, este movimiento se yuxtaponen con la migración transfronteriza de personas nicaragüenses y panameñas.

DIAPOSITIVA 15

Flujos migratorios en Centroamérica: migraciones transfronterizas

- Los flujos de migración laboral en Centroamérica se concentran en localidades fronterizas como por ejemplo: Guatemala-Belice, Guatemala-México, Nicaragua-Costa Rica y Costa Rica-Panamá.
- El mayor flujo de personas se registra en Nicaragua-Costa Rica. Se da un predominio de flujos transfronterizos compuesto por población económicamente activa que se inserta en segmentos no especializados del mercado laboral

DIAPOSITIVA 16

Flujos migratorios en Centroamérica: migraciones extrarregionales

- Este desplazamiento consiste en movimientos de personas desde países de la región hacia otros lugares del mundo.

Transmigraciones

- Debido a su cercanía con Estados Unidos, los países centroamericanos han funcionado como puente de flujos de personas que se dirigen hacia los Estados Unidos

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

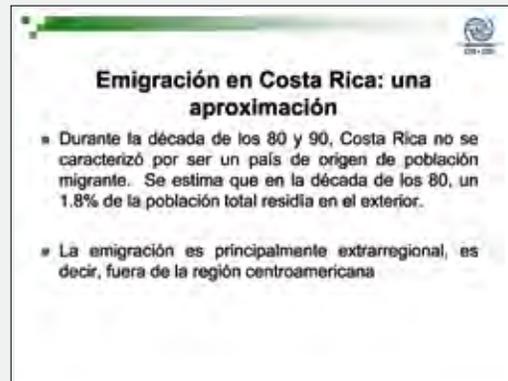
DIAPOSITIVA 17



SESION 3

COSTA RICA COMO PAÍS DE ORIGEN

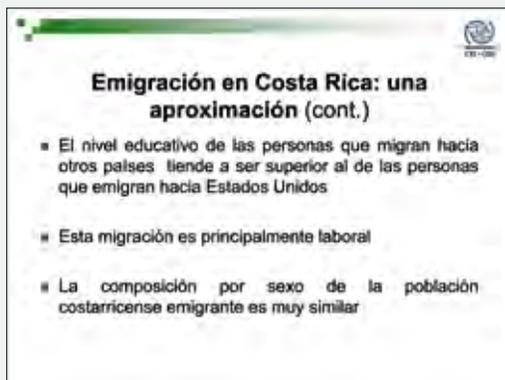
DIAPOSITIVA 18



Emigración en Costa Rica: una aproximación

- Durante la década de los 80 y 90, Costa Rica no se caracterizó por ser un país de origen de población migrante. Se estima que en la década de los 80, un 1.8% de la población total residía en el exterior.
- La emigración es principalmente extrarregional, es decir, fuera de la región centroamericana

DIAPOSITIVA 19



Emigración en Costa Rica: una aproximación (cont.)

- El nivel educativo de las personas que migran hacia otros países tiende a ser superior al de las personas que emigran hacia Estados Unidos
- Esta migración es principalmente laboral
- La composición por sexo de la población costarricense emigrante es muy similar

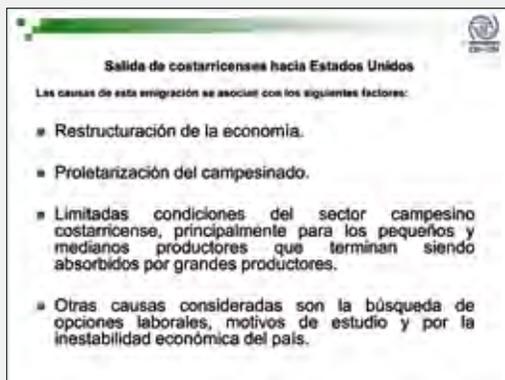
DIAPOSITIVA 20



Salida de costarricenses hacia Estados Unidos

- Según datos del Banco Central:
 - Del total de emigrantes costarricenses, la mayoría sale con destino a Estados Unidos
 - Estas migraciones pasaron de representar un 76% en el 2005 a un 83% en el 2010.
- El inicio de la salida de costarricenses hacia Estados Unidos se ha caracterizado por una emigración de personas provenientes de zonas rurales y semi-rurales

DIAPOSITIVA 21



Salida de costarricenses hacia Estados Unidos

Las causas de esta emigración se asocian con los siguientes factores:

- Restructuración de la economía.
- Proletarianización del campesinado.
- Limitadas condiciones del sector campesino costarricense, principalmente para los pequeños y medianos productores que terminan siendo absorbidos por grandes productores.
- Otras causas consideradas son la búsqueda de opciones laborales, motivos de estudio y por la inestabilidad económica del país.

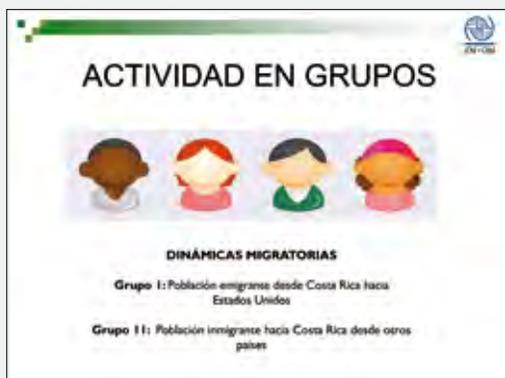
DIAPOSITIVA 22



SESION 4

COSTA RICA COMO PAÍS DE DESTINO

DIAPOSITIVA 23



ACTIVIDAD EN GRUPOS

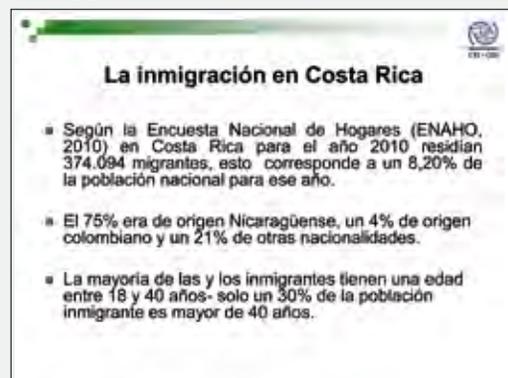


DINÁMICAS MIGRATORIAS

Grupo I: Población emigrante desde Costa Rica hacia Estados Unidos

Grupo II: Población inmigrante hacia Costa Rica desde otros países

DIAPOSITIVA 24



La inmigración en Costa Rica

- Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH, 2010) en Costa Rica para el año 2010 residían 374.094 migrantes, esto corresponde a un 8,20% de la población nacional para ese año.
- El 75% era de origen Nicaragüense, un 4% de origen colombiano y un 21% de otras nacionalidades.
- La mayoría de las y los inmigrantes tienen una edad entre 18 y 40 años- solo un 30% de la población inmigrante es mayor de 40 años.

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 25

Cuadro.
Población extranjera en Costa Rica por zona según lugar de nacimiento
año 2010

Lugar de nacimiento	Urbano	Rural	Total
Nicaragua	163.366	116.283	279.649
Otros países C.A.	17.260	12050	29.310
Otros países del mundo	53.414	11721	65.135
Total	234.040	140.054	374.094

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, ENAMIG (2010)

DIAPOSITIVA 26

La inmigración en Costa Rica: perfil de la población migrante

- Diferencias según nacionalidad
- Nicaragüense vs. Colombiana
- Las personas provenientes de otros países (como Europa o Estados Unidos) otra ubicación en el mercado laboral
- Poblaciones indígenas Ngäbe-Buglé

DIAPOSITIVA 27

SESION 5

COSTA RICA COMO PAÍS DE TRÁNSITO

DIAPOSITIVA 28

Introducción

- Costa Rica es país de tránsito para migrantes que se dirigen hacia Estados Unidos
(Castillo 2000; Sandoval, 2007; Morales 2007 y Caamaño 2010).
- Sin embargo, dado su posicionamiento geográfico, no forma parte de las rutas hacia Estados Unidos más importantes aunque lo es en alguna medida para países como Panamá y Colombia.

DIAPOSITIVA 29

Migración de tránsito: apuntes para su comprensión

- En términos generales, se puede concebir a Costa Rica como una estación de paso para personas inmigrantes.
- Esto quiere decir que no se establecen de manera permanente en el país y su estancia puede ser por corto o largo tiempo.
- La migración de tránsito implica un retorno.

DIAPOSITIVA 30

GRACIAS

Módulo B - Migración Laboral en Costa Rica (ANEXOS)

ANEXO N°1 - SESIÓN 3

Costa Rica como País de origen y de destino Ejemplos de dinámica migratoria o Estudio de Caso *Insumo para facilitadores.*

Dinámicas migratorias

El caso de Valverde Vega (Sarchí)

Sarchí ha experimentado cambios en los últimos años principalmente debido a la introducción de actividades artesanales. Estas actividades permitieron que los lugareños pasaran de ser trabajadores asalariados de haciendas a propietarios de pequeños talleres dedicados a la producción y comercialización de productos derivados de la madera.

Lo anterior modificó los perfiles sociales, territoriales, económicos e infraestructurales de la localidad.

- Los procesos de reconfiguración del mercado de trabajo a través de la introducción de actividades artesanales llevó a una disminución de la ocupación agrícola. De manera que al mercado laboral de la zona se han incorporado trabajadores y trabajadoras inmigrantes de manera temporal o permanente.
- Por otra parte, la salida de población lugareña hacia Estados Unidos como un mecanismo para generar y ampliar ingresos económicos ha sido otra de las transformaciones que ha experimentado Sarchí.

Perfiles de las personas que intervienen en la dinámica migratoria

La emigración

El factor económico es determinante entre las personas que migran pues se debe hacer una inversión de \$1000 a \$1500 para viajar a Estados Unidos con la documentación al día.

Las personas migrantes cuentan con adecuada calificación, cuentan con la secundaria o algún año universitario.

También se produce la migración de personas sin calificaciones.

Los procesos migratorios hacia Estados Unidos son temporales, se producen por periodos de cinco o seis años.

En las actividades laborales los migrantes costarricenses se ubican en fábricas, restaurantes, labores agrícolas, labores vinculadas con la construcción. Existen pocos migrantes trabajando en ocupaciones calificadas y profesionales.

La inmigración

Son personas con edad apta para incorporarse al mercado laboral.

Tienen perfiles habituales al de los migrantes agrarios: bajos niveles educativos, usualmente primaria secundaria incompleta.

Es posible encontrar tres tipos de migrantes nicaragüenses:

- Un grupo que se estableció en los años 80 y noventa, posee cédula de residencia, trabajo estable, casa propia y conocimiento de sus derechos sociolaborales.
- Un grupo de llegada reciente (finales de los años noventa e inicios de la década anterior). Poseen cédula de residencia o pasaporte. Tienen un grado de vida menor y no poseen casa propia.
- Un tercer grupo es el de los migrantes temporales que trabajan en actividades agrícolas como la corta de caña y la recolección de café.

También se da la presencia de migrantes indígenas Ngäbe y Buglé, provenientes de Panamá. Se insertan en el mercado laboral como recolectores de café, son colectivos con malas condiciones nutricionales y hacen escasa utilización de la institucionalidad costarricense en materia de salud. De hecho, sus condiciones socioeconómicas son menos favorables que la de los trabajadores inmigrantes nicaragüenses.

En los dos primeros grupos se visualiza un regreso poco probable mientras que en el tercer grupo y en los guaimíes se trata de una migración temporal

Los inmigrantes nicaragüenses y los trabajadores Ngäbe y Buglé trabajan como recolectores de café, en mantenimiento de jardines o en servicio doméstico.

Fuente: elaboración propia basado en Acuña y Morales (2011).

Módulo C

Marco legal e institucional en Costa Rica

Duración total sugerida: 3 h y 40 min incluyendo receso de 10 min

DURACIÓN SUGERIDA	SESIÓN
30 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo C
50 min	Sesión 2 - Marco jurídico internacional
25 min	Sesión 3 - Marco jurídico regional y de cooperación internacional
15 min	Sesión 4 - Marco jurídico nacional
10 min	Receso
50 min	Sesión 5 - Instrumentos internacionales ratificados por Costa Rica
20 min	Sesión 6 - Acuerdos bilaterales de contratación de mano de obra
20 min	Sesión 7 - Ley de Migración N°8764

Objetivos del Módulo C

El objetivo del presente módulo es ofrecer un panorama general de las leyes internacionales y regionales aprobadas por Costa Rica para la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes, en el contexto de sus Derechos Humanos fundamentales.

Resultados del aprendizaje del Módulo C

Los participantes:

1. Entenderán la posición de los trabajadores y las trabajadoras migrantes en el marco de las leyes de sus Derechos Humanos y laborales.
2. Estarán familiarizados con las leyes internacionales para la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes.
3. Estarán en capacidad de evaluar en términos generales las prácticas nacionales con respecto a los estándares internacionales y regionales.
4. Estarán en capacidad de aplicar los estándares internacionales y regionales vigentes a un contexto nacional concreto.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Sesión 1

Introducción al Módulo C

Duración total sugerida: 30 min

5 min - Introducción
15 min - Ejercicio
10 min - Facultades del Estado con respecto a la admisión y expulsión de extranjeros(as)

METODOLOGÍA	Presentación magistral alternada con dinámicas de trabajo en grupo
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo C
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo C

Introduzca el tema

Explique los objetivos y resultados de aprendizaje esperados del Módulo C:

- Ofrecer un panorama general de las leyes internacionales y regionales aprobadas por Costa Rica para la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes, en el contexto de sus Derechos Humanos fundamentales.

Resultados de aprendizaje del Módulo C

1. Entenderán la posición de los trabajadores y las trabajadoras migrantes en el marco de las leyes de sus Derechos Humanos y laborales.
2. Estarán familiarizados con las leyes internacionales para la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes.
3. Estarán en capacidad de evaluar en términos generales las prácticas nacionales con respecto a los estándares internacionales y regionales.
4. Estarán en capacidad de aplicar los estándares internacionales y regionales vigentes a un contexto nacional concreto.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Ejercicio

Conforme tres grupos de trabajo. Designe un grupo para que funja como el gobierno de un país de origen, otro grupo para que funja como una ONG que represente a los trabajadores y trabajadoras migrantes, y el último para que funja como un sindicato que represente de manera predominante a la mano de obra nacional del país de destino.

Tomando como ejemplo Costa Rica, pídale que identifiquen (5 min):

- Los intereses clave que representa cada grupo.
- Los regímenes legales y las normas que les ayuden a promover sus intereses.
- Los regímenes legales y las normas que desafíen sus intereses.

Pida a cada grupo que presente únicamente sus conclusiones y que explique brevemente los argumentos para sustentarlas (5 min).

Haga un resumen de las observaciones de los participantes (5 min.) e indique que durante la capacitación se explorarán los puntos de discusión que vayan surgiendo. Al mismo tiempo, señale los puntos que no serán tratados durante la capacitación.

Facultades del Estado con respecto a la admisión y expulsión de extranjeros(as)

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es explicar a los participantes que, si bien el marco jurídico internacional de los Derechos Humanos impone obligaciones importantes a los Estados con respecto al trato para los extranjeros, los Estados también poseen amplias facultades respecto a la admisión y expulsión de los mismos. Las normas de los Derechos Humanos abordan fundamentalmente los derechos de los migrantes una vez que han ingresado al territorio del Estado.

Introduzca la presentación

Antes de analizar las normas que protegen a los migrantes tras su ingreso al territorio de un Estado, es necesario recordar que los Estados poseen amplios poderes soberanos en cuanto a la admisión y residencia de extranjeros.

Admisión

1. Los Estados poseen poderes ampliamente soberanos en términos de la admisión de extranjeros a su territorio.
2. Aunque el derecho internacional reconoce el principio de la libertad de movimiento, su alcance es relativamente limitado.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

3. Cite el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP):
 - “Toda persona que se halle legalmente en el territorio de un Estado tendrá derecho a circular libremente por él y a escoger libremente en él su residencia.
 - Toda persona tendrá derecho a salir libremente de cualquier país, incluso del propio [...]
 - Nadie podrá ser arbitrariamente privado del derecho a entrar en su propio país”.
4. En otras palabras, no existe un derecho general para que un individuo ingrese al territorio de un Estado, a menos que sea nacional de ese Estado.
5. Sin embargo, con respecto al Artículo 12(4) del PIDCP, podría argumentarse que este derecho también aplicaría a personas extranjeras con residencia de largo plazo en el país.
6. Asimismo, los fundamentos legítimos para negar la admisión son sumamente amplios: la mayoría de ellos están relacionados con ciertas nociones sobre el orden público (por ejemplo, fundamentos basados en un historial con condenas penales, anteriores violaciones a la legislación migratoria, riesgo de migración irregular, razones económicas), así como en la seguridad nacional y la salud pública.

Expulsión

1. El derecho de expulsión puede verse como corolario de los derechos del Estado asociados a la admisión.
2. No obstante, los Estados disponen de menos fundamentos para la expulsión que para negar la admisión.
3. En otras palabras, resulta más fácil para un Estado negar la admisión que expulsar a un extranjero.

El Estado está sujeto al derecho internacional

1. Destaque el hecho de que si bien los poderes del Estado son amplios, éstos se encuentran no obstante sujetos a las normas del derecho internacional.
2. Las normas internacionales en materia de admisión y estadía de extranjeros existen, aunque son limitadas.
3. Las negativas de admisión y las decisiones de expulsión pueden ser contestadas, recurriendo de manera “indirecta” a una serie de Derechos Humanos (por ejemplo, el derecho a una vida en familia, el derecho a no ser sujeto a tratos inhumanos o degradantes y, en lo que respecta a los refugiados, el principio de non-refoulement¹).

1 Norma del Derecho Internacional que impide devolver a un individuo a un territorio en el que su vida o libertad corran peligro.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Resumen

1. Los Estados poseen amplios poderes soberanos en cuanto a la admisión y residencia de extranjeros.
2. No existe un derecho general para que un individuo ingrese al territorio de un Estado, a menos que sea nacional de ese Estado.
3. Los Estados disponen de menos fundamentos para la expulsión que para negar la admisión.

Sesión 2

Marco jurídico internacional

Duración total sugerida: 50 min

10 min - Introducción y marco jurídico internacional
40 min - Ejercicio

METODOLOGÍA	Presentación magistral alternada con dinámicas de trabajo en grupo
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo C
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo C

Nota para los facilitadores

Al iniciar esta sesión destaque el hecho de que es un esbozo del marco jurídico internacional como un preámbulo, para luego hacer énfasis en el marco jurídico vigente en Costa Rica.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y de reforzar el aprendizaje.

Introduzca el tema

Comente brevemente que el marco internacional para la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes se encuentra esencialmente en tres tipos de instrumentos:

- El Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
- Las normas internacionales del trabajo de la OIT aplicables a toda persona, independientemente de su nacionalidad o condición legal;

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

- Los instrumentos específicos para la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes:
 - Convenios N°97 (1949) y N°143 de la OIT (1975). Ambas abordan los derechos laborales y la condición legal de los trabajadores y trabajadoras migrantes: el Convenio N°97 y el Convenio N°143.
 - La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990).

Marco jurídico internacional

Derecho internacional de los Derechos Humanos

Presente los instrumentos haciendo la siguiente distinción:

1. Por una parte se encuentran los instrumentos generales que conforman la Carta Internacional de los Derechos Humanos, entre ellos la Declaración Universal de Derechos Humanos (la cual, aunque no tiene carácter vinculante, contiene disposiciones que constituyen derecho internacional consuetudinario), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
2. Por otra parte se encuentran las convenciones que abordan la protección de la persona contra formas específicas de maltrato o discriminación, por ejemplo, la Convención Internacional contra Todas las Formas de Discriminación Racial (CIEDR), la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CCT), o los convenios para la protección de grupos particulares de personas. Este es el caso de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Convención Internacional de Derechos del Niño (CDN).
3. En esta materia en específico Costa Rica ratificó además el Convenio 138 (1973) de la OIT sobre la edad mínima de admisión al trabajo en 1974, la Convención sobre los Derechos del Niño (1990) de las Naciones Unidas en 1990, y el Convenio 182 (1999) de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil en 2001.
4. Asimismo, Costa Rica es signataria del Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales (1989), a partir del cual se reconoce su carácter de pueblo, el derecho a asumir el control de sus propias instituciones, sus formas de vida y su desarrollo, así como los derechos sobre sus tierras y territorios.

Principio de no discriminación

El principio de la no discriminación tiene dos aristas, implica tanto un derecho indirecto como uno autónomo:

- Como derecho indirecto, se aplica en forma complementaria a los derechos reconocidos en los instrumentos internacionales, reforzando su efectividad.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

- Como derecho autónomo, toma en consideración la legislación nacional e impone al Estado la obligación de no adoptar ni implementar ninguna ley discriminatoria. Esta obligación la impone el derecho internacional aún cuando no se encuentre involucrado ningún otro derecho humano internacionalmente reconocido.

Contenido del principio de no discriminación:

- Toda discriminación es ilegal, independientemente del fundamento que se tenga (por ejemplo la nacionalidad).
- Esto no significa que toda distinción en el trato impuesto por un Estado a un individuo o grupo de individuos constituya discriminación.
- De acuerdo con el Comité de Derechos Humanos, un trato diferenciado constituye discriminación cuando no se basa en “criterios razonables y objetivos”.

Derechos civiles, sobre el empleo y otros derechos

1. Al considerar el trato a los trabajadores extranjeros, y en particular su condición legal en el país en el que son empleados, resulta importante tener presente una serie de derechos civiles fundamentales que atañen a dichos trabajadores.
2. Estos derechos están contenidos en los instrumentos internacionales generales de Derechos Humanos y se encuentran protegidos por la mayor parte de las constituciones nacionales.
3. El disfrute de estos derechos no depende de que un Estado haya ratificado la Convención de Naciones Unidas sobre los Trabajadores Migrantes ni los instrumentos específicos de la OIT que se refieren a las y los trabajadores migrantes.

Aclare a las y los participantes que ésta no es de ninguna manera una presentación exhaustiva sobre los derechos civiles fundamentales, sino que simplemente se analizará una selección de ciertos derechos que conciernen directamente a las y los trabajadores migrantes. Entre ellos los siguientes:

1. Vivir libre de la esclavitud, el trabajo forzado y los tratos degradantes o inhumanos;
2. Protección contra el arresto y la detención arbitraria;
3. Libertad de movimiento y derecho a salir del país;
4. Protección eficaz contra la violencia, la amenaza o la intimidación, la xenofobia y la discriminación.
5. Mencione que también existen derechos relacionados con el acceso al empleo y las condiciones de empleo reconocidos en art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
6. Mencione también que en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se estipula que todo trabajador extranjero debe ser tratado en igualdad de términos con respecto a los nacionales.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

7. Mencione los siguientes derechos relacionados con el empleo de los trabajadores y trabajadoras migrantes:
 - Igual remuneración por trabajo de igual valor.
 - Protección contra el despido y acceso a la formación vocacional.
 - Derechos sindicales.
 - Igualdad de trato con respecto a los nacionales en cuanto a los derechos derivados de empleos anteriores.

Ejercicio

1. Introduzca la actividad dividiendo a las y los participantes en tres grupos.
2. Distribuya las hojas de trabajo entre los participantes (véase anexo N°1).
3. Pídale que analicen el estudio de caso y que consideren en sus grupos:
 - ¿Se están violando algunos Derechos Humanos en las situaciones descritas? De ser así, ¿cuáles? Explique.
4. Indique a los grupos que disponen de 10 minutos para discutir.
5. Explique que cada grupo debe exponer ante la clase una fase del estudio de caso.
6. Realimentación de los grupos.
7. Pida a cada grupo que presente brevemente sus respuestas sobre una fase (5 min. cada uno), asegurándose de que cada escenario quede cubierto.
8. Invite a los otros grupos a hacer sus comentarios después de la presentación de cada fase.
9. Complemente las respuestas de las y los participantes mediante las Respuestas y notas para los facilitadores que acompañan el estudio de caso (anexo N°2) (5 min).

Recursos de preparación para facilitadores

Baruah, N. y Cholewinski, R.
2007 Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, OIM, OIT, pp. 27-36

Chetail, V.
2003 Freedom of Movement and Transnational Migrations: A Human Rights Perspective en: Aleinikoff, T., A. y Chetail, V. (eds.), Migration and International Legal Norms, T.C.M., La Haya: Asser Press.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Cholewinski, R.
1997 Migrant Workers in International Human Rights Law: Their Protection in Countries of Employment. Oxford: Clarendon Press.

2005 Study on Obstacles to Effective Access of Irregular Migrants to Minimum Social Rights, Estrasburgo: Consejo de Europa.

2008 “The Human and Labor Rights of Migrants: Visions of Equality”, Georgetown Immigration Law Journal, Vol. 22:177, pp. 177-219

Cholewinski, R., Macdonald, E.
2007 The Migrant Workers Convention in Europe: Obstacles to the Ratification of the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families: EU/EEA Perspectives, UNESCO.
Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001525/152537E.pdf>

Cholewinski, R. Macdonald, E. y Perruchoud, R. (eds.)
2007 International Migration Law: Developing Paradigms and Key Challenges, La Haya: Asser Press.

Comité Directivo Internacional para la Campaña mundial por la ratificación de la Convención sobre los Derechos de los trabajadores migratorios.
2009 Guide on Ratification of the International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families.
Disponible en: <http://www.ohchr.org/Documents/Press/HandbookFINAL.PDF>

Consejo de Europa
1950 Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 4 de noviembre.
Disponible en: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/1101E77A-C8E1-493F-809D-800CBD20E595/0/SpanishEspagnol.pdf>

1961 Carta Social Europea, 18 de octubre.
Disponible en: <http://www.conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/163-Spanish.pdf>

1977 Convenio Europeo relativo al Estatuto del Trabajador Migrante, 24 de noviembre.
Disponible en: http://www.coe.int/t/dg3/migration/Documentation/Legal_texts/093_Convention_Legal_Status_Migrant_Workers_sp.pdf

1988 Carta Social Europea, Protocolo adicional, 5 de mayo. Disponible en: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/1965.pdf>

1996 Carta Social Europea revisada, 3 de mayo. Disponible en: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/163-Spanish.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos
2003 Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultativa OC-18/03 del 17 de septiembre. Serie A No. 18. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/opiniones.cfm?idOpinion=24>

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Dent, J. A.

1998 Research Paper on the Social and Economic Rights of Non-Nationals in Europe, European Council on Refugees and Exiles. Disponible en: <http://www.ecre.org/files/socecon.pdf>

Fitzpatrick, J.

2003 "The Human Rights of Migrants" en Aleinikoff, T., A. y Chetail, V. (eds.), Migration and International Legal Norms, T.C.M. La Haya: Asser Press.

International Organization for Migration

2003 International Legal Norms and Migration: An Analysis, Ginebra: OIM.

Martin, D. A.

2003 "The Authority and Responsibility of States" en Aleinikoff, T., A. y Chetail, V(eds), Migration and international legal norms , T.C.M . La Haya: Asser Press

Organización de los Estados Americanos

1969 Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Disponible en: <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Basicos2.htm>

1988 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", adoptado en San Salvador, El Salvador (17 de noviembre) en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General. Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-52.html>

1996 AG/RES 1404 (XXVI-O/96), Informe Anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Resolución aprobada en la octava sesión plenaria (7 de junio).

Disponible en: <http://www.cidh.org/Migrantes/migrantes.res.sp.htm#1404>

1997 AG/RES AG/RES. 1480 (XXVII-O/97), Los Derechos Humanos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias, Resolución aprobada en la séptima sesión plenaria (5 de junio).

Disponible en: <http://www.cidh.org/Migrantes/migrantes.res.sp.htm#1404>

Organización Internacional del Trabajo

1949a Convenio sobre los trabajadores migrantes (Revisado, 1º de julio) (C97).

Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=011949097@ref&chspec=01>

1949b Recomendación sobre los trabajadores migrantes (Revisada, 1º de julio) (R86).

Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=021949086@ref&chspec=02>

1975a Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 24 de junio, (C143). Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C143>

1975b Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 24 de junio, (R151).

Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R151>

Organización de las Naciones Unidas

1948 Declaración Universal de Derechos Humanos (10 de diciembre).

Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

1965 Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, Asamblea General (21 de diciembre). Disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm>

1966 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (16 de diciembre).
Disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>

1979 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (18 de diciembre de 1979).

Disponible en: <http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/e1cedaw.htm>
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

1984 Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (10 de diciembre de 1984).

Disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cat.htm>

1989 Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General Resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989.

Disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>

1990 Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 18 de diciembre de 1990.

Disponible en: [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/c12563e7005d936d4125611e00445ea9/a0d5b166ec404486c1256fe0004a d28a/\\$FILE/G0540821.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/c12563e7005d936d4125611e00445ea9/a0d5b166ec404486c1256fe0004a d28a/$FILE/G0540821.pdf)

Segunda Cumbre de las Américas

1998 Plan de Acción de la Segunda Cumbre de las Américas, Santiago de Chile, Chile (18-19 de abril). Disponible en: http://www.summit-americas.org/ii_summit/ii_summit_poa_sp.pdf

Enlaces de interés:

Comisión Interamericana de Derechos Humanos: <http://www.cidh.oas.org>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos – Relatoría Especial sobre Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familias: <http://www.cidh.org/Migrantes/Default.htm>

Programa Interamericano para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Migrantes, Incluyendo Trabajadores Migratorios y sus Familias: http://www.oas.org/dil/esp/trabajadores_migratorios_programa_interamericano.htm

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Sesión 3

Marco jurídico regional y de cooperación internacional

Duración total sugerida: 25 min

15 min - Marco jurídico regional
10 min - Cooperación internacional

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo C
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo C

Marco jurídico regional

Normas internacionales del trabajo

1. Esboce el contexto para la adopción de los marcos jurídicos regionales:
 - En la esfera regional, la adopción de instrumentos de Derechos Humanos y de regímenes sobre la libertad de movimiento, así como el establecimiento de mecanismos más enérgicos de cumplimiento, pueden verse facilitados por semejanzas políticas, históricas, sociales y culturales.
 - Los marcos jurídicos regionales suelen ofrecer una protección más amplia y más sólida que el derecho internacional universal.
 - En los casos en que los instrumentos regionales son más restrictivos que los estándares universales, dichos instrumentos no deben considerarse como sustitutivos de los estándares internacionales.
2. Mencione la existencia de los siguientes marcos jurídicos regionales a nivel americano:
 - Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948); Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969); y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (1988):
 - Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) (Pacto de San José).
 - La Convención establece que: “Toda persona que se halle legalmente en el territorio de un Estado tiene derecho a circular por el mismo y, a residir en él con sujeción a las disposiciones legales” y “Toda persona tiene derecho a salir libremente de cualquier país, inclusive del propio” (Capítulo II, Art. 22, incisos 1 y 2).
 - Asimismo: “Nadie puede ser expulsado del territorio del Estado del cual es nacional, ni ser privado del derecho a ingresar en el mismo”; y “El extranjero que se halle legalmente en el territorio de un Estado parte en la presente Convención, sólo podrá ser expulsado

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

de él en cumplimiento de una decisión adoptada conforme a la ley” (Capítulo II, Art. 22 incisos 5 y 6, respectivamente). Se prohíbe también la expulsión colectiva de extranjeros (Cap. II, Art 22, inciso 9).

- La Convención entró en vigor en 1978 y ha sido ratificada por 25 países: La Convención define los Derechos Humanos que los Estados ratificantes se comprometen a respetar y dar garantías para que sean respetados. Ella crea además la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y define sus atribuciones y procedimientos; así como aquéllos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

El sistema Inter-Americano y la protección y promoción de los Derechos Humanos de los trabajadores migratorios y miembros de sus familias

1. Mencione la existencia de dos órganos principales involucrados en la protección y promoción de los Derechos Humanos en el sistema Inter-Americano:
 - La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH); y
 - La Corte Interamericana de Derechos Humanos.
2. La Comisión es “un órgano autónomo de la Organización de los Estados Americanos que tiene las funciones principales de promover la observancia y la defensa de los Derechos Humanos y de servir como órgano consultivo de la Organización en esta materia.” (Reglamento de la CIDH, Capítulo I, art. 1 y art. 3, al 13 de noviembre de 2009).
3. Respondiendo a una solicitud específica de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA)², la CIDH creó la Relatoría Especial de Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familias en 1997. La CIDH determinó además que uno de sus siete Comisionados ejerza como Relator Especial de Trabajadores Migratorios y sus Familias.

La Relatoría Especial de Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familias

1. La Relatoría concierne únicamente a los trabajadores migratorios y sus familias cuando éstos se encuentran en un país del que no son nacionales.
2. La Relatoría tiene como objetivos:
 - Generar conciencia en cuanto al deber de los Estados de respetar los Derechos Humanos de los trabajadores migratorios y sus familias;
 - Presentar recomendaciones específicas a los Estados miembros de la OEA sobre materias relacionadas con la protección y promoción de los Derechos Humanos de estas personas, a fin de que se adopten medidas en su favor;
 - Elaborar informes y estudios especializados sobre la situación de los trabajadores migratorios y sobre la migración en general; y

² En su octava sesión plenaria, celebrada el 7 de junio de 1996, la Asamblea General resolvió “Instar a los Estados miembros a que garanticen y den especial vigilancia a la protección de los Derechos Humanos de... los trabajadores migrantes y sus familias...” (AG/RES. 1404 XXVI-O/96, Art.11 y Art. 20). Asimismo, en 1997, la Asamblea General reafirmó que “los principios y normas consagrados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana sobre Derechos Humanos se aplican a todas las personas, incluidos los trabajadores migratorios y sus familias” (AG/RES 1480 XXVII-O/97, Art. 1).

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

- Actuar con prontitud respecto a peticiones o comunicaciones en donde se señale que los Derechos Humanos de los trabajadores migratorios y sus familias son vulnerados en algún Estado miembro de la OEA.

Las actividades de la Relatoría incluyen el seguimiento a las políticas y prácticas que inciden en la protección y garantía de los Derechos Humanos de los trabajadores migratorios y los miembros de sus familias, así como el monitoreo del mercado laboral y las condiciones de discriminación en contra de los trabajadores migratorios; la participación en actividades de promoción y capacitación en materia de migraciones y Derechos Humanos; y la participación en la elaboración del Programa Interamericano para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Migrantes, adoptado en 2005 (AG/Res 2141 [XXXV-O/05])³.

Programa Interamericano para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Migrantes

1. El Programa para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Migrantes “reconoce el derecho de los Estados Miembros a regular el ingreso y permanencia de extranjeros en sus territorios y a determinar la condición de las personas migrantes y los efectos de dicha condición dentro de los sistemas político, jurídico, económico y educativo de los países receptores, así como el acceso a los servicios y beneficios gubernamentales, de acuerdo con el ordenamiento jurídico de cada país”.
2. Dichas facultades se encuentran, no obstante, sujetas al derecho internacional y los derechos de las personas están limitados por las exigencias de la convivencia en una sociedad democrática. Exponga brevemente los objetivos del Programa.
3. Objetivos generales:
 - La promoción y la protección de los Derechos Humanos de los migrantes, incluyendo a los trabajadores migratorios y sus familias, inter alia la identificación y el desarrollo de acciones de cooperación y el intercambio de mejores prácticas;
 - La integración de las consideraciones de los Derechos Humanos de los migrantes y sus familias en el trabajo de los órganos, organismos, y entidades de la OEA, teniendo en cuenta la perspectiva de género;
 - La vinculación del trabajo que adelantan los órganos, organismos y entidades de la OEA, con el que desarrollan los Estados, las organizaciones multilaterales y la sociedad civil, incluyendo a los propios migrantes y sus familias.
4. Se ha señalado la necesidad de atender a grupos vulnerables de migrantes (niño(a)s, mujeres, indígenas, afrodescendientes y discapacitados) tanto en los países de tránsito como de destino. El Programa también promueve la migración ordenada y la inserción social de los migrantes en los países de recepción. La educación y difusión de información sobre

³ Los actores del Programa incluyen tanto órganos y entidades de la OEA (Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Relatoría Especial de Trabajadores Migratorios y sus Familias, entre otros); así como los Estados Miembros de la OEA, organizaciones multilaterales (OIM, OACDH, ACNUR, OIT), los migrantes, las organizaciones de la sociedad civil y el Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Derechos Humanos, los derechos y obligaciones de los migrantes, y de los medios legales para la migración, así como la prevención de la discriminación y la intolerancia, se encuentran también entre los objetivos específicos del Programa.

Cooperación internacional

Señale brevemente los factores para explicar la necesidad de la cooperación internacional:

1. La migración es un proceso transnacional:
 - El proceso migratorio involucra relaciones complejas entre el o la migrante y una serie de actores clave, en el sector público y el privado y en los países de origen, de tránsito y de destino.
 - Es posible que las políticas adoptadas por otros países influyan en los flujos migratorios hacia un país determinado, así como en la efectividad de las políticas internas.
2. No existe un régimen internacional que aborde la temática migratoria de manera exhaustiva:
 - La admisión de personas a un Estado con fines laborales está regulada principalmente por las leyes y políticas nacionales.
 - Recuerde a los participantes los amplios poderes del Estado en cuanto a la admisión de personas extranjeras a su territorio.
3. Los enfoques unilaterales tienen una eficacia limitada:
 - El diálogo y la cooperación son necesarios para desarrollar políticas que sean de beneficio para todos: países de origen y destino y los migrantes mismos.
 - Esta necesidad de cooperación es cada vez más reconocida por la comunidad internacional.

La cooperación intergubernamental puede tomar una serie de formas:

1. Mecanismos formales o menos formales:
 - Los mecanismos formales hacen referencia a la firma de acuerdos legalmente vinculantes entre los Estados.
 - Los mecanismos menos formales son acuerdos no vinculantes y mecanismos de consulta.
2. La cooperación multilateral a nivel global y regional:
 - A nivel global, mencione brevemente estos instrumentos:
 - De carácter formal:
 - Instrumentos OIT:
 - * Recomendación N°86 (Convenio N°97): Modelo de un convenio bilateral sobre la migración laboral.
 - * Convenio N°143: Impone obligaciones de colaboración a los Estados Parte.
 - Convención Naciones Unidas sobre Trabajadores Migrantes:

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

- * Artículo 64: Obligación general de los Estados Parte de consultarse y colaborar entre sí.
- * Artículo 67: retorno ordenado, reasentamiento y reinserción de los trabajadores(as) migrantes y sus familias.
- De carácter menos formal:
 - El Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD).
 - Diálogo Internacional sobre la Migración (DIM), OIM.
 - El Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales.
- A nivel regional, mencione brevemente estos instrumentos:
 - De carácter formal:
 - SICA/CA4: facilita el tránsito en Centroamérica para los países del SICA (a excepción de Costa Rica y Belice).
 - Disposiciones relativas a la prestación de servicios en el TLCA.
 - De carácter menos formal:
 - Procesos Consultivos Regionales. Ejemplo: Conferencia Regional sobre Migración (CRM).

Sesión 4

Marco jurídico nacional

Duración total sugerida: 15 min

15 min - Marco jurídico nacional

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo C
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo C

Nota para los facilitadores

Destaque que en esta sesión se mencionarán las instituciones fundamentales en la gestión migratoria en Costa Rica y que en siguientes sesiones se desarrollarán aspectos como los instrumentos legales ratificados por el país, los tratados bilaterales y finalmente la actual Ley de Migración.

Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Introduzca el tema

Señale que en esta sesión se hará un repaso en torno a la institucionalidad creada y la legislación costarricense atinente a la migración en general y la migración laboral en particular.

Marco jurídico nacional

Dirección General de Migración y Extranjería (DGME)

1. Es un órgano de desconcentración mínima que forma parte del Ministerio de Gobernación y Policía.
2. Según la Ley N°8764 “Ley General de Migración y Extranjería” su función consiste en la ejecución de la política migratoria dictada por el poder ejecutivo.
3. La DGME autoriza, rechaza y fiscaliza el ingreso, permanencia y egreso legal de las personas extranjeras.
4. Es la encargada de aprobar los cambios en las categorías y subcategorías migratorias. Es la institución encargada de otorgar y renovar los documentos migratorios a través de los que se acredita como “legal” o “ilegal” la permanencia de las personas extranjeras, siendo capaz también de deportar y expulsar personas extranjeras.
5. En lo que respecta específicamente al tema laboral, la DGME es la institución encargada de autorizar hasta por dos años (prorrogables) el ingreso al país de trabajadores y trabajadoras extranjeras.

Código de Trabajo

Mencione que en Costa Rica el Código de Trabajo contiene las obligaciones y derechos y prohibiciones de patronos y trabajadores.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

1. Es el ente rector de la política laboral y seguridad social del país.
2. Esta institución tiene como fin proteger el trabajo y los derechos laborales de las y los trabajadores así como velar por una política de protección para las y los trabajadores y sus familias.
3. El MTSS a través de instancias como la Dirección General de Administración y Relaciones Laborales interviene en la ejecución de la política laboral y fiscaliza las condiciones de las y los trabajadores.
4. La Ley de Migración y Extranjería asigna al MTSS la tarea de otorgar permisos de trabajo para ciertas categorías de migrantes.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

5. El MTSS a través de la Dirección Nacional de Empleo (DNE) y su Departamento de Migraciones Laborales es el encargado de recomendar las actividades productivas generales donde se requiera mano de obra complementaria. Recomienda:
 - Actividades productivas, ocupaciones específicas (puestos de trabajo) y cuotas de trabajadores por actividad.
 - Las personas con residencia temporal, trabajadoras y trabajadores transfronterizos, trabajadores y trabajadoras temporales sólo podrán realizar aquellas actividades remuneradas o lucrativas que fueron autorizadas por la DGME que toma en cuenta los dictámenes de carácter recomendatorio que brinda el MTSS.
 - Tanto el MTSS como la DGME deben de verificar, coordinar y denunciar cualquier incumplimiento en la contratación de personas extranjeras.

Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS)

1. Es una institución autónoma creada para aplicar los seguros obligatorios.
2. La Ley de Migración y Extranjería le atribuye el siguiente rol específico:
 - “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 le otorga dicha residencia y en forma ininterrumpida hasta el momento de renovar su cédula de extranjería” (Artículo 80).

Disposiciones constitucionales en materia de migración

Destaque que la Constitución Política de la República de Costa Rica contiene elementos importantes en materia migratoria, a continuación se presentan algunos de ellos:

1. De acuerdo con la Constitución Política las personas migrantes tienen los mismos deberes y derechos a individuales y sociales que las personas costarricenses.
2. Sin embargo, existe una excepción relativa al derecho a sindicalizarse. Toda persona trabajadora migrante tiene derecho a afiliarse libremente a un sindicato, pero no puede ejercer puestos de dirección o autoridad en ellos.
3. En su Artículo 56 garantiza la libre elección del trabajo. El trabajo es considerado un derecho del individuo y una obligación con la sociedad.
4. No se puede discriminar (en términos de salarios o condiciones laborales) entre una persona costarricense y extranjera, además señala “(...) en igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense” (Constitución Política de la República de Costa Rica).

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Subcomité de Migración

1. En seguimiento a la “política institucional de acceso a justicia para la población migrante y refugiada”, aprobada por la Corte Plena de Costa Rica en noviembre de 2010, a partir de abril del 2012 se constituyó el Subcomité de Acceso a la Justicia para Personas Migrantes y Refugiadas.
2. Este comité está integrado por la Defensa Pública, Ministerio Público, Dirección de Migración y Extranjería, así como representantes de la Sala Constitucional, Defensoría de los Habitantes, el Centro Internacional de Derechos Humanos para los Migrantes y CONAMAJ. También integran este subcomité la Organización Internacional para las Migraciones y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.
3. Señale a su vez el importante rol que ha jugado la Sala Constitucional en diferentes resoluciones sobre Habeas Corpus, revocatorias de estatus de refugiado, deportación, solicitud de visas, y asistencia legal del Estado en materia de pensiones alimentarias.
4. Señale más recientemente el caso del recurso interpuesto contra los artículos 18, 26, y 31 de La Ley de Migración y Extranjería a través de los cuáles se le impide detener a Migración a personas por un tiempo mayor a las 24 horas, para conocer su estatus migratorio.

Sesión 5

Instrumentos internacionales ratificados por Costa Rica

Duración total sugerida: 50 min

10 min - Instrumentos internacionales ratificados por Costa Rica aplicables al tema migratorio
laboral
40 min - Ejercicio

METODOLOGÍA	Presentación magistral alternada con dinámicas de trabajo en grupo
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo C
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo C

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Nota para los facilitadores

Mencione que en lo que respecta a regulaciones migratorias uno de los temas más importantes es la normativa internacional ratificada por el país.

Costa Rica ha ratificado tres instrumentos internacionales fundamentales. No obstante, en cuanto a protección de las personas migrantes, el país no ha ratificado ningún tratado de los considerados básicos.

Destaque que esta situación evidencia un vacío en cuanto a toma de posición por parte del estado costarricense, vacío que se evidencia en la ausencia de una política migratoria clara de índole estatal, no gubernamental. No obstante, desde principios del 2012 se conformó un Comité Técnico para la Formulación de una Política Migratoria Integral en Costa Rica. Se espera que los lineamientos de esta política sean presentados al Poder Ejecutivo en el segundo trimestre del 2013.

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 <u>no</u> 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 (num.47) 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.
Fuente: (Acuña, 2011:129)	

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Esboce los siguientes elementos sobre las normas internacionales del trabajo:

- Existen dos convenios que abordan en particular los derechos laborales y la condición legal de los trabajadores y trabajadoras migrantes: el Convenio N°97 y el Convenio N°143.
- A menos que se indique lo contrario, todos los convenios y recomendaciones de la OIT cubren tanto a nacionales como a no nacionales.
- Resalte el hecho de que Costa Rica no ha ratificado el Convenio N°97 y el Convenio N°143.

Actividad

1. Introduzca la actividad asignándole a cada participante el número 1 o 2.
2. Explique a las y los participantes que la presente actividad consiste en un juego de roles que se desarrolla en torno al tema de la ratificación o no de los Convenios N°143 y N°97.
3. Agrupe todas las personas a las que se le asignó el número 1. Este será el grupo a favor de ratificar los Convenios N°143 y N°97 (El grupo 1 trabaja con el anexo N°3).
4. Agrupe a las personas a las que se le asignó el número 2. Este será el grupo en contra de ratificar los Convenios N°143 y N°97 (el grupo 2 trabaja con el anexo N°4).
5. Entregue a cada miembro de los grupos su respectiva hoja de trabajo y explique la dinámica con detenimiento (5 min).
6. Cada grupo tendrá 15 minutos para organizar los argumentos con los cuales defenderá su posición.
7. El debate tendrá una duración de 10 minutos. La persona facilitadora tendrá el papel de moderador entre los dos grupos.
8. Una vez finalizada la dinámica tome 10 minutos para realizar una reflexión sobre las implicaciones de la ratificación o no ratificación de los convenios.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Sesión 6

Acuerdos bilaterales de contratación de mano de obra

Duración total sugerida: 20 min

5 min - Introducción
10 min - Acuerdos binacionales suscritos por Costa Rica y Nicaragua
5 min - Acuerdos binacionales suscritos por Costa Rica y Panamá

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo C
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo C

Introduzca el tema

1. Exponga la definición general de un acuerdo para la contratación de mano de obra propuesta por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2003): “Toda forma de acuerdo entre Estados, regiones e instituciones públicas que ofrezcan la contratación y empleo de trabajadores extranjeros a corto o a largo plazo”. Esta definición general trasciende los acuerdos bilaterales clásicos con carácter vinculante y también incluye:
 - Acuerdos sin carácter legal, como memorandos de entendimiento y
 - Acuerdos de carácter “no gubernamental”, por ejemplo, acuerdos entre agencias nacionales de contratación.
2. Exponga de manera resumida la lógica en que se sustenta la firma de tales acuerdos:
 - Razones económicas: Coordinar y establecer una correspondencia entre la oferta y la demanda de mano de obra.
 - Razones políticas: Promover las relaciones amistosas entre Estados estimulando el movimiento ordenado de mano de obra.
 - Razones asociadas al desarrollo: prevenir el fenómeno de la “fuga de cerebros”.
3. Esboce los diversos tipos de Acuerdos de Contratación de Trabajadores Extranjeros (ACTE) mediante los siguientes ejemplos, pero indique que no se trata de una lista exhaustiva:
 - Acuerdos bilaterales en la forma de esquemas de contratación. Las categorías más comunes son:
 - Esquemas de trabajo estacional;
 - Contratación de trabajadores y acuerdos vinculados a proyectos específicos;
 - Acuerdos de contratación durante vacaciones, a fin de promover los nexos culturales y el intercambio internacional y dar a personas adultas jóvenes la oportunidad de trabajar durante sus vacaciones.
 - Acuerdos bilaterales para facilitar o abordar las consecuencias de la movilidad:

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

- Acuerdos diseñados para controlar o prevenir la migración irregular;
- Acuerdos para la facilitación de visados;
- Acuerdos de reconocimiento mutuo (reconocimiento de títulos académicos, derecho a ejercer la profesión, etc.);
- Acuerdos relacionados con la seguridad social y la doble carga impositiva.

Acuerdos binacionales suscritos por Costa Rica con Nicaragua

1. Ampliación al convenio de mano de obra migrante. San José, Costa Rica 9 de marzo de 1995.
2. 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 marzo de 1997.
3. 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 del 2002.
4. Declaración conjunta de los presidentes de Costa Rica y Nicaragua. San José, Costa Rica 23 julio de 2003.
5. Declaración conjunta de los Ministros de Trabajo de Costa Rica y Nicaragua. Reunión celebrada en Ciudad de Liberia, Guanacaste, 16 de abril de 2004.
6. Acuerdo sobre la puesta en marcha de una Política Laboral Migratoria Binacional entre Costa Rica y Nicaragua. Granada, Nicaragua, 21 de enero de 2005.
7. Reunión de la Comisión Binacional Costa Rica-Nicaragua. San José, Costa Rica, 19 y 20 de octubre de 2006.
8. Carta de intención suscrita por los Ministros de Trabajo de Costa Rica y Nicaragua. 28 de setiembre del 2006.
9. Acuerdo binacional “Procedimientos de gestión migratoria para trabajadores temporales Costa Rica - Nicaragua” establecido entre representantes de los Gobiernos de Costa Rica y Nicaragua, Managua 17-18 de diciembre de 2007. Este acuerdo es también conocido como acuerdo de Codesarrollo Costa Rica - Nicaragua:
 - En este acuerdo los empleadores son los encargados de tramitar solicitudes para mano de obra nicaragüense. El procedimiento es regulado por los Ministerios de Trabajo en cada país. La Dirección General de Migración y Extranjería Costa Rica (DGMME/CR) y su homóloga en Nicaragua (DGME/NIC).
 - Deficiencias a nivel legal: Este acuerdo no guarda la formalidad de un convenio internacional ni de un protocolo. Se trata de un procedimiento institucional, pero, no es vinculante para los países:
 - Para tener carácter vinculante sería necesario incorporar al derecho costarricense mediante un convenio internacional o protocolo aprobado por el país.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

- Si Costa Rica ratifica el Convenio N°97 de la OIT los acuerdos para la contratación de trabajadores y trabajadoras migrantes de Nicaragua, así como de otros países, tendrían el soporte constitucional y legal del convenio.
- Recuerde que el Convenio N°97 no ha sido aprobado por la Asamblea Legislativa por lo que no tienen validez en el país.
- Hace referencia sólo a trabajadores temporales razón por la cual no implica una solución para las y los trabajadores migrantes en condición irregular.
- Al referir a actividades productivas específicas deja en desprotección empleados ligados al transporte, la seguridad y el servicio doméstico.
- No tienen mecanismos institucionales que permitan la participación de organizaciones sindicales de ambos países.
- Finalmente, no incluye procedimientos para el reclutamiento de migrantes nicaragüenses que ya se encuentran en el país.

Acuerdos binacionales suscritos por Costa Rica con Panamá

1. Declaración conjunta de los presidentes de Costa Rica y Panamá. Changuinola, 1° de abril del 2005.
2. Acta Final de la 1 Reunión del Mecanismo de Consultas Políticas y Reuniones de las Comisiones Mixtas Panamá-Costa Rica. Ciudad de David, Chiriquí, 26 y 27 de julio del 2007.
3. 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 del 2008.
4. 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 del 2009.
5. Acuerdo que permite la administración de los flujos migratorios con fines de empleo entre Costa Rica y Panamá. Celebrada el 28 de octubre del 2009 en Ciudad de Panamá.
6. III Reunión de Mecanismos de Consultas Políticas Costa Rica - Panamá. Celebrada el 28 de octubre del 2009 en Ciudad de Panamá.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Sesión 7

Ley de Migración N°8764

Duración total sugerida: 20 min

5 min - Introducción
15 min - Categorías migratorias

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo C
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo C

Introduzca el tema

1. La Ley General de Migración y Extranjería N°8764 fue publicada en La Gaceta N°170 del 1° de setiembre del 2009 y entró en vigencia el 1° de marzo del 2010.
2. Esta Ley “(...) regula el ingreso, la permanencia y el egreso de las personas extranjeras al territorio de la República, con fundamento en lo establecido en la Constitución Política, los tratados y los convenios internacionales debidamente suscritos, ratificados y vigentes en Costa Rica, con especial referencia a los instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos. Asimismo, define los requisitos de egreso de las personas costarricenses” (Artículo 1).
3. Contiene una serie de elementos que se vinculan con el trabajo de las personas extranjeras y con la migración laboral. A continuación se esbozan algunos artículos relacionados con el trabajo:
 - En su Artículo 7, se enfatiza que la política migratoria implementará acciones, ya sea por medio de la coordinación interinstitucional o impulsando acciones binacionales o multinacionales tendientes a conseguir “(...) la búsqueda de complementariedad entre la mano de obra nacional y migrante” así como “la integración de las personas en los procesos económicos, científicos, sociales, laborales, educativos, culturales y deportivos”.
 - Las personas extranjeras gozarán de los derechos y las garantías individuales y sociales reconocidas para las personas costarricenses en la Constitución Política, salvo las limitaciones que esta establezca. Las normas relativas a los derechos fundamentales de las personas extranjeras se interpretarán conforme a los convenios en materia de derechos humanos y a los tratados y acuerdos internacionales ratificados que se encuentren vigentes (Artículo 31).

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Categorías migratorias

Nota para los facilitadores

Destaque que la presente no constituye una exposición exhaustiva de la ley, sino un resumen de los principales elementos referidos a la migración laboral.

La Ley N°8764 establece las siguientes categorías migratorias:

1. Residentes permanentes (Artículo 78):

- Podrán optar por la categoría migratoria de residente aquellas personas extranjeras que: su conyugue y sus familiares en primer grado de consanguinidad hayan gozado de residencia temporal durante tres años consecutivos.
- La persona extranjera con parentesco de primer grado por consanguinidad con ciudadano costarricense.
- A quien la Comisión de Visas Restringidas y Refugio otorgue dicha condición.

2. Residentes temporales (Artículo 79):

- Por otra parte, la DGME podrá otorgar la autorización de ingreso por un lapso de superior a noventa días y hasta por dos años (prolongable a otros dos años) a las personas extranjeras que:
 - El conyugue sea ciudadano costarricense.
 - Los religiosos de religiones acreditadas ante el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
 - Los ejecutivos, los representantes, los gerentes y el personal técnico de empresas establecidas en el país, así como sus cónyuges e hijos.
 - Inversionistas, científicos, profesionales, pasantes, técnicos especializados, deportistas acreditados ante el Consejo Nacional del Deporte y la Recreación y corresponsales y personal de agencias de prensa.
 - Los rentistas y pensionados.

Mencione el siguiente artículo relacionado con actividades remuneradas y lucrativas:

- “Los residentes temporales únicamente podrán realizar las actividades remuneradas o lucrativas, por cuenta propia o en relación de dependencia, que la Dirección General les autorice. Tal autorización tomará en cuenta los dictámenes de carácter recomendativo elaborados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como otros criterios de conveniencia y oportunidad” (Artículo 80).
- Para efectos de renovación de condición migratoria “(...)los residentes temporales deberán acreditar su aseguramiento a los seguros de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), desde el momento en que se les otorga dicha residencia y en forma ininterrumpida hasta el momento de renovar su cédula de extranjería” (Artículo 80).

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

3. Personas no residentes (Artículo 87):

- No serán residentes aquellas personas que la DGME le otorgue la autorización de ingreso bajo la subcategoría de turismo, estancia, personas extranjeras en tránsito y personal de medios de transporte internacional y mercancías.

4. Categorías especiales.

- Mencione el siguiente artículo sobre categorías especiales:
“La Dirección General podrá autorizar el ingreso al país y la permanencia en él de personas extranjeras, mediante categorías migratorias especiales, con el fin de regular situaciones migratorias que, por su naturaleza, requieran un tratamiento diferente de las categorías migratorias” (Artículo 93).
- Según el artículo 94 se consideran categorías especiales las siguientes:
 - Trabajadores transfronterizos, trabajadores temporales y trabajadores de ocupación específica.
 - Estudiantes, investigadores, docentes y voluntarios.
 - Invitados especiales del Estado y sus instituciones.
 - Artistas, deportistas e integrantes de espectáculos públicos.
 - Refugiados, asilados, víctimas de la trata de personas.
 - Trabajadores ligados a proyectos específicos y proyectos de interés público.
 - Los demás que la Dirección General de Migración y Extranjería estime conveniente.

En lo que refiere a patronos de personas extranjeras, la Ley N°8764 estipula lo siguiente:

1. “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” (Artículo 175).
2. Todo empleador, intermediario o contratista tiene la obligación de verificar la permanencia legal en el país de la persona extranjera así como la respectiva autorización para las actividades que lo requieran (Artículo 176). Por consiguiente, “(...) las personas físicas o los representantes de las personas jurídicas, públicas o privadas, que proporcionen trabajo u ocupación a personas extranjeras no habilitadas, para que ejerzan actividades laborales en el país o realicen actividades diferentes de las autorizadas, serán sancionadas por la Dirección General (...)” (Artículo 177).
3. Según el Artículo 178 la verificación de tal infracción no exime a los empleadores del cumplimiento de obligaciones relacionadas a la seguridad social o el pago de salarios.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

Recursos de preparación para los facilitadores

Acuña Gonzales Guillermo [Et al]

2011. Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos, y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe de Costa Rica. San José, Costa Rica: OIM, OIT, MTSS, Red de observatorio del mercado laboral.

Ley de Migración y Extranjería N°8764.

Publicada en La Gaceta N° 170 del 1° de setiembre del 2009.

Morales, A.

2008. Inmigración en Costa Rica: Características Sociales y laborales, integración y políticas públicas. CEPAL Serie Población y Desarrollo No. 85.

Programa Estado de la Nación.

2011. Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. Capítulo 2: Panorama Demográfico. San José: Programa Estado de la Nación.

Red Nicaragüense de la sociedad civil para las migraciones

S.F. Comentarios a la ley migratoria de la República de Costa Rica. Disponible en http://www.enlaceacademico.org/uploads/media/Red_migraciones__ley_migratoria_cr.pdf

Enlaces de interés:

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: <http://www.mtss.go.cr/>

Dirección General de Migración y Extranjería: <http://www.migracion.go.cr/>

Caja Costarricense de Seguro Social: <http://portal.ccss.sa.cr/portal/page/portal/Portal>

Resumen del Módulo C

En el presente modulo se estudió todo lo relacionado al marco jurídico, iniciando por los Derechos Humanos Universales, seguido de la normativa internacional ratificada por Costa Rica, sus respectivos tratados bilaterales y finalmente se expusieron los principales elementos de la actual Ley de Migración.

Los Estados poseen facultades con respecto a la admisión y expulsión de extranjeros(as).

1. El marco internacional para la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes se encuentra esencialmente en tres tipos de instrumentos:
 - El derecho internacional de los Derechos Humanos;
 - Las normas internacionales del trabajo de la OIT aplicables a toda persona, independientemente de su nacionalidad o condición legal; y
 - Los instrumentos específicos para la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes.
2. El marco jurídico nacional consta de:
 - Las instituciones fundamentales involucradas en la gestión migratoria en Costa Rica: Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica

- Instrumentos internacionales ratificados: Costa Rica ha ratificado tres instrumentos internacionales fundamentales:
 - 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.
 - Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados (ONU) Nueva York, 1967.
 - 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. No obstante, en cuanto a protección de las personas migrantes, el país no ha ratificado ningún tratado considerado básico (Convenio N°97 y Convenio N°143)
- Acuerdos bilaterales de contratación de mano de obra suscritos con Nicaragua y Panamá. El Acuerdo binacional “Procedimientos de Gestión Migratoria para Trabajadores Temporales Costa Rica - Nicaragua” no guarda la formalidad de un convenio internacional ni de un protocolo. Se trata de un procedimiento institucional, pero, no es vinculante para los países:
 - Para que tener carácter vinculante sería necesario incorporar al derecho costarricense mediante un convenio internacional o protocoló aprobado por el país.
 - Si Costa Rica ratifica el Convenio 97 de la OIT los acuerdos para la contratación de trabajadores y trabajadoras migrantes de Nicaragua, así como de otros países, tendrían el soporte constitucional y legal del convenio.
- Mecanismos formales de integración regional:
 - Prácticamente todas las regiones del mundo cuentan con esquemas de integración regional.
 - Es necesario que la integración regional se encuentre en un estado avanzado para que los regímenes de libre circulación resulten eficaces.
 - Situación específica de las Américas:
 - La unificación de criterios regionales y formalización de los mercados laborales son pre-requisitos del éxito de los proyectos de libre movilidad.
 - La mayoría de medidas adoptadas dentro el marco de los mercados comunes o zonas de libre comercio privilegian la circulación de personas calificadas o de negocios dejando poco espacio para la migración de nacionales menos calificados.
 - Finalmente, otra dificultad que enfrenta la región y que provoca la renuencia de los países a abrir sus fronteras es la falta de estabilidad en el crecimiento económico y los retos para garantizar el empleo a sus propios nacionales antes de absorber la mano de obra extranjera.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

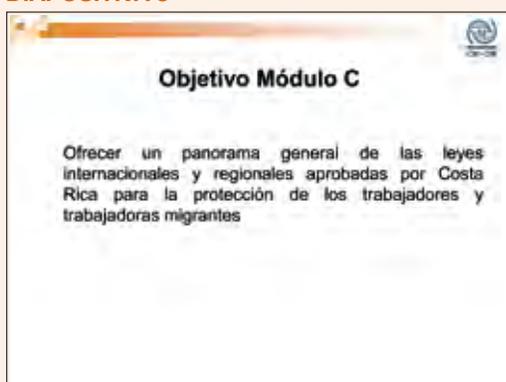
DIAPOSITIVA 1



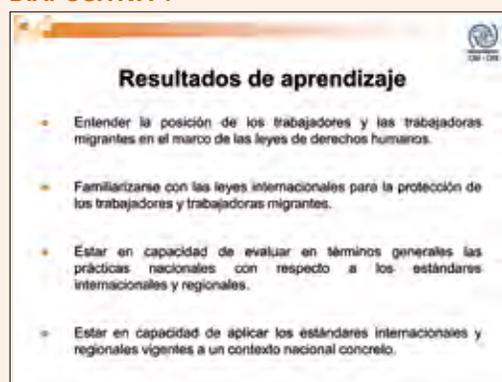
DIAPOSITIVA 2



DIAPOSITIVA 3



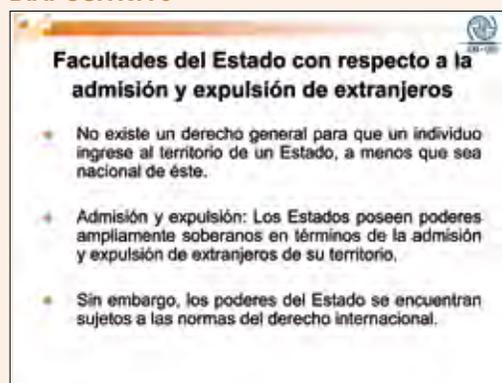
DIAPOSITIVA 4



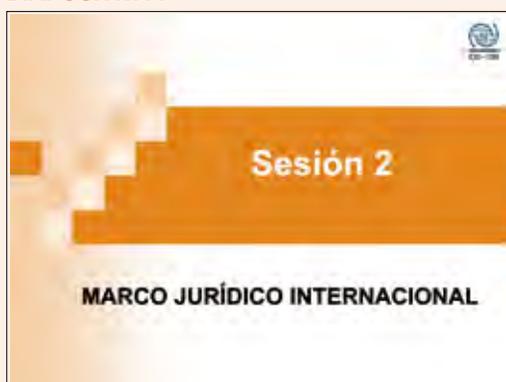
DIAPOSITIVA 5



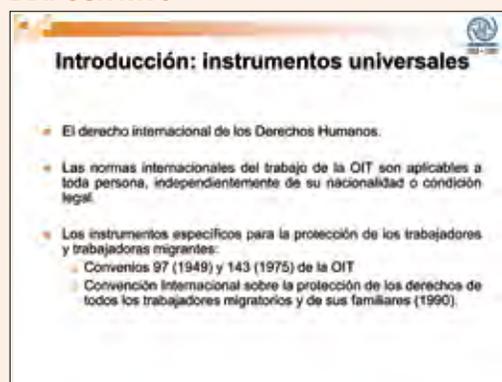
DIAPOSITIVA 6



DIAPOSITIVA 7



DIAPOSITIVA 8



Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 9

Marco Jurídico Internacional

- Derecho Internacional de los Derechos Humanos
 - Instrumentos generales que conforman la Carta Internacional de los Derechos Humanos
 - Convenciones que atienden la protección de la persona contra formas específicas de maltrato o discriminación
- Principio de no discriminación
- Derechos civiles, sobre el empleo y otros derechos
- Derechos que conciernen directamente a las y los trabajadoras migrantes
 - Vivir libre de la esclavitud, y protección contra el trabajo forzado y los tratos degradantes o inhumanos
 - Protección contra el arresto y la detención arbitrarios
 - Libertad de movimiento y derecho a salir del país
 - Protección eficaz contra la violencia, la amenaza o la intimidación, la extorsión y la discriminación
 - Derechos relacionados con el acceso al empleo y las condiciones de empleo (Art. 8 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)
 - "Toda trabajadora extranjera debe ser tratada en igualdad de términos con respecto a los miembros" (Art. 7 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)
 - Derechos relacionados con el empleo de las trabajadoras y trabajadores migrantes

DIAPOSITIVA 10

Actividad en Grupos



Estudio de caso

¿Se están violando algunos derechos humanos en las situaciones descritas?

De ser así, ¿cuáles? Explique

DIAPOSITIVA 11

Sesión 3

MARCO JURÍDICO REGIONAL Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

DIAPOSITIVA 12

Marco Jurídico Regional

- En la esfera regional, la adopción de instrumentos de Derechos Humanos y de regímenes sobre la libertad de movimiento pueden verse facilitados por semejanzas políticas, históricas, sociales y culturales.
- Los marcos jurídicos regionales suelen ofrecer una protección más amplia y más sólida que el derecho internacional universal.
- En los casos en que los instrumentos regionales son más restrictivos que los estándares universales, dichos instrumentos no deben considerarse como sustitutivos de los estándares internacionales.

DIAPOSITIVA 13

Marco Jurídico Regional

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador" (1988)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) (Pacto de San José)
 - "Toda persona que se halle legalmente en el territorio de un Estado tiene derecho a circular por el mismo y, a residir en él con sujeción a las disposiciones legales" y "Toda persona tiene derecho a salir libremente de cualquier país, inclusive del propio" (Capítulo II, Art. 22, incisos 1 y 2).
 - "Nadie puede ser expulsado del territorio del Estado del cual es nacional, ni ser privado del derecho a ingresar en el mismo"; y "El extranjero que se halle legalmente en el territorio de un Estado parte en la presente Convención, sólo podrá ser expulsado de él en cumplimiento de una decisión adoptada conforme a la ley" (Capítulo II, Art. 22 incisos 5 y 6, respectivamente). Se prohíbe también la expulsión colectiva de extranjeros (Cap. II, Art. 22, inciso 9).

DIAPOSITIVA 14

Marco Jurídico Regional

- El sistema Interamericano y la protección y promoción de los Derechos Humanos de los trabajadores migratorios y miembros de sus familias
- La Relatoría Especial de Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familias
- Programa Interamericano para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Migrantes

DIAPOSITIVA 15

Cooperación internacional: factores para explicar su necesidad

- La migración es un proceso transnacional
- No existe un régimen internacional que aborde la temática migratoria de manera exhaustiva.
- Los enfoques unilaterales tienen una eficacia limitada.

DIAPOSITIVA 16

Cooperación internacional: formas de la cooperación intergubernamental

- La cooperación multilateral a nivel global y regional
 - A nivel global
 - De carácter formal
 - Instrumentos OIT
 - Convención Naciones Unidas sobre Trabajadores Migrantes
 - De carácter menos formal
 - Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD)
 - Diálogo Internacional sobre la Migración (DIM), DIM
 - Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales
 - A nivel regional
 - De carácter formal
 - SCA-CAA
 - TUCA
 - De carácter menos formal
 - Procesos Consultivos Regionales. Ejemplo: Conferencia Regional sobre Migración (CRM), "Proceso Puebla"

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

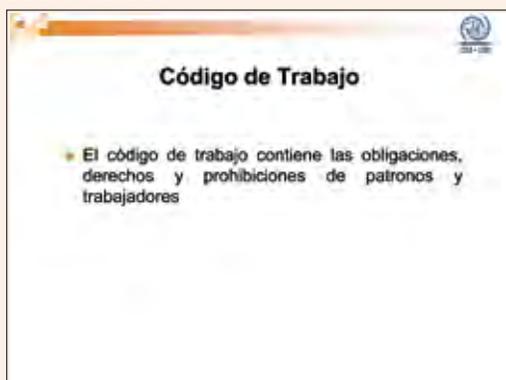
DIAPOSITIVA 17



DIAPOSITIVA 18



DIAPOSITIVA 19



DIAPOSITIVA 20



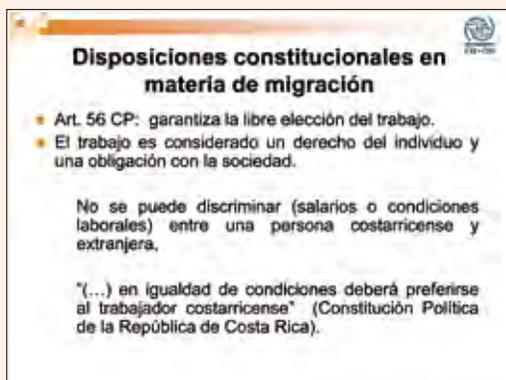
DIAPOSITIVA 21



DIAPOSITIVA 22



DIAPOSITIVA 23



DIAPOSITIVA 24



Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 25



DIAPOSITIVA 26



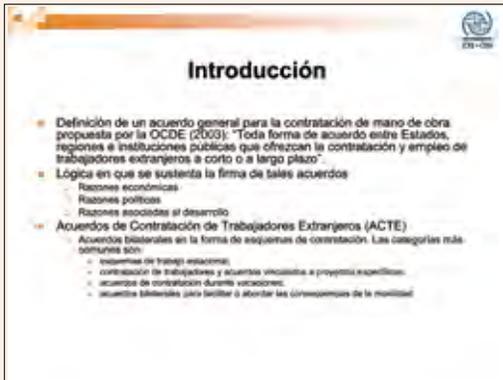
DIAPOSITIVA 27



DIAPOSITIVA 28



DIAPOSITIVA 29



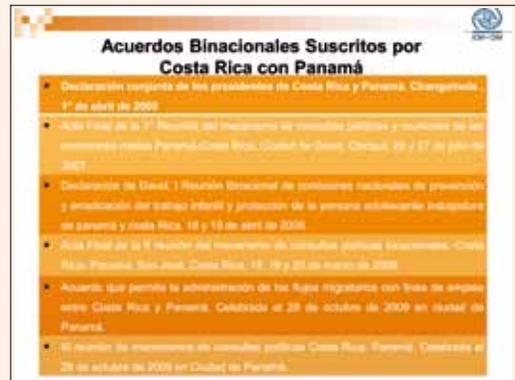
DIAPOSITIVA 30



DIAPOSITIVA 31

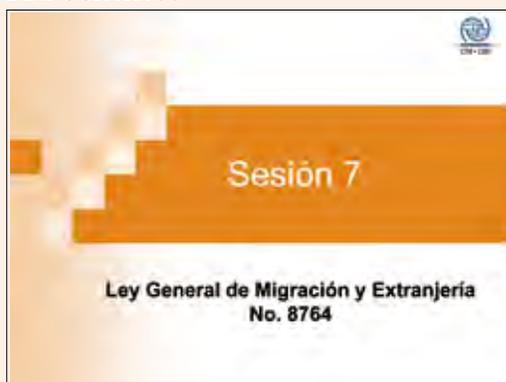


DIAPOSITIVA 32



Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 33



DIAPOSITIVA 34



DIAPOSITIVA 35



DIAPOSITIVA 36



Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica (ANEXOS)

ANEXO N°1 - SESIÓN 2

SESIÓN 2: ACTIVIDAD EN GRUPOS

Hoja de trabajo para las y los participantes

E STUDIO DE CASO: LA HISTORIA DE JORGE GUTIÉRREZ

I.

Jorge Gutiérrez, un nacional de Baraguama, fue contratado para trabajar en la industria turística en la República de la Luz. Las autoridades migratorias locales le informan que necesita solicitar un permiso de estadia y un permiso de trabajo. De acuerdo con la legislación migratoria y la práctica administrativa de ese país, el solicitante para obtener un permiso de trabajo y residencia, debe portar los siguientes documentos: certificado de no antecedentes penales; certificado de solvencia moral; comprobante de hospedaje; contrato de trabajo firmado; y certificado de salud, incluyendo un certificado de seronegativo para el VIH. El Sr. Gutiérrez cumple con estos requisitos. Obtiene los permisos, se traslada a República de la Luz y empieza a trabajar.

II.

Tras dos años de vivir allí, el Sr. Gutiérrez obtiene la reagrupación familiar con su esposa y dos hijas menores de edad. Le habría gustado reunificarse con su hijo de 25 años y con su propia madre, pero de acuerdo con la ley de migración la posibilidad de reunificación familiar se limita al cónyuge y a los hijos menores de edad. Además, la ley de migración prohíbe explícitamente que los familiares tengan acceso a puestos de trabajo o reciban clases en la universidad estatal.

III.

Algunos años después, mientras el Sr. Gutiérrez todavía trabaja en la República de la Luz, se le aplica una prueba aleatoria de VIH dentro de la compañía. La prueba da un resultado positivo y el Sr. Gutiérrez es despedido. Si bien se encuentra cubierto por el régimen nacional de seguros de la República de la Luz, él descubre que, de acuerdo con la Ley de Seguridad Social, los extranjeros no tienen el beneficio de la misma cobertura que los nacionales: mientras los nacionales pueden obtener tratamiento antirretroviral en forma gratuita, los extranjeros no disfrutan de este beneficio. Además, la compañía para la cual trabajaba el Sr. Gutiérrez transmitió la información relacionada con su condición seropositiva a las autoridades administrativas, en cumplimiento con una instrucción ministerial que requiere que los empleadores reporten cuando sus empleados extranjeros sean seropositivos ante las autoridades competentes. Posteriormente el Sr. Gutiérrez y su familia son expulsados, de conformidad con la ley migratoria que prohíbe la estadia a personas extranjeras que tengan el VIH. Al Sr. Gutiérrez le gustaría objetar la orden de expulsión en los tribunales, pero se le informa que su condición ahora irregular le impide el acceso a un proceso penal.

Instrucciones para la actividad en grupos:

Para cada fase de la historia, evalúe el cumplimiento del régimen legal de la República de la Luz y de la práctica con el derecho internacional. El país ha ratificado todos los principales instrumentos internacionales que protegen a la mano de obra migrante.

Intente precisar sobre las convenciones internacionales que se hayan violentado. Identifique además los temas prácticos y de política que sería necesario considerar para armonizar la legislación nacional con los convenios internacionales.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica (ANEXOS)

ANEXO N°2 - SESIÓN 2

SESIÓN 2: ACTIVIDAD EN GRUPOS

Estudio de caso: La historia de Jorge Gutiérrez

RESPUESTAS Y NOTAS PARA LAS Y LOS FACILITADORES

I.

Recuerde a los participantes las facultades significativas que disfrutaban los Estados en cuanto a la admisión de extranjeros a su territorio, así como la ausencia del derecho a ser admitido. La mayoría de los requisitos vigentes en la República de la Luz son comúnmente impuestos por los Estados que se apegan al derecho internacional en lo que respecta al ingreso y permanencia en su territorio.

El requisito del certificado de solvencia moral es poco común, aunque diversas leyes migratorias requieren que el solicitante no intente incurrir en actividades inmorales en el país en cuestión. Este requisito se encuentra dentro de la noción general y vaga del orden público.

Si bien la presentación de un certificado médico es un requisito habitual, el de presentar un certificado de seronegatividad es altamente cuestionable.

- Los Estados que imponen restricciones al ingreso y permanencia relacionadas con el VIH/SIDA justifican sus prácticas primordialmente en la necesidad de proteger la salud pública y el erario público. Estos dos argumentos son las razones clásicas e internacionalmente aceptadas para que un Estado le niegue la admisión y estadía a una persona extranjera. Sin embargo, en términos generales se argumenta que la migración o viaje de las personas seropositivas no presentan en sí mismos una amenaza a la salud pública. Esta es la posición de la OIM, la OIT, la OMS y ONUSIDA sobre el tema. En cuanto al argumento de los costos relacionados con la salud, el mismo carece sin duda de valor cuando el extranjero no tiene intenciones de residir permanentemente en el territorio nacional. Aun cuando el migrante no pretenda residir permanentemente en el país, esta justificación para restringir su ingreso y estadía por razones relacionadas con el VIH/SIDA sigue siendo debatible.
- Así pues, podría cuestionarse si son razonables las diferencias establecidas por ciertos Estados con respecto al ingreso y estadía de extranjeros con base en la seropositividad. Por consiguiente, puede discutirse el carácter discriminatorio de tales prácticas. Esta es una aplicación del principio de no discriminación invocado en forma autónoma (Art.26, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos).

II.

Recuerde que el derecho internacional general no reconoce específicamente el derecho a la reunificación familiar, pese a que existe el derecho a la vida en familia, el cual sirve de incentivo en este sentido.

Recuerde también que el Convenio No.143 de la OIT y la Convención de Naciones Unidas sobre los Trabajadores Migrantes estipulan que la reunificación familiar debe facilitarse. (En la Unión Europea, el Art.19 (6) de la Carta Social Europea y el Art.12 del Convenio Europeo sobre el Estatuto del Trabajador Migratorio contienen disposiciones más enérgicas.)

La limitación de la reunificación familiar al cónyuge y a los hijos menores de edad es una práctica común de los Estados y es internacionalmente aceptada.

El derecho internacional no reconoce el derecho general de un extranjero al trabajo. La práctica de la República de la Luz en cuanto al empleo de familiares no parece violar el derecho internacional, aunque es debatible si se trata de una buena política.

Negar el acceso a la educación constituye una violación del derecho internacional (Art. 13, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Art. 45, Convención de Naciones Unidas sobre los Trabajadores Migrantes).

III.

Las disposiciones analizadas sobre la ley de seguridad social violan el derecho a la salud, el cual se encuentra internacionalmente reconocido (Art.12, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Art.43, Convención de Naciones Unidas sobre los Trabajadores Migrantes).

Con respecto a la expulsión justificada en la condición de seropositivo del Sr. Gutiérrez, cabe la posibilidad de una transposición de los elementos expresados anteriormente con respecto a la admisión y estadía. Estos elementos tendrán un mayor peso legal debido a que las facultades de los Estados son más débiles con respecto a la expulsión. Además, el derecho a la vida en familia suele tener un papel importante para objetar la legalidad de la expulsión. Sin embargo, en este caso tiene menor relevancia ya que la familia del Sr. Gutiérrez puede regresar con él al país de origen.

Es probable que negar el acceso a los tribunales, en particular a un juicio justo, constituya una violación al derecho internacional (Art.14, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Art. 18, Convención de Naciones Unidas sobre los Trabajadores Migrantes).

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica (ANEXOS)

ANEXO N°3 - SESIÓN 4

SESION 4: ACTIVIDAD EN GRUPOS

Juego de Roles: Debate sobre la ratificación de los Convenios No. 143 y No.97

Grupo 1: A favor de la Ratificación de los convenios.

Sobre Convenio No. 97.

- Tiene dos principios fundamentales: a. El Estado debe acompañar y regular los procesos de migraciones laborales y b. El Estado debe reconocer la igualdad de trato entre migrantes en situación regular y nacionales.
- El ámbito de aplicación del convenio es “toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante”. (art.11). Excluye a trabajadores fronterizos, gente de mar, artistas y profesiones liberales cuando se de una migración de corto plazo.
- Los estados deben de acompañar y regular las migraciones laborales a través de: Ofrecer servicios gratuitos de orientación (art 2); colaborar con los servicios de empleo de otros países (art. 7); Gratuidad de los servicios públicos de reclutamiento, introducción y colocación (Anexo I, art.4); y controlar la actividad de eventuales agencias privadas de empleo (Anexo I, Art. 3)
- “Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a mantener un servicio gratuito apropiado encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y especialmente, de proporcionarles información exacta, o a cerciorarse de que funciona un servicio de esta índole por breves periodos” (art.2)
- “Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error” (art. 3).
- “Todo Miembro deberá dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes” (art 4)
- Todo país que ratifique el convenio está obligado a aplicar igualdad de trato sin discriminación de nacionalidad, raza religión o sexo, en relación con las materias siguientes: Condiciones de trabajo, afiliación a sindicatos vivienda, seguridad social, impuestos y acceso a la justicia (art.6)
- El trabajador migrante admitido a título permanente y su familia no podrán ser expulsados por motivo de la pérdida de capacidad laboral del trabajador sea por motivo de accidente o enfermedad sobrevenidas después de la llegada del trabajador al país. No obstante, los Estados pueden decidir aplicar esta regla a partir de los 5 años de residencia de los trabajadores admitidos a título permanente
- El Convenio contiene 3 anexos:
1. Reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes que no hayan sido contratados en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrados bajo el control gubernamental. 2. Reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes que hayan sido contratados en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrados bajo el control gubernamental. Y 3. Importación de los efectos personales de los migrantes). Los Estados pueden ratificar los tres anexos o bien no ratificar ningún anexo.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica (ANEXOS)

Sobre Convenio No. 143

- El Convenio No. 143 tiene tres principios fundamentales: Lucha contra las migraciones ilegales y abusivas, el reconocimiento de los Derechos Humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes, incluido aquéllos en situación irregular, e Igualdad de oportunidades y de trato entre migrantes en situación regular y los nacionales.
- “Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a respetar los Derechos Humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes” (Art.1).
- El Convenio posee varios artículos enfocados en lucha contra las migraciones ilegales y abusivas (arts. 2 a 7). Estos artículos contienen los siguientes elementos:
- Acciones para conocer la amplitud del problema, es decir, “(...)determinar sistemáticamente si en su territorio se encuentran trabajadores migrantes empleados ilegalmente...” (art.2).
- Toma de medidas concretas en colaboración con otros Estados y en consulta con interlocutores sociales.
- Castigo a traficantes de mano de obra así como sanciones a los empleadores que utilizan mano de obra ilegal.
- “(...) para suprimir las migraciones clandestinas con fines de empleo y el empleo ilegal de migrantes; 1. Deberán adoptarse disposiciones en la legislación nacional para llegar a investigar eficazmente el empleo ilegal de trabajadores migrantes así como para la definición y aplicación de sanciones administrativas, civiles y penales, incluyendo la prisión, para el empleo ilegal de trabajadores migrantes...”(art.3)
- Por otra parte, el Convenio No. 143 también estipula que:
- La condición de regularidad de la estancia en el país no puede perderse por la mera pérdida del empleo (art. 8).
- Igualdad de trato respecto de las condiciones de trabajo aplicables a las labores pasadas realizadas en condiciones de irregularidad (art.9)
- **En relación con el convenio No.97:**
- El Convenio No. 143 aplica las restricciones del Convenio No.97 y además agrega dos restricciones más:
- Personas que entraron al país por fines de formación y educación
- Trabajadores enviados por su empleador para desempeñar una tarea concreta en otro país

Instrucciones para la actividad:

- Imagine que las y los miembros de su grupo son funcionarios y funcionarias del Ministerio de Trabajo y otros ministerios o entidades públicas del país y se les ha solicitado formar parte de un consejo asesor para evaluar si se ratifica o no los convenios No.143 y No.197.
- Usted y su grupo después de evaluar los pro y contra deciden que el país debe de ratificar ambos convenios. Pero, deben defender su posición pues dentro del consejo asesor hay una fracción que decide que no es conveniente ratificarlos.

Para la realización del debate el grupo debe de seguir los siguientes pasos:

- Leer cuidadosamente la siguiente información sobre los convenios. Una vez revisada la información anterior, el grupo debe escoger los argumentos a través de los cuales defenderán su posición. Seguidamente el grupo deberá escoger tres delegados que debatirán con los respectivos delegados del grupo 2.

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica (ANEXOS)

ANEXO N°4 - SESIÓN 4

SESION 4: ACTIVIDAD EN GRUPOS

Juego de Roles: Debate sobre la ratificación de los Convenios No. 143 y No.97 de la OIT

Grupo 2: En contra de la Ratificación de los convenios.

Sobre Convenio No. 97.

- Tiene dos principios fundamentales: a. El Estado debe acompañar y regular los procesos de migraciones laborales y b. El Estado debe reconocer la igualdad de trato entre migrantes en situación regular y nacionales.
- El ámbito de aplicación del convenio es “toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante”. (art.11). Excluye a trabajadores fronterizos, gente de mar, artistas y profesiones liberales cuando se de una migración de corto plazo,
- Los estados deben de acompañar y regular las migraciones laborales a través de: Ofrecer servicios gratuitos de orientación (art 2); colaborar con los servicios de empleo de otros países (art. 7); Gratuidad de los servicios públicos de reclutamiento, introducción y colocación (Anexo I, art.4); y controlar la actividad de eventuales agencias privadas de empleo (Anexo I, Art. 3)
- “Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a mantener un servicio gratuito apropiado encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y especialmente, de proporcionarles información exacta, o a cerciorarse de que funciona un servicio de esta índole desplazan por breves periodos” (art.2)
- “Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error” (art. 3).
- “Todo Miembro deberá dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de los trabajadores migrantes” (art.4)
- Todo país que ratifique el convenio está obligado a aplicar igualdad de trato sin discriminación de nacionalidad, raza religión o sexo, en relación con las materias siguientes: Condiciones de trabajo, afiliación a sindicatos vivienda, seguridad social, impuestos y acceso a la justicia (art.6)
- El trabajador migrante admitido a título permanente y su familia no podrán ser expulsados por motivo de la pérdida de capacidad laboral del trabajador sea por motivo de accidente o enfermedad sobrevenidas después de la llegada del trabajador al país. No obstante, los Estados pueden decidir aplicar esta regla a partir de los 5 años de residencia de los trabajadores admitidos a título permanente
- El Convenio contiene 3 anexos: 1. Reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes que no hayan sido contratados en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrados bajo el control gubernamental. 2. Reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes que hayan sido contratados en virtud de acuerdos sobre migraciones colectivas celebrados bajo el control gubernamental. Y 3. Importación de los efectos personales de los migrantes). Los Estados pueden ratificar los tres anexos o bien no ratificar ningún anexo.

Sobre Convenio No. 143

- El Convenio No. 143 tiene tres principios fundamentales: Lucha contra las migraciones ilegales y abusivas, el reconocimiento de los Derechos Humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes, incluido aquellos en situación irregular, e Igualdad de oportunidades y de trato entre migrantes en situación regular y los nacionales.
- “Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a respetar los Derechos Humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes” (Art.1).

Módulo C - Marco legal e institucional en Costa Rica (ANEXOS)

- El Convenio posee varios artículos enfocados en lucha contra las migraciones ilegales y abusivas (arts. 2 a 7). Estos artículos contienen los siguientes elementos:
- Acciones para conocer la amplitud del problema, es decir, “(...)determinar sistemáticamente si en su territorio se encuentran trabajadores migrantes empleados ilegalmente...” (art.2).
- Toma de medidas concretas en colaboración con otros Estados y en consulta con interlocutores sociales.
- Castigo a traficantes de mano de obra así como sanciones a los empleadores que utilizan mano de obra ilegal
- “(...)para suprimir las migraciones clandestinas con fines de empleo y el empleo ilegal de migrantes; 1. Deberán adoptarse disposiciones en la legislación nacional para llegar a investigar eficazmente el empleo ilegal de trabajadores migrantes así como para la definición y aplicación de sanciones administrativas, civiles y penales, incluyendo la prisión, para el empleo ilegal de trabajadores migrantes...”(art.3)
- Por otra parte, el Convenio No. 143 también estipula que:
 - La condición de regularidad de la estancia en el país no puede perderse por la mera pérdida del empleo (art. 8).
 - Igualdad de trato respecto de las condiciones de trabajo aplicables a las labores pasadas realizadas en condiciones de irregularidad (art.9)
- **En relación con el convenio No.97:**
- El Convenio No. 143 aplica las restricciones del Convenio No.97 y además agrega dos restricciones más:
 - Personas que entraron al país por fines de formación y educación
 - Trabajadores enviados por su empleador para desempeñar una tarea concreta en otro país
- Amplio ámbito material del principio de igualdad de oportunidades y de trato.
- Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la política de igualdad.
- El Convenio No.143 cuenta con 2 partes: migraciones irregulares e igualdad de oportunidades para trabajadores en situación regular. Los Estados pueden ratificar solo una de las partes del convenio.

Instrucciones para la actividad:

- Imagine que las y los miembros de su grupo son funcionarios y funcionarias del Ministerio de Trabajo y otros ministerios o entidades públicas del país y se les ha solicitado formar parte de un consejo asesor para evaluar si se ratifica o no los convenios No.143 y No.197.
- Usted y su grupo después de evaluar los pro y contra deciden que el país no debe de ratificar ambos convenios. Sin embargo, deben defender su posición pues dentro del consejo asesor hay una fracción que decide que es conveniente ratificarlos.

Para la realización del debate, el grupo debe de seguir los siguientes pasos:

- Leer cuidadosamente la siguiente información sobre los convenios. Una vez revisada la información anterior, el grupo debe escoger los argumentos a través de los cuales defenderán su posición. Seguidamente el grupo deberá escoger tres delegados que debatirán con los respectivos delegados del grupo 2.

Módulo D

Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

Duración total sugerida: 1 h y 55 min

DURACIÓN SUGERIDA	SESIÓN
5 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo D
25 min	Sesión 2 - La migración circular en perspectiva: lineamientos básicos para el desarrollo de esquemas de migración laboral, temporal y circular
40 min	Sesión 3 - Esquemas de migración laboral temporal (incluyendo posibilidades de asentamiento): la perspectiva del destino
45 min	Sesión 4 - Migración fronteriza

Objetivos del Módulo D

1. Presentar y analizar el concepto de migración laboral temporal y circular (MLTC), así como los lineamientos básicos para el establecimiento de esquemas de MLTC, incluyendo las posibilidades de asentamiento.
2. Presentar el concepto de migración fronteriza y discutir algunas implicaciones relativas a su regulación tanto para las y los migrantes, como para los países de origen y destino.

Resultados del aprendizaje del Módulo D

Al finalizar esta sesión las y los participantes:

1. Conocerán los esquemas de migración laboral temporal y circular, así como los lineamientos básicos para el establecimiento de estos esquemas, incluyendo las posibilidades de asentamiento, desde la perspectiva de los países de origen y de destino.
2. Estarán familiarizados con algunas implicaciones de la regulación de la migración fronteriza.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

Sesión 1

Introducción al Módulo D

Duración total sugerida: 5 min

5 min - Introducción

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo D
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo D

Introducción

1. Explique los objetivos y resultados de aprendizaje esperados del Módulo D.
2. El objetivo del presente modulo es presentar y analizar el concepto de migración laboral temporal y circular (MLTC); así como los lineamientos básicos para el establecimiento de esquemas de MLTC, incluyendo las posibilidades de asentamiento, desde la perspectiva de los países de origen y de destino.
3. Presentar el concepto de migración fronteriza y discutir algunas implicaciones relativas a su regulación tanto para las y los migrantes, como para los países de origen y destino.

Resultados de aprendizaje del Módulo

Al finalizar este módulo, las y los participantes:

1. Conocerán los esquemas de migración laboral temporal y circular, así como los lineamientos básicos para el establecimiento de estos esquemas, incluyendo las posibilidades de asentamiento, desde la perspectiva de los países de origen y de destino.
2. Estarán familiarizados con algunas implicaciones de la regulación de la migración fronteriza.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

Sesión 2

La migración circular en perspectiva: lineamientos básicos para el desarrollo de esquemas de migración laboral, temporal y circular

Duración total sugerida: 25 min

25 min - La migración laboral circular: lineamientos básicos para el desarrollo de esquemas de migración laboral

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo D
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo D

Nota para los facilitadores

Al iniciar esta sesión destaque el hecho de que es un esbozo del marco jurídico internacional como un preámbulo, para luego hacer énfasis en el marco jurídico vigente en Costa Rica.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y de reforzar el aprendizaje.

El concepto de migración circular en perspectiva

Migración circular de facto

El término migración circular de facto se utilizará como referencia del fenómeno migratorio que ocurre en repetidas ocasiones, fuera de la influencia de cualquier marco legal específico a estos efectos, especialmente en las regiones donde las fronteras son “porosas”. Señale el carácter circular de muchos flujos migratorios tradicionales:

1. Desde el punto de vista histórico, los flujos migratorios eran de carácter circular antes de que los Estados se preocuparan por controlar el ingreso y estadía de personas en sus territorios (por ejemplo las poblaciones nómadas).
2. Algunos autores afirman que la migración circular está íntimamente ligada al carácter “auto-sostenible” de las migraciones y a las redes migratorias, ya que una vez que un(a) migrante establece las conexiones necesarias para la movilidad es más factible y fácil para otros(as) emigrar.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

3. Asimismo, algunos observan que las probabilidades de este tipo de movilidad son mayores entre la población masculina, joven y soltera; situación que disminuye en la edad de matrimonio y comienza de nuevo en la nueva generación, con los hijos (Vertovec 2007: 5).

Aceptación contemporánea del concepto de migración circular

1. No existe una definición universalmente aceptada de la migración circular; la noción se encuentra en proceso de evolución. Exponga la definición del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD):
 - “La migración circular es el movimiento fluido de personas entre países, incluyendo el movimiento temporal o el de carácter más permanente el cual, cuando se da voluntariamente y está vinculado a las necesidades de mano de obra de los países de origen y los de destino, puede resultar de beneficio para todos los involucrados”.
2. La ventaja de esta definición: Contiene la mayor parte de los elementos de la noción de migración circular desarrollada en el transcurso de los últimos años.
3. Filosofía de la migración circular: Se trata de un movimiento migratorio que sea de beneficio para todos los involucrados, es decir, los países de origen, de destino y las y los propios(as) migrantes.
4. Destaque que “migración circular” es un concepto flexible.
 - No hay uno, sino muchos tipos de migración circular.
 - La definición hace referencia a esta variedad, al afirmar que incluye “los movimientos temporales o los de carácter más permanente”.
 - Esto es esencial: La migración circular no está reservada a la circulación de migrantes que disfruten de una condición legal estrictamente temporal en los países de destino; sino que,
 - también abarca a los migrantes que se benefician, o que tengan posibilidades razonables de obtener, una condición más estable, una condición permanente o la nacionalidad del país de destino.

Beneficios de la migración circular

La migración circular trae consigo una serie de beneficios que pueden resumirse de la siguiente manera:

1. Para los países de destino: El beneficio de contar con mano de obra flexible (para enfrentar, por ejemplo, las tasas negativas del crecimiento de la población, la falta o escasez de destrezas y mano de obra).
2. Para los países de origen: El beneficio de recibir remesas y la transferencia de conocimiento y tecnologías.
3. Para las y los trabajadores migrantes: El beneficio de nuevos canales que faciliten la migración legal con pleno respeto de los Derechos Humanos y laborales y la posibilidad de ahorrar y transferir recursos para el bienestar de sus familias.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

4. Esta debe ser la aspiración de todos los programas de migración circular: la migración para beneficio de todas las partes, también conocida como la relación “ganar-ganar-ganar”.

Lineamientos básicos para el desarrollo de esquemas exitosos de migración circular

1. Subraye que el concepto de migración circular debe verse como una herramienta adicional para promover la adopción de políticas efectivas de gestión migratoria que respeten los Derechos Humanos y laborales de las y los trabajadores migrantes.
2. No debe ser visto como un nuevo modelo global de gestión migratoria.
3. Algunas condiciones para el desarrollo de esquemas de migración circular que beneficien el desarrollo de los países de origen y que apoyen los intereses de los trabajadores y trabajadoras migrantes son:
 - Los esquemas de migración laboral en general, y de migración laboral circular, en particular, deben adaptarse a las necesidades del mercado laboral de los países de destino, sobre la base de un análisis del mercado laboral interno (oferta de competencias), así como del análisis de mercado de los países de origen seleccionados.
 - La migración circular debe basarse en los Derechos Humanos y laborales de los trabajadores y trabajadoras migrantes.
 - Asimismo, debe establecer un contexto favorable para el retorno, es decir, ofrecer incentivos para el retorno y promover el logro de réditos para las/los trabajadores.
 - Debe permitir también la adquisición y transferencia de recursos, tecnologías y conocimientos:
 - Transferencia de recursos y difusión de información: Los programas de empleo previos a la salida, y más puntualmente los cursos de orientación previos a la salida, pueden verse como un primer paso para preparar a los trabajadores y trabajadoras migrantes para su reinserción al mercado laboral nacional y presentar las alternativas para el establecimiento o expansión de pequeñas empresas a su retorno (Módulo E).
 - Mejoramiento de destrezas y transferencia de competencias: Desde el punto de vista de los países de origen, esto implica garantizar que las destrezas adquiridas por su mano de obra en el exterior sean de relevancia para éste.
 - Esto también implica que los títulos, diplomas y calificación obtenidas en el otro país sean reconocidas por las autoridades y empleadores en el país de origen.
 - Permisos de trabajo y estadía o de residencia flexibles:
 - Es importante que los permisos (visas) autoricen el acceso repetido a los mercados laborales de destino y el movimiento entre el país de estadía o de residencia y en el país de origen, sin que exista el riesgo de que el trabajador o trabajadora migrante pierda su condición migratoria (legal).
 - Deben otorgarse por un tiempo de vigencia suficiente, que permita que la persona migrante recupere los costos económicos asociados con la migración, que adquiera destrezas y que ahorre dinero.
 - Existencia y promoción de una bolsa de trabajo en los países de origen para impulsar la reinserción al mercado laboral de los migrantes que retornen: La coincidencia entre oferta y demanda de puestos de trabajo, orientación vocacional, formación vocacional.
 - El acceso a financiamiento también es esencial en caso de emprendimientos individuales: la creación de fondos de contrapartida puede fomentar la inversión en actividades de negocios u otros proyectos (por ejemplo, infraestructura).

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

- Beneficios sociales y pensiones transferibles (la transferibilidad de éstos debe incluirse en las negociaciones de acuerdos bilaterales):
 - Los trabajadores y trabajadoras migrantes a menudo se muestran renuentes a regresar a su país de origen, ante la posibilidad de verse obligados a sacrificar los derechos ganados al trabajar en el exterior. Por lo tanto, hacer que los beneficios sociales y las pensiones sean transferibles estimularía la circularidad.
- La posibilidad de adquirir una segunda nacionalidad debe ser generalizada:
 - Ello facilita la circularidad al eliminar el riesgo de perder el estatus de residencia o estadía al salir del país anfitrión durante un tiempo determinado.
- Si bien algunas de las medidas antes mencionadas pueden ser desarrolladas e implementadas en forma unilateral por los países de origen, la mayoría de ellas requiere de una profunda cooperación entre los países de origen y los de destino.
- Por lo tanto, los acuerdos bilaterales de contratación de mano de obra parecen ser el medio principal para desarrollar esquemas de migración circular.
- Es necesario destacar la función central de los países de destino: estos juegan un papel proactivo para que el concepto de migración circular se convierta en una realidad.

Recursos de preparación para los facilitadores

Holzmann, R., J. Koettl, y T. Chernetsky.

2005. Portability Regimes of Pension and HealthCare Benefits for International Migrants: An Analysis of Issues and Good Practices. Social Protection Discussion Paper Series No. 519. Unidad de Protección Social, Banco Mundial.

Organización Internacional para las Migraciones

2008. 2a. Evaluación Programa de Trabajadores(as) Agrícolas Temporales a Canadá. Cuadernos de Trabajo sobre Migración No. 25. OIM Guatemala,

Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, marzo.

2009a Contratando trabajadores migrantes temporales nicaragüenses. Agricultura, agroindustria, construcción. Manual de Procedimiento, 1ª ed. San José: OIM; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Dirección Nacional de Migración y Extranjería; AECID.

2009b Migración Laboral Temporal y Circular: Experiencias, Retos y Oportunidades. Serie de Investigaciones en Migración No. 2, OIM Colombia, diciembre.

Morales, A.

2011. "Migración de relevo, territorios locales e integración regional en Centroamérica". San José, Costa Rica: FLACSO.

Morales, A; Kandel, S; Ortiz, X; Diaz, O y Acuña, G.

2011. "Trabajadores Migrantes y Megaproyectos en América Latina". San Salvador: PNUD/UCA.

Organization for Security and Co-operation in Europe

2009 Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

Comisión Europea

2007 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, el Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones (16 de mayo), sobre la migración circular y las asociaciones de movilidad entre la Unión Europea y terceros países.

Disponible en: http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/114564_es.htm

FMMD

2007 Documento preparatorio, Sesión 1.4 Mesa redonda. ¿De qué manera pueden servir la migración circular y el retorno sostenible como herramientas de desarrollo? Disponible en: http://www.dialogopoliticaexterior.org.mx/archivos_index/migracion/des_humano_mov_laboral.pdf

Newland, K., Rannveig Agunias, D., Terrazas, A.

2008 “Learning by Doing: Experiences of Circular Migration” en Migration Policy Institute Insight, septiembre. Disponible en: <http://www.migrationpolicy.org/pubs/Insight-IGC-Sept08.pdf>

Rannveig Agunias y D., Newland, K.

2007 “Circular Migration and Development: Trends, Policy, Routes and Ways Forward” en Migration Policy Institute Policy Brief, abril.

Disponible en: http://www.migrationpolicy.org/pubs/MigDevPB_041807.pdf

República del Perú, Ministro de Economía y Finanzas, y República de Chile, el Ministro del Trabajo y Previsión Social

2002 Acuerdo Administrativo para la Implementación del Convenio de Seguridad Social entre la República del Perú y la República de Chile, 23 de agosto.

SEGIB

2009 Migración Laboral Temporal en el Contexto de la Conferencia Iberoamericana. Documento preparado para el Taller de la Conferencia Regional sobre Migración, CRM, sobre Programas para Trabajadores Migratorios Temporales, San Salvador, 23 y 24 de abril.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

Sesión 3

Esquemas de migración laboral temporal (incluyendo posibilidades de asentamiento): la perspectiva del destino

Duración total sugerida: 40 min

- 5 min - Introducción
- 5 min - Antecedentes
- 15 min - Principios sobre la admisión, residencia y contratación de trabajadores migratorios temporales (y circulares)
- 5 min - Discusión
- 10 min - Migración laboral y Codesarrollo Costa Rica - Nicaragua

METODOLOGÍA	Presentación magistral alternada con dinámicas de trabajo en grupo
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo D
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo D

Introduzca el tema

Explique los objetivos y resultados de aprendizaje esperados:

1. Presentar una visión de conjunto de los diferentes sistemas que rigen la migración laboral temporal, enfocada en la perspectiva de los países destino;
2. Presentar algunas opciones de política para reducir la vulnerabilidad de los trabajadores migratorios temporales.

Antecedentes

En América Latina existen varios programas de empleo temporal para trabajadores migrantes.

1. La Organización de los Estados Americanos (OEA) gestiona el Mapa Interactivo de Programas de Empleo Temporal para Trabajadores Migrantes (MINPET), con el fin de consolidar información acerca de los programas de empleo temporal para trabajadores migrantes en los que participan nacionales del hemisferio americano:
 - El mapa complementa el sistema de información migratoria del Programa Migración y Desarrollo - MIDE, también de la OEA.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

- El MINPET es un instrumento virtual que permite monitorear los Programas de Empleo Temporal para Trabajadores Migrantes implementados por países de destino (gobierno, empresarios y sindicatos) para contratar mano de obra por un periodo de tiempo determinado (entre 3 a 12 meses) después del cual el trabajador debe retornar al país de origen.
 - El mapa presenta registros históricos; su objetivo no es presentar las ofertas laborales de los países de destino.
 - El MINPET hace uso de fuentes primarias (encuesta aplicada a los países miembros de la OEA y la Organización Internacional para las Migraciones - OIM) y secundarias (revisión y análisis de estudios, informes, páginas oficiales de países, ONGs y organismos internacionales, etc).
2. Además de los movimientos temporales hacia Estados Unidos y Canadá, los flujos de trabajadores(as) temporales regionales en América Latina se distinguen porque concentran un mayor número de trabajadores con menor calificación.
 3. Según algunos autores, por una parte, están los trabajadores(as) fronterizos que se insertan en el sector agrícola estacional; por otra, se encuentran los trabajadores que se dirigen a las zonas urbanas “y cumplen una función complementaria a la migración interna, en donde las actividades vinculadas con la construcción predominan entre los hombres y el servicio doméstico entre las mujeres y el comercio minorista, como estrategia de supervivencia”.
 4. Sin embargo, “los programas de trabajadores temporarios no han estado a la orden del día y tampoco se conoce la incidencia de la temporalidad entre los migrantes, por lo que es difícil establecer distinciones” (Martínez Pizarro 2009: 2).

Principios sobre la admisión, residencia y contratación de trabajadores migratorios temporales (y circulares)

1. Plantee algunas de las características principales de los programas de trabajadores temporales:
 - Los programas de trabajadores migratorios temporales deben sentar las bases para la admisión, residencia y la contratación de trabajadores.
 - Utilice la definición de “trabajador de temporada” de la Convención Internacional sobre Trabajadores Migrantes:
 - “Se entenderá por ‘trabajador de temporada’ todo trabajador migratorio cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y sólo se realice durante parte del año” (Art. 2; 2b).
2. Mencione además que la Ley de Migración N°8764 define los trabajadores temporales de la siguiente manera:
 - “Serán trabajadores temporales, las personas extranjeras a quienes la Dirección General les autorice el ingreso y la permanencia en el país y permanezcan en él con el objeto de desarrollar actividades económicas de carácter temporal, a solicitud de un interesado en el país o, del propio trabajador, fuera de él” (Artículo 98).

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

3. Mencione las siguientes características de los esquemas de trabajo estacional:
 - Pueden ser una fuente significativa de trabajo para migrantes temporales.
 - La mayor parte de las veces se requiere contar con un permiso de trabajo.
 - La duración de las visas y permisos de trabajo, por definición, es limitada (entre 3 y 9 meses, normalmente por un máximo de 6 meses).
 - En algunos países, tales esquemas se limitan a los nacionales de países con los que existe un acuerdo bilateral.
4. Recuerde a las y los participantes que el objetivo de estos programas debería ser el “triple beneficio” tanto para las y los migrantes (beneficios económicos y protección), como para los países de origen (beneficios económicos a través de la transferencia de remesas, conocimientos y tecnologías) y de destino (contar con mano de obra flexible).
5. Recuerde también que los regímenes de migración estacional no deben considerarse como un modelo:
 - Éstos no corresponden al concepto contemporáneo de migración circular.
 - La idea de que la migración genere un beneficio común está ausente de los esquemas tradicionales de trabajo estacional o temporal.
 - El estatus de trabajador estacional es particularmente precario y puede conducir con facilidad a prácticas de explotación.
6. Además, señale algunas de las dificultades que pueden surgir en la implementación de dichos programas (según Ruhs 2003:1):
 - La identificación de algunos sectores laborales como de “inmigrantes” y, por lo tanto, no deseables/propicios para los trabajadores nacionales.
 - La vulnerabilidad de las y los trabajadores migrantes ante diversas formas de explotación y abuso, tanto en el proceso de reclutamiento como en el empleo.
 - Los programas de migración laboral temporal plantean inquietudes no solamente desde el punto de vista de los derechos humanos, sino también desde el económico:
 - Cuando la demanda de mano de obra no es estrictamente temporal y cuando la experiencia laboral mejora la productividad, los programas de carácter estrictamente temporal no satisfacen las necesidades de los empleadores.
 - Tal es el caso de una parte importante de las ocupaciones no estacionales para mano de obra poco y medianamente calificada.
 - Puede haber presión por parte de los empleadores y agencias privadas de contratación para mantener o extender los programas de trabajadores migratorios temporales por intereses económicos.
7. La renuencia de la mano de obra nacional ante la introducción de programas de trabajadores migratorios temporales.
8. La prevalencia de la migración irregular.
9. Algunas de las opciones de política (ver Ruhs, 2003) para el mejoramiento de los programas de migración temporal (que coinciden con los lineamientos básicos para el desarrollo de esquemas exitosos de migración circular, en la Sesión 2) son:

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

- Determinar la necesidad de mano de obra extranjera.
- Determinar el mecanismo para la selección y reclutamiento de los trabajadores(as).
- Establecer claramente los derechos y prestaciones de las que gozarán los trabajadores y trabajadoras, una vez que se les ha admitido en el país de destino. Algunos de estos derechos y beneficios incluyen:
 - Permisos de trabajo/residencia flexibles, y las condiciones de asentamiento para aquellos(as) trabajadores(as) con posibilidades razonables de obtener la residencia permanente (o de retorno digno en caso de que no cumplan con los requisitos para obtenerla).
 - Posibilidades para la reagrupación familiar. Algunos programas no permiten el cambio del estatus migratorio ni la reunificación familiar; otros facilitan dichos procesos. En algunos casos, aun cuando existe la posibilidad de reunificación familiar, los familiares no tienen acceso al mercado de trabajo. Se debe definir claramente las condiciones de reagrupación para beneficio tanto de las y los migrantes como de las sociedades de destino.
- Conceder a los trabajadores(as) cierta movilidad en el mercado laboral (por ejemplo, libertad para cambiar de empleador o de sector); esto puede ayudar a reducir la vulnerabilidad de las y los trabajadores y a responder a la escasez de mano de obra de forma más flexible.
- La afiliación a la seguridad social en el país de destino y la transferibilidad de los beneficios devengados en ese país al país de origen (ésta última puede incluirse en los términos de los acuerdos bilaterales; ver Sesión 2).
- La posibilidad de transferir remesas al país de origen a través de mecanismos seguros, eficaces y a bajo costo.

Opciones de política para reducir la vulnerabilidad de los trabajadores estacionales

Subraye la particular vulnerabilidad en la que se encuentran algunos trabajadores estacionales:

Los trabajadores estacionales a menudo se encuentran vulnerables al abuso debido, entre otros:

1. Lo arduo de los trabajos que normalmente desempeñan.
2. A los términos de su contrato (los trabajadores(as) están normalmente ligados a un trabajo, a un empleador y a una localidad) o su nivel de calificación.
3. A las prácticas de reclutamiento de algunas agencias privadas/empleadores.
4. Al aislamiento en áreas rurales que es común en las labores agrícolas (y domésticas, aunque estas actividades no sean consideradas como “estacionales”).
5. Al carácter claramente temporal de su condición legal en el país de destino.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

Discusión

Exponga los siguientes puntos:

Las y los trabajadores estacionales a menudo se encuentran vulnerables al abuso debido, entre otros:

1. A lo arduo de los trabajos que normalmente desempeñan.
2. A los términos de su contrato (los trabajadores(as) están normalmente ligados a un trabajo, a un empleador y a una localidad) o su nivel de calificación.
3. A prácticas de reclutamiento de algunas agencias privadas/empleadores.
4. Al aislamiento en áreas rurales que es común en las labores agrícolas (y domésticas, aunque estas actividades no sean consideradas como “estacionales”).
5. Al carácter claramente temporal de su condición legal en el país de destino.

Pida a las y los participantes que sugieran algunas medidas de protección que podrían adoptarse para disminuir la vulnerabilidad de la mano de obra estacional.

Oriente la discusión asegurándose de que se aludan las siguientes opciones de política:

1. Facilitación (pago) del viaje al país de destino y del regreso al país de origen.
2. Garantías de salario mínimo o de los salarios prevalecientes y de condiciones seguras de trabajo.
3. Acceso a la atención médica y a la protección social.
4. Provisión, por lo general por parte del empleador, de hospedaje adecuado.
5. Apoyo de inspectores laborales locales u otras autoridades regulatorias y derecho a la sindicalización.
6. Introducción de un permiso de entrada múltiple para trabajar en forma estacional y limitar la dependencia del empleador.
7. La posibilidad de modificar el estatus migratorio (esto es, para después de varios años y en cumplimiento con las condiciones establecidas por el país de destino, obtener la condición de residente permanente).
8. Señale además la importancia de la regulación efectiva, por parte del Estado, de las agencias privadas de contratación.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

Discusión

Migración laboral y Codesarrollo Costa Rica - Nicaragua

Exponga el caso de ordenamiento de flujos migratorios que se da en el marco del proyecto Codesarrollo Costa Rica - Nicaragua.

Los flujos migratorios en el corredor específico Nicaragua - Costa Rica responden a la combinación de una serie de factores que incluyen desastres naturales, conflictos políticos y desajustes económicos estructurales que actúan como factores de expulsión y de atracción en el corredor migratorio Nicaragua - Costa Rica (OIM 2001).

En el marco del Proyecto Codesarrollo Costa Rica - Nicaragua, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y ejecutado por la OIM, en estrecha colaboración con los respectivos gobiernos, surge el acuerdo sobre “Procedimientos de gestión migratoria para trabajadores temporales Costa Rica - Nicaragua” (diciembre 2007). Este acuerdo es un ejemplo de la voluntad política de los gobiernos para regular el procedimiento de ingreso de trabajadores nicaragüenses a Costa Rica, donde los empleadores tramitan de manera directa las solicitudes para importar mano de obra, en pleno respeto de los Derechos Humanos y laborales de las y los trabajadores migrantes.

El procedimiento es el siguiente:

1. El MTSS/CR, a través de la Dirección Nacional de Empleo (DNE) y su Departamento de Migraciones Laborales (DML), recomienda: a) actividades productivas; b) ocupaciones específicas (puestos de trabajo) y c) cuotas de trabajadores por actividad productiva donde se requiere mano de obra complementaria. Una vez definidas estas condiciones, el MTSS/CR informa y entrega copias de la resolución a la DGME/CR y a los empleadores vinculados con las actividades recomendadas.
2. El empleador solicita la admisión de trabajadores ante el MTSS/CR-DNE/DML, éste evalúa la solicitud y, en caso de una decisión favorable, el empleador viaja a Nicaragua y presenta su solicitud al Ministerio de Trabajo nicaragüense (MINTRAB), que verifica la documentación y emite una autorización para reclutar trabajadores(as) en Nicaragua. El MINTRAB también brinda al empleador acceso a las bases de datos de solicitantes de trabajo.
3. El MINTRAB verifica con la DGME/NIC y su contraparte en Costa Rica que la documentación de los trabajadores esté en orden para emitir la autorización de salida de los trabajadores. El empleador genera los contratos de empleo de cada persona contratada y los presenta al MINTRAB, que avala los contratos.
4. El empleador es responsable del transporte del punto de salida desde Nicaragua hasta el lugar de trabajo en Costa Rica. El empleador brinda también alojamiento gratuito.
5. El empleador ingresa con las y los trabajadores a Costa Rica y solicita a la DGME/CR la autorización de los permisos temporales de trabajo. Con la resolución correspondiente las/los trabajadores(as) están autorizados para trabajar.
6. Finalizado el periodo laboral, el empleador gestiona el retorno de las/los trabajadores o la prórroga del contrato.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

Bajo este programa, los permisos de trabajo otorgados en el sector de la construcción pasaron de 125 al inicio del programa en abril de 2008 a 2.273 en diciembre de 2009; mientras que en el periodo de enero a abril de 2010 se otorgaron 182 permisos (Fuente: OIM 2009: 17-27; y OIM Costa Rica, Informe Estadístico. Migraciones Laborales, abril 2010).

Características principales

En este esquema los gobiernos se encargan de gestionar los procedimientos administrativos relativos a la contratación y movilización de trabajadores nicaragüenses a Costa Rica, sin embargo el proceso de reclutamiento y la movilización de las/los trabajadores es responsabilidad directa del empleador.

Discusión:

1. Los factores que contribuyen al éxito de tal esquema (fortalezas).
2. Las dificultades que presenta la implementación del esquema (debilidades).

Los lineamientos básicos para el establecimiento de esquemas revisados en las sesiones anteriores del Módulo D, ¿qué se encuentra presente o ausente en estos esquemas?

Sugerir que el grupo dé algunas recomendaciones en torno a la implementación de esquemas de migraciones laborales eficientes que mantengan el factor Codesarrollo en el punto de mira, ya sean temporales o circulares.

Sesión 4

Migración fronteriza

Duración total sugerida: 45 min

- 5 min - Introducción
- 25 min - Concepto de migración fronteriza
- 15 min - Migración temporal y fronteriza: El caso de la población indígena Ngäbe y Buglé

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo D
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo D

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

Introduzca el tema

Esta acepción, en el léxico de la comunidad internacional, generalmente se refiere a la migración que se da entre países con fronteras comunes y en donde las diferencias en los índices de desarrollo no son significativas; pero según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) esas diferencias influyen, de cualquier forma, en la decisión de migrar, pues alrededor de tres cuartas partes de los migrantes internacionales viajan a un país con un índice de desarrollo humano superior al de país de origen (PNUD, 2009:23).

1. Aún cuando existen inconsistencias en los datos, se estima que alrededor del 32% del total de migrantes internacionales (aproximadamente, 61 millones de migrantes) provienen de países del “Sur” y viven o trabajan en países del “Sur” (División de Población de las Naciones Unidas, 2009).
2. Asimismo, el Banco Mundial señalaba en 2007 que alrededor de 74 millones (ó 50%) de los migrantes provenientes de países en vías de desarrollo, residen en otros países en vías de desarrollo.
3. La mayor parte de las migraciones son internas o intrarregionales, y que alrededor del 40% de los migrantes internacionales viajan a un país vecino (PNUD 2009).

Concepto de migración fronteriza

1. Con respecto a la migración fronteriza, presente la definición de “trabajador fronterizo” de la Convención Internacional de Trabajadores Migratorios y sus Familiares (1990; Art. 2, 2a.):
 - “2.a) Se entenderá por “trabajador fronterizo” todo trabajador migratorio que conserve su residencia habitual en un Estado vecino, al que normalmente regrese cada día o al menos una vez por semana”.
2. Mencione además que la Ley de Migración No. 8764 define los trabajadores fronterizos de la siguiente manera:
 - “Son trabajadores transfronterizos las personas extranjeras vecinas de las zonas aledañas a las fronteras de Costa Rica, autorizadas por la Dirección General 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 otros, los estudios técnicos aplicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 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 Instituto Nacional de Seguros (INS)” (Art. 97).
3. La circulación de personas en las zonas fronterizas en América Latina es un fenómeno que remonta al s. XIX, cuando nacieron los nuevos Estados independientes; es decir, con la delimitación geo-política de sus territorios a través del trazo de sus fronteras. Muchas veces estas fronteras separaron pueblos que compartían no sólo territorios sino cultura, lengua, origen étnico y lazos familiares.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

4. Durante el periodo de los años treinta a los setentas, la creciente y rápida urbanización, y la consecuente migración rural-urbana y escasez de mano de obra agrícola en algunas zonas, alimentaron los movimientos fronterizos (Pellegrino 2003: 15).
5. Otros factores fundamentales de la migración fronteriza, además de la proximidad geográfica, como se mencionó antes, son la proximidad cultural, étnica y lingüística; los lazos familiares, el trabajo estacional y el comercio (formal e informal).

Migración fronteriza: ¿es necesaria su regularización?

1. La migración fronteriza es un fenómeno bien implantado en la región, poco regulado, especialmente en términos laborales, en comparación con otros tipos de movilidad.
2. Históricamente, la migración fronteriza ha tenido un carácter “irregular”; el fenómeno ha sido aceptado sin mayores restricciones. Sin embargo, la tendencia actual en la región es una búsqueda de su ordenamiento (y “legalización”) a través de acuerdos, especialmente en el marco de la integración subregional, dedicando mayor atención a la protección de los Derechos Humanos y laborales de las y los migrantes fronterizos.
3. La complejidad de estos movimientos, en cuanto a sus causas y consecuencias, económicas, sociales y culturales, es una razón primordial para estudiar sus implicaciones tanto para las y los migrantes como para los países y otros actores (por ejemplo el sector privado) involucrados.
4. Las y los migrantes fronterizos, encuentran en la movilidad una manera de diversificar sus oportunidades de generar recursos para satisfacer las necesidades de sus familias; que muchas veces no pueden cubrir en sus propias comunidades. En algunas ocasiones no es solamente el o la trabajadora que se desplaza (especialmente en el sector agrícola), sino que las familias viajan juntas, lo que obliga a atender de forma integral las necesidades de los trabajadores(as) migratorios fronterizos y sus familiares.
5. Además, es necesario entender y atender las necesidades específicas, muchas veces estructurales, de las y los trabajadores en su propia comunidad de origen. Esto puede ayudar a hacer de la migración fronteriza una experiencia enriquecedora, y evitar que el círculo de la pobreza y la falta de oportunidades, en lugar de interrumpirse, se consagre.
6. La migración fronteriza generalmente se da entre comunidades vecinas cuyas diferencias en términos de desarrollo y de oportunidades laborales, por mínimas que sean, son importantes motivos de movilidad. Las empresas que generalmente emplean trabajadores(as) fronterizos requieren de esta fuerza de trabajo; por ello es importante que los gobiernos coordinen toda acción de atención a los trabajadores fronterizos en coordinación con el sector privado.
7. Existen además otros actores importantes como las policías fronterizas y las organizaciones de Derechos Humanos que pueden colaborar a garantizar traslados más seguros para las y los trabajadores, a evitar abusos, discriminación y actos de corrupción.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

8. Además de las implicaciones puramente laborales y comerciales de la migración fronteriza, como toda migración, esta movilidad tiene implicaciones sociales. Esto implica entender y crear oportunidades para el intercambio cultural, la integración y el codesarrollo de las comunidades fronterizas, incluyendo fomentar el respeto y buen trato a las y los trabajadores fronterizos, la valorización de sus conocimientos y trabajo.
9. La migración fronteriza ofrece oportunidades para las zonas involucradas en términos de desarrollo de la economía local (a veces parte de la integración subregional) y el intercambio comercial, cultural y social (que muchas veces constituye la base del tal movimiento). Por otro lado, la migración fronteriza plantea ciertos retos para los países involucrados. Por ejemplo, existe una creciente preocupación por la protección de los Derechos Humanos y laborales de los migrantes fronterizos.

“En Costa Rica, hacia 2002, los sectores de la agricultura, comercio y servicios, concentraban cerca del 60% del mercado laboral de inmigrantes. La agricultura, en particular, alberga importantes cuotas de panameños y nicaragüenses (89% de los migrantes que trabajan en el sector provienen de Nicaragua...), lo que deja en evidencia la fuerte segmentación laboral que sobrellevan los inmigrantes fronterizos en este país. Aunque desde 2000 se ha registrado un aumento en la llegada de colombianos y una estabilidad en el flujo de nicaragüenses y panameños hacia Costa Rica, estos últimos permanecen en una situación laboral de mayor exclusión y vulnerabilidad.” (Morales, 2008; en Martínez Pizarro, 2009: 6-7).

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

Migración temporal y fronteriza: El caso de la población indígena Ngäbe y Buglé

- Familias indígenas Ngäbe y Buglé que residen en Panamá migran a Costa Rica para trabajar en la zafra de café. Censos realizados por el Area de Salud de Coto Brus de la CCSS estiman que alrededor de doce mil personas de la etnia Ngäbe y Buglé migran temporalmente cada año para trabajar en las regiones sureñas de Coto Brus y de Los Santos
- Las familias de este pueblo indígena transfronterizo por lo general se ven afectadas por la pobreza, por lo que buscan movilizarse para mejorar sus condiciones de vida y laborales. Sin embargo, al hacerlo se ven con frecuencia expuestas a la exclusión social y una doble condición de vulnerabilidad en tanto enfrentan los problemas propios de migrantes y otros derivados de su condición de pueblo indígena con patrones culturales diferentes. El lenguaje, por ejemplo, es uno de los principales obstáculos que enfrentan.
- Desde 1999, la Defensoría de los Habitantes ha recibido denuncias por parte de las y los trabajadores Ngäbe y Buglé sobre irrespeto a sus derechos laborales, así como sobre malas condiciones higiénicas, de alimentación y hospedaje en los centros de trabajo.
- Según la Defensoría de los Habitantes, la movilización laboral de la población Ngäbe y Buglé requiere de una estrecha coordinación interinstitucional y binacional. Además, del compromiso de ambos Estados para que la población se movilice entre Panamá y Costa Rica de manera ordenada, libre y segura.
- Por esta razón es que a partir del año 2004 la Defensoría de los Habitantes, a través de la Dirección de Promoción y Divulgación, desarrolló varios programas de capacitación, intercambio y facilitación en comunidades indígenas. Por su condición de pueblo transfronterizo, se desarrolló un programa específico dirigido a la población Ngäbe y Buglé para la promoción de sus derechos.
- El proyecto tuvo como objetivo que la comunidad Ngäbe y Buglé señalara los principales problemas que enfrentaba en el proceso de movilización y así generar medidas de rendición de cuentas y posibles soluciones por parte de las instituciones públicas involucradas.
- Como parte de este proceso, se llevaron a cabo tres encuentros binacionales con la participación de representantes de los territorios Ngäbe y Buglé de Costa Rica, de la Comarca Ngäbe y Buglé en Panamá y de las Defensorías de ambos países.
- Para mejorar las relaciones de cooperación en el marco de la coordinación binacional, se firmó a nivel diplomático el Convenio sobre Cooperación para el Desarrollo Fronterizo (Ley N°7518 de 1995), a través del cual se creó una Comisión Binacional Permanente y Comisiones Técnicas Sectoriales. Este convenio estableció un nuevo marco jurídico en la relación binacional, que permite la ejecución conjunta de programas, proyectos y actividades en la región fronteriza, dentro de los cuales el tema de poblaciones indígenas transfronterizas cuenta con un marco de acción oportuno.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

Fuente: Defensoría de los Habitantes, Costa Rica. 2009. Informe final con recomendaciones: Situación de los Derechos Laborales y acceso a los Servicios de Salud de las Familias Trabajadoras Migrantes Indígenas Ngäbe y Buglé . Oficio N° 11107-2009-DHR. Expediente N° 19014-22-2005-I.

Estatus migratorio de las personas indígenas Ngäbe y Buglé

- En el año 2005, la DGME después de varias reuniones con autoridades locales, inició el otorgamiento de una categoría migratoria como trabajador migrante (Ley 7033) a las personas indígenas Ngäbe y Buglé que habitaban en el distrito de Sixaola.
- En las Leyes N°8487 y N°8764, la categoría migratoria Trabajador Migrante desaparece.
- A partir del 2006 se empieza a otorgar a los indígenas Ngäbes y Buglé la Categoría Especial: Trabajador Temporal.
- El oficial de la Oficina Regional de Sixaola estampaba un sello en el salvoconducto indígena donde se le otorgaba la categoría especial al indígena. Al indígena que ingresaba por Sabalito y Paso Canoas, no se le otorgaba ninguna condición migratoria, a pesar que ingresa al país a trabajar. Los menores de edad viajaban bajo el mismo salvoconducto de su progenitor, así como con una copia del certificado de nacimiento.
- En pro de mejorar el ingreso de indígenas panameños al país a través de un proceso claro y sencillo que se ajustara a sus necesidades, en el año 2010 la Dirección Regional DGME, en conjunto con el Departamento de Planificación Institucional, retoma el tema e impulsa un proyecto de regularización de la población indígena Ngäbe y Buglé que radica o labora en Costa Rica.
- Como punto de partida de este proceso, entre el 2010 y 2011 la DGME realiza una encuesta entre las personas indígenas que habitan de forma permanente tres zonas principales: Sixaola, Los Santos y Coto Brus. Además, se incluye un título específico (Título V, Artículos 250-281) sobre poblaciones indígenas extranjeras en el Reglamento de Extranjería que entró en vigencia en mayo del 2012.
- El proceso sigue vigente, sin embargo enfrenta los presentes desafíos:
 - Promover en la población indígena la importancia de regularizarse.
 - Brindar la sostenibilidad necesaria a este proceso de regularización.
 - Especializar a los líderes indígenas para que funjan como interlocutores dentro de sus comunidades y promuevan la regularización de sus coterráneos.
 - Mantener coordinación y comunicación constante con el Registro Civil, el PANI, el Ministerio de Trabajo y otras instituciones vinculantes para facilitar el proceso de regularización por vínculo con costarricense.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

- Promover la integración de la población radicada a la sociedad costarricense, a través de los proyectos que se gesten en esta materia.

Fuente: Dirección Regional de Migración y Extranjería (2012).

Recursos de preparación para los facilitadores

Berg, M.L.

2007 Migration and Development in Latin America and the Caribbean: A Literature Review with Focus on Peru and Argentina, Working Paper No. 7, Centre on Migration Policy and Society, University of Oxford.

Cerrutti, M.

2009 Gender and Intra-Regional Migration in South America. Human Development Research Paper 2009/12, UNDP.CSM VII 2007 Declaración de Caracas, República Bolivariana de Venezuela, 1-3 de junio.

Martínez Pizarro, J.

2009 (con la colaboración de Verónica Cano y Magdalena Soffia). Notas sobre las características de la fuerza laboral migrante en las Américas. CEPAL-CEL ADE. Taller sobre Programas para Trabajadores Migratorios Temporales, El Salvador, 23-24 de abril.

Morales Abelardo; Acuña, Guillermo y Li Wing-Ching Karina

2010. Migración y salud en zonas fronterizas: Nicaragua y Costa Rica. CEPAL Serie Poblacion y Desarrollo No.94

Pérez Vichich, N.

El Mercosur y la migración internacional.UN/POP/EGM-MIG/2005/05Expert Group Meeting on International Migration and Development in Latin America and The Caribbean. Population Division, DESA, United Nations Secretariat, Mexico City, 30 November – 2 December.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

2009 Informe sobre Desarrollo Humano 2009. Superando barreras: Movilidad y desarrollo humanos. PNUD, Disponible en: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2009_ES_Complete.pdf

Ratha, D. y W. Shaw.

South-Soth Migration and Remittances. World Bank Working Paper No. 102, Banco Mundial.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

Resumen del Módulo D

El término migración circular de facto se utilizará como referencia del fenómeno migratorio que ocurre en repetidas ocasiones, fuera de la influencia de cualquier marco legal específico a estos efectos, especialmente en las regiones donde las fronteras son “porosas”. Señale el carácter circular de muchos flujos migratorios tradicionales:

Beneficios de la migración circular

La migración circular trae consigo una serie de beneficios que pueden resumirse de la siguiente manera:

1. Para los países de destino: El beneficio de contar con mano de obra flexible (para enfrentar, por ejemplo, las tasas negativas del crecimiento de la población, la falta o escasez de destrezas y mano de obra).
2. Para los países de origen: El beneficio de recibir remesas y la transferencia de conocimiento y tecnologías.
3. Para las y los trabajadores migrantes: El beneficio de nuevos canales que faciliten la migración legal con pleno respeto de los Derechos Humanos y laborales

Antecedentes

En América Latina existen varios programas de empleo temporal para trabajadores migrantes.

1. Se entenderá por “trabajador fronterizo” todo trabajador migratorio que conserve su residencia habitual en un Estado vecino, al que normalmente regrese cada día o al menos una vez por semana.
2. La migración fronteriza generalmente se da entre comunidades vecinas cuyas diferencias en términos de desarrollo y de oportunidades laborales, por mínimas que sean, son importantes motivos de movilidad. Las empresas que generalmente emplean trabajadores(as) fronterizos requieren de esta fuerza de trabajo; por ello es importante que los gobiernos coordinen toda acción de atención a los trabajadores fronterizos en coordinación con el sector privado.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 1



Módulo D

Migración Laboral, Temporal y Fronteriza

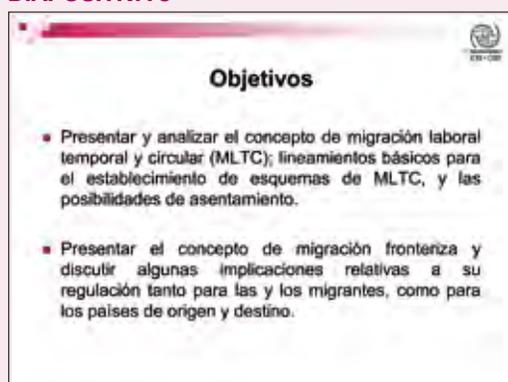
DIAPOSITIVA 2



SESION 1

INTRODUCCIÓN

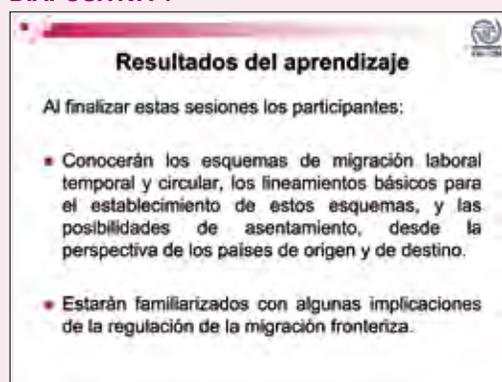
DIAPOSITIVA 3



Objetivos

- Presentar y analizar el concepto de migración laboral temporal y circular (MLTC); lineamientos básicos para el establecimiento de esquemas de MLTC, y las posibilidades de asentamiento.
- Presentar el concepto de migración fronteriza y discutir algunas implicaciones relativas a su regulación tanto para las y los migrantes, como para los países de origen y destino.

DIAPOSITIVA 4

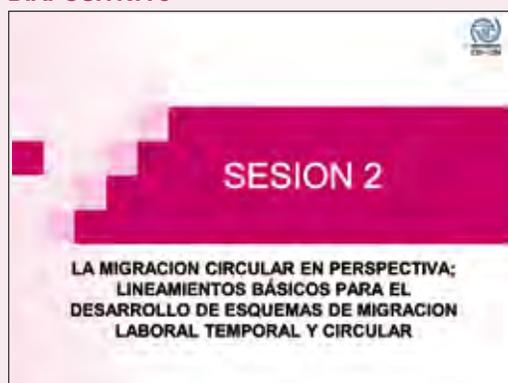


Resultados del aprendizaje

Al finalizar estas sesiones los participantes:

- Conocerán los esquemas de migración laboral temporal y circular, los lineamientos básicos para el establecimiento de estos esquemas, y las posibilidades de asentamiento, desde la perspectiva de los países de origen y de destino.
- Estarán familiarizados con algunas implicaciones de la regulación de la migración fronteriza.

DIAPOSITIVA 5



SESION 2

LA MIGRACION CIRCULAR EN PERSPECTIVA; LINEAMIENTOS BÁSICOS PARA EL DESARROLLO DE ESQUEMAS DE MIGRACION LABORAL TEMPORAL Y CIRCULAR

DIAPOSITIVA 6



El concepto de migración circular en perspectiva: migración de facto

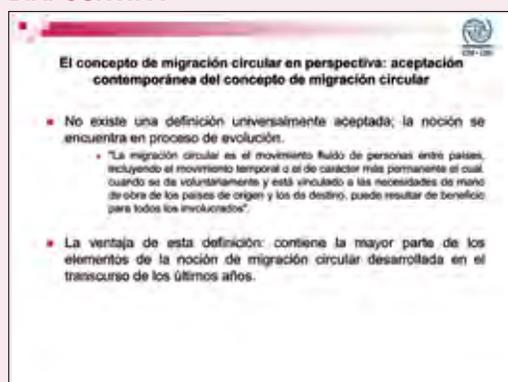
- Migración circular de facto: el fenómeno migratorio que ocurre en repetidas ocasiones, fuera de la influencia de cualquier marco legal específico; especialmente en las regiones donde las fronteras son "porosas".

Muchos flujos migratorios eran de carácter circular antes de que los Estados se preocuparan por controlar el ingreso y estadia de personas en sus territorios (ej. las poblaciones nómadas).

La migración circular está íntimamente ligada al carácter "auto-sostenible" de las migraciones y a las redes migratorias.

Probabilidades de este tipo de movilidad son mayores entre la población masculina, joven y soltera (Vertóvec 2007: 5).

DIAPOSITIVA 7



El concepto de migración circular en perspectiva: aceptación contemporánea del concepto de migración circular

- No existe una definición universalmente aceptada; la noción se encuentra en proceso de evolución.
 - "La migración circular es el movimiento fluido de personas entre países, incluyendo el movimiento temporal o el de carácter más permanente el cual, cuando se da voluntariamente y está vinculado a las necesidades de mano de obra de los países de origen y los de destino, puede resultar de beneficio para todos los involucrados".
- La ventaja de esta definición: contiene la mayor parte de los elementos de la noción de migración circular desarrollada en el transcurso de los últimos años.

DIAPOSITIVA 8



El concepto de migración circular en perspectiva: beneficios de la migración circular

- Para los países de destino:
 - Contar con mano de obra flexible
 - Para enfrentar las tasas negativas del crecimiento de la población, la falta o escasez de destrezas y mano de obra.
- Para los países de origen:
 - Recibir remesas y la transferencia de conocimiento y tecnologías.
- Para las y los trabajadores migrantes:
 - Nuevos canales que faciliten la migración legal con pleno respeto de los derechos humanos y laborales y la posibilidad de ahorrar y transferir recursos para el bienestar de sus familias.
- Esta debe ser la aspiración de todos los programas de migración circular: la migración para beneficio de todas las partes, también conocida como la relación "ganar-ganar-ganar".

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 9

El concepto de migración circular en perspectiva: lineamientos básicos para el desarrollo de esquemas exitosos de migración circular

- No es un nuevo modelo global de gestión migratoria
- Algunas condiciones para el desarrollo de esquemas de migración circular que beneficien el desarrollo de los países de origen y que apoyen los intereses de los trabajadores y trabajadoras migrantes son:
 - Los esquemas de migración laboral circular deben adaptarse a las necesidades del **mercado laboral de los países de destino**.
 - La migración circular debe basarse en los **derechos humanos y laborales** de los trabajadores y trabajadoras migrantes.
 - Asimismo, debe establecer un contexto favorable para el retorno.
 - Debe permitir también la **adquisición y transferencia de recursos, tecnologías y conocimientos**, y
 - Posibilitar el otorgamiento de **permisos de trabajo y estadía o residencia flexibles**.

DIAPOSITIVA 10

El concepto de migración circular en perspectiva: lineamientos básicos para el desarrollo de esquemas exitosos de migración circular

- Podrían ser implementadas en forma unilateral por los países de origen, pero la mayoría de las políticas requiere de una profunda cooperación entre los países de origen y los de destino.
 - Los acuerdos bilaterales de contratación de mano de obra parecen ser el medio principal para desarrollar esquemas de migración circular.
- Es necesario destacar la función central de los países de destino:
 - Juegan un papel proactivo para que el concepto de migración circular se convierta en una realidad

DIAPOSITIVA 11

SESION 3

ESQUEMAS DE MIGRACION LABORAL TEMPORAL: LA PERSPECTIVA DE LOS PAISES DE DESTINO

DIAPOSITIVA 12

Antecedentes

- En América Latina: varios programas de empleo temporal para trabajadores migrantes.
- La Organización de los Estados Americanos (OEA) gestiona el "Mapa Interactivo de programas de empleo temporal para trabajadores migrantes" (MINPET) para:
 - Consolidar información acerca de los programas de empleo temporal para trabajadores migrantes en los que participan nacionales del hemisferio Americano.
- El mapa complementa el sistema de información migratoria del Programa Migración y Desarrollo - MIDE, también de la OEA.
- El MINPET es un instrumento virtual que permite monitorear los Programas de Empleo Temporal para Trabajadores Migrantes implementados por países de destino (gobierno, empresarios y sindicatos) para contratar mano de obra por un período de tiempo determinado (entre 3 a 12 meses) después del cual el trabajador debe retornar al país de origen.

DIAPOSITIVA 13

Antecedentes

- El mapa presenta registros históricos, su objetivo no es presentar las ofertas laborales de los países de destino.
- El MINPET hace uso de fuentes primarias (encuesta aplicada a los países miembros de la OEA y la Organización Internacional para las Migraciones - OIM) y secundarias (revisión y análisis de estudios, informes, páginas oficiales de países, ONGs y organismos internacionales, etc.).
- Además de los movimientos temporales hacia Estados Unidos y Canadá, los flujos de trabajadores(as) temporales regionales en América Latina se distinguen porque concentran un mayor número de trabajadores con menor calificación.

DIAPOSITIVA 14

Antecedentes

- Según algunos autores, por una parte, están los trabajadores(as) fronterizos que se insertan en el sector agrícola estacional; por otra, se encuentran los trabajadores que se dirigen a las zonas urbanas y cumplen una función complementaria a la migración interna, en donde las actividades vinculadas con la construcción predominan entre los hombres y el servicio doméstico entre las mujeres —y el comercio minorista, como estrategia de supervivencia—.
- Sin embargo, "los programas de trabajadores temporarios no han estado a la orden del día y tampoco se conoce la incidencia de la temporalidad entre los migrantes, por lo que es difícil establecer distinciones." (Martínez Pizarro 2009: 2).

DIAPOSITIVA 15

Principios sobre la admisión, residencia y contratación de trabajadores migratorios temporales (y circulares)

- Los programas de trabajadores migratorios temporales deben sentar las bases para la admisión, residencia y la contratación de trabajadores.
 - "Se entenderá por 'trabajador de temporada' todo trabajador migratorio cuyo trabajo, por su propia naturaleza, depende de condiciones estacionales y sólo se realice durante parte del año" (Art. 2, 2b).
- La Ley de Migración No. 8764 define los trabajadores temporales de la siguiente manera:
 - "Serán trabajadores temporales, las personas extranjeras a quienes la Dirección General les autorice el ingreso y la permanencia en el país y permanezcan en él 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)

DIAPOSITIVA 16

Principios sobre la admisión, residencia y contratación de trabajadores migratorios temporales (y circulares)

- Opciones de política para reducir la vulnerabilidad de los trabajadores estacionales**
 - Los trabajadores estacionales a menudo se encuentran vulnerables al abuso debido, entre otros, a:
 - lo arduo de los trabajos que normalmente desempeñan;
 - los términos de su contrato (los trabajadores(as) están normalmente ligados a un trabajo, a un empleador y a una localidad) o su nivel de calificación;
 - Las prácticas de reclutamiento de algunas agencias privadas/empleadores;
 - el aislamiento en áreas rurales que es común en las labores agrícolas (y domésticas, aunque estas actividades no sean consideradas como "estacionales");
 - el carácter claramente temporal de su condición legal en el país de destino.

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 17

ACTIVIDAD EN GRUPOS



Discusión

Medidas de Protección que podrían adoptarse para disminuir la vulnerabilidad de la mano de obra estacional

DIAPOSITIVA 18

ACTIVIDAD EN GRUPOS



Discusión

Fortalezas y debilidades del proyecto de Codesarrollo Costa Rica-Nicaragua

DIAPOSITIVA 19

SESION 4

Migración Fronteriza

DIAPOSITIVA 20

Concepto de migración fronteriza

- De acuerdo con la Convención Internacional de Trabajadores Migratorios y sus Familiares (1990; Art. 2, 2a.):
 - Se entenderá por "trabajador fronterizo" todo trabajador migratorio que conserve su residencia habitual en un Estado vecino, al que normalmente regresa cada día o al menos una vez por semana.

DIAPOSITIVA 21

Concepto de migración fronteriza

- Según la Ley de Migración y Extranjería :
 - "Son trabajadores transfronterizos las personas extranjeras vecinas de las zonas aledañas a las fronteras de Costa Rica, autorizadas por la Dirección General 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 otros, los estudios técnicos aplicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 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 Instituto Nacional de Seguros (INS)" (Art. 97).

DIAPOSITIVA 22

Migración fronteriza: ¿es necesaria su regularización?

- La circulación de personas en las zonas fronterizas en América Latina es un fenómeno que remonta al S. XIX, cuando nacieron los nuevos Estados independientes
 - Muchas veces estas fronteras separaron pueblos que compartían no solo territorios sino cultura, lengua, origen étnico y lazos familiares.
- Durante el periodo de los años 30 a los 60, alimentaron los movimientos fronterizos (Peilegrino 2003: 15):
 - la creciente y rápida urbanización,
 - la consecuente migración rural-urbana y
 - escasez de mano de obra agrícola en algunas zonas.
- Factores fundamentales de la migración fronteriza
 - Proximidad geográfica
 - Proximidad cultural, étnica y lingüística
 - Lazos familiares, el trabajo estacional
 - El comercio (formal e informal)

DIAPOSITIVA 23

Migración fronteriza: ¿es necesaria su regularización?

- Un fenómeno bien implantado en la región, poco regulado, especialmente en términos laborales, en comparación con otros tipos de movilidad.
- Históricamente, la migración fronteriza ha tenido un carácter "irregular".
- Sin embargo, la tendencia actual en la región es una búsqueda de su ordenamiento (y "legalización")
 - A través de acuerdos en el marco de la integración subregional
 - Mayor atención a la protección de los derechos humanos y laborales de las y los migrantes fronterizos.
- La complejidad de estos movimientos es una razón primordial para estudiar sus implicaciones tanto para las y los migrantes como para los países y otros actores (por ejemplo el sector privado) involucrados.

DIAPOSITIVA 24

Migración fronteriza: ¿es necesaria su regularización?

- Otros actores importantes**
 - Las policías fronterizas y las organizaciones de derechos humanos
 - Pueden colaborar a garantizar traslados más seguros para las y los trabajadores, a evitar abusos, discriminación y actos de corrupción.
- La migración fronteriza también tiene **implicaciones sociales**, implica entender y crear oportunidades para el intercambio cultural, la integración y el codesarrollo de las comunidades fronterizas.
- La migración fronteriza ofrece oportunidades para las zonas involucradas en términos de desarrollo de la economía local y el intercambio comercial, cultural y social
- Por otro lado, la migración fronteriza plantea ciertos retos para los países involucrados. Por ejemplo, protección de los derechos humanos y laborales de los migrantes fronterizos

Módulo D - Migración Laboral, Temporal y Fronteriza (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 25

**Migración fronteriza:
¿es necesaria su regularización?**

"En Costa Rica, hacia 2002, los sectores de la agricultura, comercio y servicios concentraban cerca del 60% del mercado laboral de inmigrantes. La agricultura, en particular, alberga importantes cuotas de panameños y nicaragüenses (89% de los migrantes que trabajan en el sector provienen de Nicaragua...), lo que deja en evidencia la fuerte segmentación laboral que sobrellevan los inmigrantes fronterizos en este país. Aunque desde 2000 se ha registrado un aumento en la llegada de colombianos y una estabilidad en el flujo de nicaragüenses y panameños hacia Costa Rica, estos últimos permanecen en una situación laboral de mayor exclusión y vulnerabilidad."

(Morales, 2008; en Martínez Pizarro, 2009: 6-7).

DIAPOSITIVA 26

Gracias

Módulo E

Política Migratoria en Costa Rica

Duración total sugerida: 1 h

DURACIÓN SUGERIDA	SESIÓN
5 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo E
15 min	Sesión 2 - Generalidades sobre las políticas migratorias
40 min	Sesión 3 - La política migratoria costarricense

Objetivos del Módulo E

El Módulo E busca ofrecer un panorama general sobre las características generales de las políticas de migración por un lado, y sobre la política de migración costarricense por otro lado, incluyendo las nuevas categorías en torno a trabajadores migrantes contenidas en la actual Ley de Migración y Extranjería.

Resultados del aprendizaje del Módulo E

Al finalizar este módulo, los participantes estarán:

1. Estarán familiarizados con los aspectos sustanciales que dan origen y cimientan una política integral de migración.
2. Conocerán las principales características de la política nacional de migración, así como el contenido de la actual Ley de Migración y Extranjería que determina el horizonte de la misma.

Módulo E - Política Migratoria en Costa Rica

Sesión 1

Introducción al Módulo E

Duración total sugerida: 5 min

5 min - Introducción

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo E
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo E

Introduzca el tema

Objetivos del Módulo E

El Módulo E busca ofrecer un panorama general sobre:

1. Las características generales de las políticas integrales de migración.
2. La política de migración costarricense, incluyendo las nuevas categorías en torno a trabajadores migrantes contenidas en la actual Ley de Migración y Extranjería.

Resultados del aprendizaje del Módulo E

Al concluir el presente módulo, los participantes:

1. Estarán familiarizados con los aspectos sustanciales que dan origen y cimientan una política integral de migración.
2. Conocerán las principales características de la política nacional de migración, así como de la actual Ley de Migración y Extranjería, que determina el horizonte de la misma.

Módulo E - Política Migratoria en Costa Rica

Sesión 2

Generalidades sobre las políticas migratorias

Duración total sugerida: 15 min

15 min - Introducción y políticas migratorias integrales

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo E
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo E

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es ofrecer un panorama general sobre los conceptos y principios básicos de las políticas migratorias.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y como mecanismo de reforzamiento del aprendizaje.

Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Introduzca el tema

De acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la política migratoria de un Estado “está constituida por todo acto, medida u omisión institucional (leyes, decretos, resoluciones, directrices, actos administrativos, entre otras) que verse sobre la entrada, salida o permanencia de población nacional o extranjera dentro de su territorio”.

Políticas migratorias

1. Las políticas migratorias nacionales comprenden mínimamente:
 - Gestión de la entrada, tránsito, partida y retorno.
 - Reglamentación sobre quién puede permanecer en el territorio y durante cuánto tiempo.
 - Aplicabilidad “real” del principio de no discriminación.
 - Protección de los intereses de la población nacional que está en el extranjero.
 - Protección de las personas refugiadas.

Módulo E - Política Migratoria en Costa Rica

2. Señale que las políticas migratorias nacionales tienen como base o referencia ciertos temas o dimensiones como:
 - Derechos humanos y su progresividad.
 - Desarrollo económico-social.
 - Mano de obra.
 - Estructura social y económica.
 - Relaciones internacionales.
 - Dimensión humanitaria.
 - Medio ambiente.
 - Cultura.
3. Señale algunos principios clave en los que suelen basarse las políticas migratorias son:
 - La no-discriminación (religión, género u etnia) y no exclusión.
 - Contribución los intereses económicos y sociales.
 - Regular y regularizar los flujos migratorios.
 - Fomento reunificación familiar.
 - Asentamiento de quienes más ayuda humanitaria necesitan.
 - Elaboración de programas de gestión de la migración con la participación de todos los ministerios gubernamentales y organismos pertinentes.
 - Colaboración entre países.
4. Señale también algunos aspectos que deben considerarse en una estrategia integral de política migratoria:
 - Políticas públicas (generales, sectoriales, económicas y sociales) que sean congruentes con ellas.
 - Medidas de fortalecimiento institucional y administrativo (presupuestaria y de personal).
 - Medidas culturales tanto en la población inmigrante como en la nacional.

Políticas Migratorias Integrales

Por política migratoria integral se entiende el conjunto de principios con base en los cuales un gobierno maneja los asuntos de interés estatal relacionados con la regulación y manejo de los flujos migratorios que se dan desde y hacia un Estado y con las principales implicaciones que estos tienen para el Estado. Estos principios están integrados en un documento que ha sido expedido formalmente por un órgano del Estado.

La política migratoria integral está sustentada en:

1. Principios contenidos en una política migratoria integral.
2. Las obligaciones y derechos contenidos en una legislación migratoria integral.
3. Y en los procedimientos para ejercer los derechos y obligaciones con base en una gestión ordenada y humana de las migraciones.

Módulo E - Política Migratoria en Costa Rica

Sesión 3

La política migratoria costarricense

Duración total sugerida: 40 min

10 min - Introducción
15 min - Diseño de la política migratoria
15 min - Categorías de trabajadores

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo E
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo E

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es ofrecer un panorama general sobre la política migratoria de Costa Rica.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y de reforzar el aprendizaje.

Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Introduzca el tema

1. Empiece señalando que en los últimos años Costa Rica ha intentado remozar y modernizar su política migratoria, primero con una nueva Ley de Migración y sucesivamente ampliando y reformulando reglamentos e instituciones encargadas de trabajar el tema.
2. Según un análisis realizado en el 2007 por Salvador Gutiérrez de la Oficina Regional de la OIM, la políticas migratorias en Costa Rica se encuentran dispersas en un conjunto de leyes, decretos y circulares y se caracterizan por ser:
 - Limitadas
 - Desorganizadas
 - Poco específicas
 - Desactualizadas

Módulo E - Política Migratoria en Costa Rica

- Desarticuladas
 - Relativamente centradas en el control migratorio y la integración
 - Relativamente utilitaristas (selectivistas)
3. Señale los principios que establece la Ley de Migración 8764 y Extranjería para orientar la política migratoria:
- La búsqueda de la complementariedad entre la mano de obra nacional y la migrante.
 - El respeto a los Derechos Humanos y las garantías constitucionales de toda persona extranjera que ingrese y permanezca en el país.
 - La integración de las personas extranjeras en los procesos económicos, científicos, sociales, laborales, educativos, culturales y deportivos.
 - El respeto a las costumbres, la convivencia pacífica y la diversidad de los habitantes.
 - La adopción de medidas necesarias para garantizar la seguridad y el orden públicos.
 - Facilitar regularización de las personas que se encuentren en el territorio nacional, de conformidad con las políticas de desarrollo.
 - Garantizar el aseguramiento.
 - El reconocimiento de la riqueza multicultural existente en el país y del desarrollo de las potencialidades de todas las personas.
 - Las acciones que promuevan el retorno de las personas costarricenses que han migrado.

Diseño de la Política Migratoria

Según la actual Ley de Migración, a fin de planificar la inmigración se deben de tomar en cuenta:

1. Los planes de desarrollo nacional, regional o sectorial, turístico.
2. Los planes de inversión pública o privada.
3. Los informes de instituciones como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
4. Los informes de la Caja Costarricense de Seguro Social.
5. Los informes de los Ministerios de Agricultura, Economía y Comercio Exterior, así como el Ministerio de Planificación y el Instituto Costarricense de Turismo (ICT), Ministerio de Educación, de Vivienda, Planificación y del INEC.
6. Las restricciones por motivo de seguridad pública que establezca el Poder Ejecutivo.

Consejo Nacional de Migración

Señale que la Ley de Migración y Extranjería le concede importantes potestades al Consejo Nacional de Migración (Artículo 9) que antes no poseía, y a partir de las cuales es el encargado de (Artículo 11):

Módulo E - Política Migratoria en Costa Rica

1. Recomendar al Poder Ejecutivo la política migratoria y las medidas y acciones necesarias para su ejecución, orientadas a la promoción de los Derechos Humanos de las personas migrantes en coordinación con instituciones públicas, los organismos internacionales y las organizaciones sociales; así como las modificaciones de la legislación migratoria o de materias conexas que considere necesarias o convenientes.
2. Divulgar información sobre materia migratoria que permita impulsar programas y proyectos favorables para la integración social de las personas extranjeras que residan en el país, como sujetos activos en el desarrollo nacional.
3. Recomendar, a la Dirección de Migración y Extranjería, el diseño de acciones y programas dirigidos a la población costarricense residente en el exterior tendientes a vincularla efectivamente al país; el desarrollo de acciones que eviten la discriminación y cualquier forma de violencia contra la población extranjera que habita en Costa Rica.
4. Promocionar la participación de la sociedad civil en el proceso de formulación y ejecución de las políticas migratorias.
5. Asesorar a la Dirección General acerca de los proyectos de integración que se ejecuten para atender las necesidades de la población migrante.
6. Nombrar y destituir a los miembros propietarios y suplentes del Tribunal Administrativo Migratorio.

El Consejo estará conformado por:

1. El ministro o la ministra de Gobernación y Policía, quien lo presidirá.
2. El ministro o la ministra de Relaciones Exteriores y Culto.
3. El ministro o la ministra de Trabajo y Seguridad Social.
4. El ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica.
5. El ministro o la ministra de Salud.
6. El ministro o la ministra de Educación.
7. El director o la directora general de Migración y Extranjería.
8. El presidente ejecutivo o la presidenta ejecutiva del Instituto Costarricense de Turismo.
9. El presidente ejecutivo o la presidenta ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social.
10. Dos personas representantes de las organizaciones de la sociedad civil, vinculadas al tema migratorio, nombradas por la elección de personas a lo interno del foro.

Módulo E - Política Migratoria en Costa Rica

A partir del 2012, el Consejo Nacional de Migración designó a un Comité Técnico, constituido por representantes de las instituciones que conforman el Consejo y de otros sectores claves, para que formularan una propuesta de política migratoria integral para el país. La coordinación del Comité Técnico está a cargo de la Dirección General de Migración y Extranjería y ha contado con el apoyo técnico y financiero de organismo internacionales como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se tiene previsto someter la propuesta de política migratoria a consideración y aprobación del Poder Ejecutivo en el primer semestre del 2013.

Los principios orientadores de la política migratoria integral para Costa Rica, bajo un enfoque de derechos humanos y género, son:

1. Principio de igualdad.
2. Principio de equidad.
3. Principio de no discriminación.
4. Principio de exigibilidad de derechos.
5. Principio de solidaridad.
6. Y principio de respeto a los derechos de las personas trabajadoras migrantes.

Categorías especiales para trabajadores migrantes

Señale que la actual Ley de Migración y Extranjería contempla cuatro categorías específicas relacionadas con los migrantes: trabajadores fronterizos, temporales, de ocupación específica y trabajadores ligados a proyectos específicos.

1. Trabajadores fronterizos (Artículo 97):
 - Son trabajadores transfronterizos las personas extranjeras vecinas de las zonas aledañas a las fronteras de Costa Rica, autorizadas por la Dirección General 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 otros, los estudios técnicos aplicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 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 Instituto Nacional de Seguros (INS).
2. Personas trabajadores temporales (Artículo 98):
 - Serán trabajadores temporales, las personas extranjeras a quienes la Dirección General les autorice el ingreso y la permanencia en el país y permanezcan en él 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.

Módulo E - Política Migratoria en Costa Rica

- Los trabajadores temporales podrán permanecer en el país por el plazo que determine la Dirección General. Solo podrán desarrollar actividades laborales remuneradas en los términos, las condiciones, las zonas y para los patronos que autorice la Dirección General, con base en las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual definirá, además, las actividades de carácter temporal en las que se requiera autorización de ingreso y permanencia de mano de obra extranjera.
3. Trabajadores de ocupación específica:
- Serán trabajadores de ocupación específica, las personas extranjeras que, sin estar comprendidas en las demás categorías especiales, sean requeridas para ejercer actividades asalariadas según los estudios que por actividades ocupacionales recomiende el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En esta categoría también se considerarán los trabajadores por cuenta propia a quienes la Dirección de Migración y Extranjería les otorgará dicha condición, con base en las necesidades laborales del país.
 - Se entenderá por visitante de negocios, a las personas que visiten el país por un período equivalente al doble de su visado como turista y que desarrollen actividades tales como la compra o venta de mercancías o servicios, negociación de contratos, conversaciones con colegas o participación en actividades de negocios.
4. Trabajadores ligados a proyectos específicos:
- Serán trabajadores ligados a proyectos específicos, las 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.

Recursos de preparación para los facilitadores

Abella, M.

2006 “Policies and Best Practices for Management of Temporary Migration”, paper presented at the International Symposium on International Migration and Development.

Disponible en http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P03_SYMP_Abella.pdf

Baruah, N. and Cholewinski, R.

2007 Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, IOM, ILO, pp. 103-105.

Boswell C., Stiller S., Straubhaar T.

2004 “Forecasting Labour and Skills Shortages: How can Projections Better Inform Labour Migration Policies”, paper prepared for the European Commission, Hamburg Institute of International Economics, Migration Research Group.

Disponible en: http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Dossier/Demografie/Boswell_Stiller_Straubhaar_Forecasting_Labour_and_Skills_Shortages.pdf

Gutierrez, Salvador.

Elementos básicos para una política migratoria integral. Presentación realizada en el Taller para la política migratoria. Realizado en San José, el 13 de marzo de 2012.

Módulo E - Política Migratoria en Costa Rica

Organization for Security and Co-operation in Europe
2009 Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, pp. 27-28.
Disponible en: http://www.osce.org/publications/eea/2009/05/37689_1289_en.pdf

Organización Internacional para las Migraciones
2008 Informe sobre las migraciones en el mundo 2008. La gestión de la movilidad laboral en una economía mundial en plena evolución, OIM, pp. 323-346.

Resumen del Módulo E

La política migratoria de un Estado está constituida por todo acto, medida u omisión institucional que verse sobre la entrada, salida o permanencia de la población nacional o extranjera dentro de su territorio.

Una política migratoria integral debe estar sustentada en principios, obligaciones y derechos y procedimientos para ejercer estas obligaciones y derechos.

En Costa Rica, el Consejo Nacional de Migración es el encargado por ley de recomendar al Poder Ejecutivo la política migratoria y medidas y acciones necesarias para su ejecución.

A partir del 2012, se designó a un Comité Técnico para formular una propuesta de política migratoria para el país.

Recuerde a las y los participantes que, dentro del marco integral de política migratoria, las políticas de migraciones laborales deben corresponder a las realidades económicas, sociales, demográficas y del mercado de trabajo:

- deben incluir categorías migratorias que prevean la admisión con fines de empleo, con atención a las necesidades reales y a la demanda del mercado de trabajo;
- deben basarse en la protección de los derechos humanos y laborales de las y los migrantes;
- su implementación requiere de capacidades y mecanismos institucionales, así como la puesta en marcha de medidas prácticas.

Módulo E - Política Migratoria en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 1



MODULO E

Política Migratoria en Costa Rica

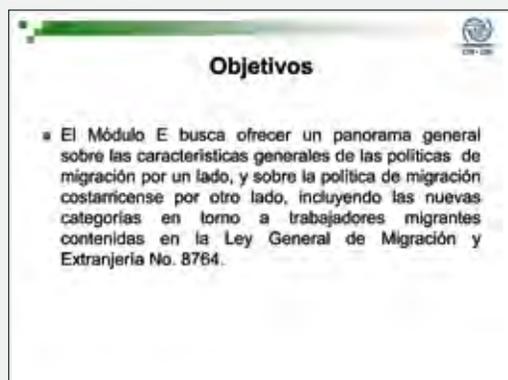
DIAPOSITIVA 2



SESION 1

INTRODUCCIÓN

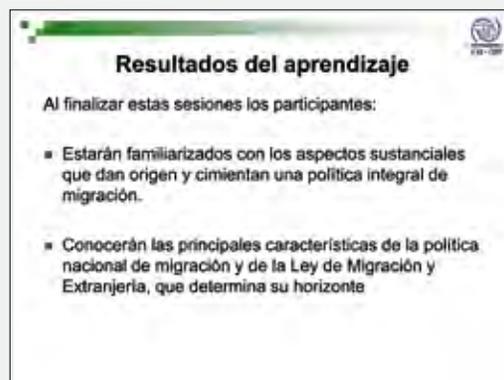
DIAPOSITIVA 3



Objetivos

- El Módulo E busca ofrecer un panorama general sobre las características generales de las políticas de migración por un lado, y sobre la política de migración costarricense por otro lado, incluyendo las nuevas categorías en torno a trabajadores migrantes contenidas en la Ley General de Migración y Extranjería No. 8764.

DIAPOSITIVA 4



Resultados del aprendizaje

Al finalizar estas sesiones los participantes:

- Estarán familiarizados con los aspectos sustanciales que dan origen y cimientan una política integral de migración.
- Conocerán las principales características de la política nacional de migración y de la Ley de Migración y Extranjería, que determina su horizonte

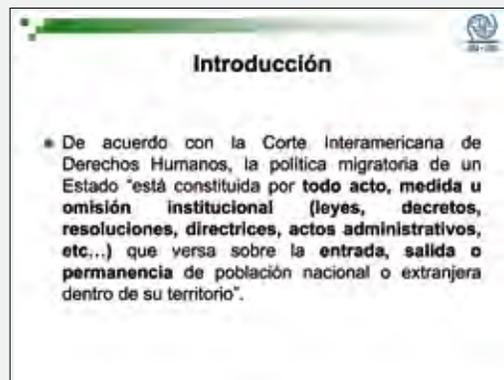
DIAPOSITIVA 5



SESIÓN 2

GENERALIDADES SOBRE LAS POLÍTICAS MIGRATORIAS

DIAPOSITIVA 6



Introducción

- De acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la política migratoria de un Estado "está constituida por todo acto, medida u omisión institucional (leyes, decretos, resoluciones, directrices, actos administrativos, etc...) que versa sobre la entrada, salida o permanencia de población nacional o extranjera dentro de su territorio".

DIAPOSITIVA 7



Políticas Migratorias

- Las políticas migratorias nacionales comprenden mínimamente:
 - Gestión de la entrada, tránsito, partida y retorno.
 - Reglamentación sobre quién puede permanecer en el territorio y durante cuanto tiempo.
 - Aplicabilidad "real" del principio de no discriminación.
 - Protección de los intereses de la población nacional que está en el extranjero.
 - Protección de las personas refugiadas.

DIAPOSITIVA 8



Políticas Migratorias

- Política migratoria integral:
 - el conjunto de principios con base en los cuales un gobierno maneja los asuntos de interés estatal relacionados con la regulación y manejo de los flujos migratorios que se dan desde y hacia un Estado y con las principales implicaciones que estos tienen para el Estado.
 - Estos principios están integrados en un documento que ha sido expedido formalmente por un órgano del Estado.

Módulo E - Política Migratoria en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 9

SESIÓN 3

La política migratoria costarricense

DIAPOSITIVA 10

Introducción

- Costa Rica ha intentado remozar y modernizar su política migratoria, primero con la promulgación de una nueva ley de migración (Ley 8764) en el 2008, y la promoción de un mayor involucramiento y abordaje interinstitucional por parte de entidades involucradas con la temática migratoria.
- Las políticas migratorias en Costa Rica se han caracterizado por estar dispersas en un conjunto de leyes, decretos y circulares y por ser:
 - limitadas
 - desorganizadas
 - poco específicas
 - desactualizadas
 - desarticuladas
 - relativamente centradas en el control migratorio y la integración
 - relativamente utilitaristas (selectivas)

DIAPOSITIVA 11

Introducción: Ley de Migración No.8764

- La búsqueda de la complementariedad entre la mano de obra nacional y la migrante.
- El respeto a los derechos humanos y las garantías constitucionales de toda persona extranjera que ingrese y permanezca en el país.
- La integración de las personas extranjeras en los procesos económicos, científicos, sociales, laborales, educativos, culturales y deportivos.
- El respeto a las costumbres, la convivencia pacífica y la diversidad de los habitantes.
- La adopción de medidas necesarias para garantizar la seguridad y el orden públicos.
- Facilitar regularización de las personas que se encuentran en el territorio nacional, de conformidad con las políticas de desarrollo.
- Garantizar el aseguramiento.
- El reconocimiento de la riqueza multicultural existente en el país y del desarrollo de las potencialidades de todas las personas.
- Las acciones que promuevan el retorno de las personas costarricenses que han migrado.

DIAPOSITIVA 12

Diseño de política de migración

De acuerdo a la Ley 8764 (art. 8), para desarrollar la política migratoria en el país deben tomarse en cuenta:

- Los planes de desarrollo nacional, regional o sectorial, y turístico.
- Los planes de inversión pública o privada.
- Los informes de instituciones como Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,
- Los informes de la Caja Costarricense del Seguro Social, y de los Ministerios de Agricultura, Economía, Comercio Exterior y Trabajo y Seguridad Social, así como el Ministerio de Planificación y el Instituto Costarricense de Turismo (ICT), Ministerio de Educación, de Vivienda, Planificación y del INEC.
- Las restricciones por motivo de seguridad pública que establezca el Poder Ejecutivo.

DIAPOSITIVA 13

Diseño de política de migración: Consejo Nacional de Migración

Funciones

- Recomendar al Poder Ejecutivo la política migratoria y las medidas y acciones necesarias para su ejecución, orientadas a la promoción de los derechos humanos de las personas.
- Divulgar información sobre materia migratoria que permita impulsar programas y proyectos favorables para la integración social.
- Recomendar a la DGME el diseño de acciones y programas dirigidos a la población costarricense residente en el exterior tendientes a vincularla efectivamente al país; el desarrollo de acciones que eviten la discriminación y cualquier forma de violencia contra la población extranjera que habita en Costa Rica.

DIAPOSITIVA 14

Diseño de política de migración: Consejo Nacional de Migración

Funciones

- Promocionar la participación de la sociedad civil en el proceso de formulación y ejecución de las políticas migratorias.
- Asesorar a la Dirección General acerca de los proyectos de integración que se ejecuten para atender las necesidades de la población migrante.
- Nombrar y destituir a los miembros propietarios y suplentes del Tribunal Administrativo Migratorio.

DIAPOSITIVA 15

Diseño de política de migración: Consejo Nacional de Migración

INTEGRANTES:

- El ministro o la ministra de Gobernación y Policía, quien lo presidirá.
- El ministro o la ministra de Relaciones Exteriores y Culto.
- El ministro o la ministra de Trabajo y Seguridad Social.
- El ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica.
- El ministro o la ministra de Salud.
- El ministro o la ministra de Educación.
- El director o la directora general de Migración y Extranjería.
- El presidente ejecutivo o la presidenta ejecutiva del Instituto Costarricense de Turismo.
- El presidente ejecutivo o la presidenta ejecutiva 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.

DIAPOSITIVA 16

Categorías especiales para trabajadores migrantes: Trabajadores de ocupación específica

- Las personas extranjeras que, sin estar comprendidas en las demás categorías especiales, sean requeridas para ejercer actividades asalariadas según los estudios que por actividades ocupacionales recomiende el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- En esta categoría también se considerarán los trabajadores por cuenta propia a quienes la Dirección de Migración y Extranjería les otorgará dicha condición, con base en las necesidades laborales del país.

Módulo E - Política Migratoria en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 17

**Categorías especiales para trabajadores migrantes:
Personas trabajadores temporales (artículo 98)**

- Las personas extranjeras a quienes la Dirección General les autorice el ingreso y la permanencia en el país y permanezcan en él 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.

DIAPOSITIVA 18

**Categorías especiales para
trabajadores migrantes:
Trabajadores fronterizos**

- Las personas extranjeras vecinas de las zonas aledañas a las fronteras de Costa Rica, autorizadas por la Dirección General 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 otros, los estudios técnicos aplicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

DIAPOSITIVA 19

TRATAMIENTO A POBLACIONES INDIGENAS

El 17 de mayo 2012 se publicó el Reglamento de Extranjería de la Ley 8764. En el **Título V** se desarrolla el tema: *Tratamiento a poblaciones indígenas extranjeras*, para quienes se establecen las siguientes categorías migratorias:

- Tratamiento Preferencial y Especial
- Categoría Especial: Trabajador Temporal
- Categoría Especial: Trabajador Transfronterizo
- Categoría Especial: Existente

DIAPOSITIVA 20

Gracias

Módulo F

Evaluar la necesidad de mano de obra

Duración total sugerida: 2 h y 40 min

DURACIÓN SUGERIDA	SESIÓN
5 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo F
65 min	Sesión 2 - Evaluación de la escasez de mano de obra
30 min	Sesión 3 - Sistemas de información sobre migración laboral
20 min	Sesión 4 - Herramientas para determinar la necesidad de mano de obra extranjera
40 min	Sesión 5 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica: estimaciones del mercado laboral

Objetivos del Módulo F

El Módulo F busca ofrecer un panorama general sobre los siguientes aspectos:

1. Las herramientas para identificar y proyectar la escasez de mano de obra.
2. Las opciones de política para responder a la escasez de mano de obra, incluyendo la migración laboral.
3. Las herramientas para evaluar y determinar la necesidad de mano de obra extranjera.
4. Los sistemas de información del mercado laboral existentes en Costa Rica.

Resultados del aprendizaje del Módulo F

Al finalizar este módulo, los participantes:

1. Comprenderán los procesos y herramientas empleados para evaluar la escasez de mano de obra y la demanda de mano de obra extranjera, incluyendo la forma en que tales herramientas puedan tener un impacto diferente en la población femenina y masculina.
2. Comprenderán la complejidad política y técnica de evaluar y determinar los grados de necesidad de mano de obra extranjera.
3. Conocerán los diferentes componentes de los sistemas de información del mercado laboral existentes en Costa Rica.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

Sesión 1

Introducción al Módulo F

Duración total sugerida: 5 min

5 min - Introducción

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo F
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo F

Introduzca el tema

1. Explique los objetivos y resultados de aprendizaje esperados del Módulo F: Ofrecer un panorama general sobre los siguientes aspectos:
 - Las herramientas para identificar y proyectar la escasez de mano de obra.
 - Las opciones de política para responder a la escasez de mano de obra, incluyendo la migración laboral.
 - Las herramientas para evaluar y determinar la necesidad de mano de obra extranjera.
 - Los sistemas de información del mercado laboral existentes en Costa Rica.
2. Al finalizar este módulo, los participantes::
 - Comprenderán los procesos y herramientas empleados para evaluar la escasez de mano de obra y la demanda de mano de obra extranjera, incluyendo la forma en que tales herramientas puedan tener un impacto diferente en la población femenina y masculina.
 - Comprenderán la complejidad política y técnica de evaluar y determinar los grados de necesidad de mano de obra extranjera.
 - Conocerán los diferentes componentes de los sistemas de información del mercado laboral existentes en Costa Rica.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

Sesión 2

Evaluación de la escasez de mano de obra

Duración total sugerida: 65 min

15 min - Introducción
20 min - La importancia del mercadeo
20 min - Desarrollo de estrategias de promoción de mano de obra
10 min - Opciones de política para responder a la falta de mano de obra

METODOLOGÍA	Presentación magistral alternada con dinámicas de trabajo en grupo
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo F
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo F

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es ofrecer un panorama general sobre las formas de evaluar la escasez de mano de obra en una economía en el contexto de los mercados laborales, así como presentar algunas herramientas políticas que inciden en la problemática.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y de reforzar el aprendizaje.

Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Introduzca el tema

1. Introduzca esta sesión exponiendo a las y los participantes la importancia para un gobierno de conocer la situación económica de su país en general, y la escasez de mano de obra en los diferentes sectores en particular. Aclare que en esta sesión se va a analizar esta escasez de mano de obra en una economía.
2. Exponga los diferentes tipos de escasez de mano de obra, y sus causas.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

Escasez de la mano de obra

Haga hincapié en la distinción entre la escasez de mano de obra agregada y la escasez ocasionada por incompatibilidades en el mercado laboral.

1. Escasez de mano de obra agregada: Este tipo de escasez se refiere a los casos en que existe un empleo (casi) pleno y una dificultad general para encontrar mano de obra que llene los puestos vacantes.
2. Incompatibilidad en el mercado laboral: Este tipo de escasez puede coexistir con niveles substanciales de desempleo:
 - Exponga los principales casos de incompatibilidad (cualitativa, regional y de preferencias) mediante los siguientes puntos:
 - La incompatibilidad cualitativa (o escasez de destrezas) se presenta cuando no hay una correspondencia entre los campos de capacitación de la mano de obra y los perfiles de funciones de los puestos vacantes.
 - La incompatibilidad regional ocurre cuando quienes buscan trabajo y las compañías que ofrecen trabajos adecuados se encuentran ubicadas en regiones diferentes, y los puestos de trabajo y/o los trabajadores(as) son inamovibles.
 - La incompatibilidad de preferencias describe una brecha entre los trabajos que las personas desempleadas están dispuestas a asumir y los puestos vacantes disponibles.

Causas de la escasez de mano de obra

1. A fin de definir las respuestas de política, se requiere analizar diversos factores que inciden en la oferta y la demanda del mercado laboral.
2. Exponga las dos principales dinámicas que inciden en la demanda de mano de obra:
 - Efecto industrial, esto es, el crecimiento o descenso en un sector o industria determinada.
 - Efecto del empleo, es decir, cuando ocurre un giro en la composición ocupacional del empleo en una industria determinada.
3. Efecto industrial:
 - Crecimiento económico: Si bien este es un factor importante, la relación entre el crecimiento económico y la demanda de mano de obra resulta un tema de especial complejidad. Por ejemplo, el crecimiento económico no genera necesariamente más empleos si se presenta acompañado de un aumento en la productividad.
 - Cambio estructural: Un efecto típico de un cambio estructural en la economía es el aumento del desempleo; en otras palabras, se produce un excedente de mano de obra en un sector que se contrae (por ejemplo, el sector agrícola), mientras que otro sector que se expande (por ejemplo, los servicios) enfrenta una escasez.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

4. Efecto del empleo:

- División internacional del trabajo: La ubicación de la producción y de los servicios influye de forma significativa en la demanda de mano de obra con determinadas destrezas y ocupaciones.
- Cambio e innovación tecnológica: De manera similar, el cambio y la innovación pueden incidir en la demanda por determinadas habilidades y ocupaciones en áreas específicas.

5. Presente los factores que influyen en la oferta de mano de obra:

- Tendencias demográficas.
- Inmigración neta, composición demográfica de los flujos y tasa de participación en la fuerza laboral.
- Opciones individuales de educación y capacitación.
- Preferencias ocupacionales de la fuerza laboral nacional.
- Movilidad regional de los trabajadores y trabajadoras nacionales.

Métodos para estimar y proyectar situaciones de escasez de mano de obra

Esboce los diversos métodos existentes.

1. Sondeos a los empleadores:

- Práctica común para estimar la escasez de mano de obra. Incluye sondeos e informes de los empleadores sobre sus requerimientos en determinados sectores.
- Estas encuestas tienen sus limitaciones: Las expectativas excesivamente ambiciosas de los empleadores limitan su potencial de predicción.

2. Estudios sobre sectores específicos del mercado laboral:

- Los gobiernos también pueden realizar estudios sobre la situación de sectores particulares de la fuerza laboral. Si bien esto puede arrojar evaluaciones más precisas sobre la situación actual del mercado laboral, también puede resultar menos efectivo para evaluar contracciones o la situación de la demanda.
- Resulta más complejo predecir una escasez de mano de obra que estimar la situación actual, debido a los cambios en la economía nacional, regional y mundial que puedan influir en el mercado laboral en formas imprevistas.
- Destaque la importancia de analizar situaciones de escasez en campos de trabajo que quizás sean invisibles (por ejemplo, el cuidado de terceros, hospitalidad, servicios de comidas y bebidas, trabajo doméstico).
- Dejar de lado estas áreas puede derivar en políticas que favorezcan la mano de obra calificada y/o a los varones migrantes con respecto a la población migrante no calificada y/o las mujeres.
- Resulta crucial reconocer estas categorías del empleo dentro del mercado laboral, a fin de evitar que sean llenadas con trabajadores indocumentados.

3. En términos más generales, todas las fuentes deben incluir los datos desglosados por sexo, a fin de obtener evaluaciones de mercados segmentados por género.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

La importancia del mercadeo

1. Introduzca el tema con los siguientes elementos:
 - Los Estados que desean abrir nuevos mercados laborales o abrir a sus nacionales nuevos canales para la migración legal pueden aprovechar las técnicas generales del mercadeo.
 - Haga hincapié en los siguientes aspectos relacionados con la terminología:
 - El uso del término “mercadeo” en el contexto de la migración laboral puede evocar críticas, ya que suele estar reservado para los bienes y productos.
 - Las herramientas de mercadeo provienen del sector privado. En el contexto de la migración laboral han de aplicarse para apoyar que las políticas favorezcan el interés público y la protección de los derechos y necesidades de la mano de obra migrante.
2. Exponga la definición de mercadeo desglosándola en sus componentes:
 - El mercadeo es el proceso gerencial responsable de identificar, anticipar y satisfacer los requerimientos del cliente de manera que resulte rentable:
 - “Identificar” los requerimientos es el primer paso crítico en mercadeo para determinar cuál será el mercado de un producto o servicio.
 - “Anticipar” las necesidades futuras es la cualidad necesaria que permite mantener la competitividad en el mercado.
 - “Satisfacer” el deseo del cliente por productos o proveedores de servicios que cumplan con sus requerimientos.
3. En el contexto de la gestión de la migración laboral, esto hace referencia a los siguientes elementos:
 - Oferta de mano de obra: los potenciales trabajadores y trabajadoras migrantes.
 - Demanda de mano de obra: La demanda de trabajadores migrantes por parte de los empleadores en el mercado internacional de mano de obra.
 - El objetivo es, por lo tanto, lograr una correspondencia entre la demanda y la oferta sobre la base del pleno respeto de los Derechos Humanos y laborales de los trabajadoras migrantes, para el cual las herramientas y métodos del mercado resultan de utilidad.
 - La frase “de manera que resulte rentable” puede hacer referencia a todo el proceso migratorio, de forma que el país de origen, el país de destino y los trabajadores y trabajadoras migrantes se beneficien todos de la migración laboral.
4. Plantee el contexto de competitividad en que se enmarca la promoción del empleo en el exterior:
 - Los países que buscan el traslado de sus nacionales a otros países deben buscar oportunidades en el mercado internacional de trabajo. Como resultado de la falta de normas y estándares internacionales sobre la admisión de personas extranjeras al territorio del país en cuestión, dicho mercado resulta altamente complejo y competitivo. (Traiga a colación el Módulo B).
 - Subraye la importancia de las agencias privadas de contratación en muchos países. Es necesario tomar en cuenta a dichas agencias e involucrarlas en el desarrollo e implementación de una estrategia dirigida al mercado laboral.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

El proceso de desarrollo de mercados

En el contexto del mercado internacional de trabajo, esto significa lograr una correspondencia entre la oferta y la demanda de mano de obra:

- Desde el punto de vista del empleador extranjero (el lado de la demanda) lograr esa correspondencia significa que la educación formal y la experiencia requerida por éste se ajusten a lo ofrecido por las trabajadoras y trabajadores del país de origen.
- Desde el punto de vista del país de origen también implica que la demanda de mano de obra extranjera cumpla con los objetivos de su estrategia laboral en términos del interés público y de la protección de los derechos e intereses de la mano de obra migrante.
- Por lo tanto, a fin de crear las condiciones para esta correspondencia entre la oferta y la demanda, es obligatorio tener un conocimiento adecuado tanto de la oferta como de la demanda.

Fases sucesivas del proceso de desarrollo de mercados

- Evaluación del mercado nacional de mano de obra (capacidad de la oferta) e identificación del mercado meta (la demanda).
- Incursión en la economía laboral del país de destino (actividades de promoción).
- Implementación del programa (obtención de contratos de trabajo y convenios de contratación).
- Mayor participación del país de origen en el mercado.
- Mantenimiento de la participación en el mercado.

5. Destaque el hecho de que Costa Rica no cuenta con una plataforma de información sobre oferta y demanda laboral a través de la cual se pueda determinar las necesidades del mercado laboral.
6. No obstante, existen algunas instituciones que trabajan el tema del empleo y la migración, poseen iniciativas puntuales o tienen funciones principales a través de las cuales captan información sobre la situación actual:
 - Dirección General de Planificación del Trabajo (DGPT), incluye el Observatorio del Mercado Laboral del MTSS.
 - Dirección Nacional de Empleo, incluye el Departamento de Migraciones Laborales del MTSS que trabaja en la adecuación de la demanda y la oferta laboral con países de destino.
 - La Dirección General de Migración y Extranjería.
 - El Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Nota para los facilitadores

Mencione a las y los participantes que estas instituciones, sus funciones y la información relacionada al empleo y migración que brindan se desarrollaran en la siguiente sesión.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

7. Exponga el caso del sector construcción en Costa Rica, y cómo el componente migratorio fue fundamental para compensar el faltante de mano de obra.

Demanda y oferta laboral para el sector construcción en Costa Rica

- Durante el 2006 y 2007, en Costa Rica y principalmente en la provincia de Guanacaste, se formó uno de los mercados de bienes raíces más atractivos de la región y se dieron grandes inversiones provenientes, en su mayoría, de los Estados Unidos. El “boom” del mercado inmobiliario tuvo entre sus consecuencias la variabilidad del sector de la construcción.
- La demanda de mano de obra en Costa Rica en el año 2007 fue de 161,104 trabajadores para la construcción de 5.3 millones de metros cuadrados de construcción tramitados ante el Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos (CFIA).
- No obstante, según la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples del 2007 que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), se estima que 151,788 personas trabajaron en el sector construcción ese año. Por consiguiente se da un faltante de mano de obra de 9,300 trabajadores, esto para atender a la demanda existente según los datos del CFIA.
- Según datos del INEC en el año 2007 se dio un incremento del 19.79% en la cantidad de trabajadores en el sector construcción, en comparación con el año 2006. Es decir, en el 2007 se registraron 25, 084 trabajadores más que en el 2006.
- Este déficit de mano de obra y la creciente demanda en el sector construcción llevó a las autoridades a plantearse la necesidad de gestionar un nuevo proyecto de Ley de Migración y Extranjería así como a realizar esfuerzos binacionales entre Costa Rica y Nicaragua para impulsar un nuevo procedimiento de gestión migratoria para trabajadores temporales.
- Según estimaciones de la Cámara Costarricense de Construcción (CCC), para el año 2008 el sector construcción necesitaría emplear a unos 60,000 trabajadores que se ubicarían en proyectos inmobiliarios en Guanacaste y Jacó; además, se estimaba una cantidad de 77,000 trabajadores para el año 2008.
- En el 2007, el gobierno costarricense autorizó el ingreso de 41,500 trabajadores nicaragüenses; 10,000 de ellos fueron autorizados para laborar en el sector construcción. Sin embargo, la CCC indicó que para diciembre de 2007 se calculaba que las constructoras necesitarían entre 40,000 y 50,000 obreros extra para el 2008.
- Frente a esta situación, y con base en un planteamiento de necesidades extendido por la CCC, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, la Dirección General de Migración y Extranjería y la misma CCC definieron en el año 2007 un procedimiento para autorizar el ingreso de mano de obra extranjera en el sector construcción del país. Este procedimiento es el “Estudio técnico ML-DNE-015-2007 (Ministerio de Trabajo)”.

Fuente: OIM,2008b.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

Desarrollo de estrategias de promoción de mano de obra

Ejercicio de reflexión: ¿Deben los países de origen promover el empleo en el exterior? / Duración: 10 min en total

- Introduzca la actividad subrayando el hecho de que un número cada vez mayor de países en desarrollo y países con economías emergentes y en transición buscan adoptar políticas, legislaciones y estructuras que promuevan el empleo de su fuerza laboral en el exterior. En otras palabras, muchos países de origen adoptan hoy en día estrategias activas con miras a encontrar oportunidades de empleo para sus nacionales en el exterior. Este es el resultado de la creciente globalización y de la interconexión de los mercados laborales.
- Divida a los participantes en parejas y pídale que respondan a la siguiente pregunta: ¿Deben los países de origen promover el empleo en el exterior?
 - Indíqueles que uno de los integrantes de la pareja estará a favor y otro en contra de las actividades de promoción.
- Pida a algunas parejas que expongan brevemente los principales argumentos a favor y en contra después de 5 minutos de discusión.
- Extraiga las conclusiones a partir de las respuestas de los participantes utilizando los elementos que se exponen a continuación.

Objetivos de las estrategias de promoción

1. El punto de partida de la discusión está en el reconocimiento de que la creación de oportunidades de empleo en el país de origen es la primera y la mejor opción.
2. Las estrategias de promoción no buscan fomentar la salida de mano de obra nacional. Para el país de origen, el punto de partida está en reconocer la existencia de flujos emigratorios, y de ahí el interés nacional en desarrollar estrategias y políticas con miras a que tales flujos sean ordenados y gestionados.
3. De manera similar, el objetivo no es expandir el empleo a través de la emigración, sin importar dónde y sin importar las condiciones.
4. Los objetivos generales de una política para el mercado laboral pueden resumirse en la búsqueda de abrir nuevos mercados para la migración legal de mano de obra para:
 - Atenuar el desempleo:
 - Esta es probablemente la principal justificación de los países de origen.
 - Destaque el hecho de que las consecuencias de la emigración de mano de obra nacional son complejas.
 - La emigración rara vez se traduce en aumentos salariales. Así, al declinar sus utilidades el empleador puede recurrir a recortes en la inversión y el personal.
 - No obstante, es posible que la emigración traiga consigo otros ajustes en la economía nacional (por ejemplo, la recepción de remesas).
 - Generar divisas a través del envío de remesas:

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

- Las remesas enviadas por las personas migrantes pueden definirse en términos generales como las transferencias personales de dinero hacia el país de origen.
 - Pueden ser una fuente importante de divisas para los países de origen.
 - Es necesario tener presente que las remesas son fondos privados. Por consiguiente, su movilización y canalización para el desarrollo es un tema complejo y controvertido (el tema de remesas se trata en detalle en el Módulo G).
 - Promover la adquisición y transferencia de competencias:
 - Los trabajadores y trabajadoras migrantes pueden adquirir destrezas generales que no adquirirían en su país de origen y luego transferirlas al regresar al mismo.
 - Haga énfasis en que tales transferencias de competencias están condicionadas por una serie de elementos, entre ellos la propia posibilidad de adquirir nuevas destrezas en el otro país, el retorno, y la posibilidad real (condiciones) de transferirlas al país de origen.
 - Promover la protección de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras migrantes, garantizando una migración ordenada a países en los que tales derechos se verán protegidos y en donde puedan esperar obtener un ingreso decente.
5. Las estrategias relacionadas con el mercado laboral se contemplan como parte de las políticas de gestión migratoria más generales que buscan optimizar los beneficios de la migración laboral y proteger los derechos e intereses de la mano de obra migrante.

Opciones de política para responder a la falta de mano de obra

Subraye los siguientes elementos:

1. Las situaciones de escasez no necesariamente reflejan la necesidad de atraer mano de obra extranjera.
2. Hay varias maneras de responder a la escasez de trabajadores y la migración laboral es una de las herramientas para compensarla.

Posibles respuestas que no dependen de la migración:

1. Incrementar la intensidad en el uso del capital –o la tecnología– en el proceso de producción.
2. “Externalizar” o reubicar operaciones en países con costos más bajos de mano de obra.
3. Aumentar las horas de trabajo.
4. Optar por la fabricación de productos que requieran el uso menos intensivo de mano de obra.

La migración como herramienta para compensar la escasez de mano de obra

1. Exponga los siguientes argumentos en apoyo al uso de la migración como herramienta para compensar la escasez de mano de obra:

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

- En el contexto de la sociedad del conocimiento, aumenta la importancia de que los trabajadores tengan las habilidades y destrezas necesarias, condición que a veces puede no ser factible satisfacer mediante la oferta interna, o al menos no en el corto o mediano plazo.
 - En los casos en que la inflexibilidad de la fuerza laboral deriva en situaciones de escasez, al estar renuentes los trabajadores nacionales a hacer determinados trabajos, cambiar de ocupaciones o reubicarse geográficamente, cabe la posibilidad de que no sea política o socialmente factible resolver esta incompatibilidad mediante reformas al interior del país.
 - Las tendencias demográficas suponen la posibilidad de que se presenten situaciones de escasez de mano de obra a todos los niveles, en cuyo caso se requerirá importar mano de obra extranjera para contrarrestar las crecientes tasas de dependencia. Sin embargo, la inmigración puede contrarrestar sólo de manera parcial los cambios en muchas naciones industrializadas.
2. Subraye el hecho de que la migración laboral también trae consigo sus propios problemas y riesgos:
- Amplios sectores de la opinión pública podrían estar renuentes a que los empleadores contraten trabajadores extranjeros, en particular cuando la escasez coexiste con niveles significativos de desempleo en el país. La gestión de la migración es un tema altamente político.

Recursos de preparación para los facilitadores

Abella, M.

2006 “Policies and Best Practices for Management of Temporary Migration”, paper presented at the International Symposium on International Migration and Development. Disponible en: http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P03_SYMP_Abella.pdf

Baruah, N. y Cholewinski, R.

2007 Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, IOM, ILO, pp. 103-105.

Boswell C., Stiller S., Straubhaar T.

2004 “Forecasting Labour and Skills Shortages: How can Projections Better Inform Labour Migration Policies”, paper prepared for the European Commission, Hamburg Institute of International Economics, Migration Research Group. Disponible en: http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Dossier/Demografie/Boswell_Stiller_Straubhaar_Forecasting_Labour_and_Skills_Shortages.pdf

Martin, Ivan.

2011. Labour market information systems and labour migration information in six developing countries: the challenge of integration. Comparative study on Tunisia, Colombia, Costa Rica, Nicaragua, Ghana and Senegal, OIM, pp.26-32.

Organization for Security and Co-operation in Europe

2009 Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, pp. 27-28. Disponible en: http://www.osce.org/publications/eea/2009/05/37689_1289_en.pdf

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

Organización Internacional para las Migraciones

2008a Informe sobre las migraciones en el mundo 2008. La gestión de la movilidad laboral en una economía mundial en plena evolución, OIM, pp. 323-346.

2008b. Demanda laboral del sector construcción en Costa Rica y su componente migratorio, San José, Costa Rica: Infoterra editores.

Van Lidth de Jeude, M.

2011. Estudio país de base: el sistema de información sobre el mercado laboral y la información sobre la migración laboral en Costa Rica, OIM.

Sesión 3

Sistemas de información sobre migración laboral

Duración total sugerida: 30 min

5 min - Introducción

25 min - Diferentes instituciones con información sobre el mercado laboral

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo F
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo F

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es ofrecer un panorama general sobre los sistemas de información sobre migración laboral.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y de reforzar el aprendizaje.

Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Introduzca el tema

1. Introduzca la sesión mencionando que en el ámbito de las migraciones laborales, más aun en un país como Costa Rica en el que la inmigración supera a la emigración, se requiere de datos estadísticos y análisis cualitativos actualizados sobre el mercado de trabajo y las migraciones laborales para la creación de políticas públicas adecuadas a las necesidades.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

2. También, recuerde a las y los participantes de las múltiples instituciones que intervienen en el proceso migratorio, de manera que la información se encuentra en cierta medida dispersa.

¿Qué son los sistemas de información sobre el mercado laboral?

Según Marije Van Lidth de Jeude (2011:10), los sistemas de información del mercado laboral se caracterizan por brindar:

1. Información sobre:
 - Condiciones del mercado laboral.
 - Requerimientos y tendencias de demanda y oferta.
 - Composición y características de la oferta de trabajo.
 - Proyecciones de la futura demanda y oferta.
 - Oportunidades y problemas del mercado y empleo.
 - Servicios y recursos de educación y capacitación.
 - Otra información relevante para apoyar la toma de decisiones relacionada al mercado laboral.
2. Interpretaciones y análisis de los datos para diversas necesidades de clientes como:
 - Análisis narrativo de las tendencias en el tiempo.
 - Comparación narrativa entre industrias y profesiones.
 - Análisis narrativa adaptada a aplicaciones específicas.
 - Presentación gráfica de información.

Diferentes instituciones con información sobre el mercado laboral

Dirección General de Planificación del Trabajo (DGPT)

1. Esta institución busca asesorar autoridades superiores en la toma de decisiones y diseño de políticas de empleo y salarios.
2. Dentro de la DGPT hay dos departamentos que conforman el Observatorio del Mercado Laboral (OML): El Departamento de Estudios y Planes y el Departamento de Investigación del Mercado Laboral.
3. El OML surge del Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral , financiado por la agencia de cooperación española AECID y con el apoyo técnico de la OIT, la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC) del SICA y el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España (MTIN).

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

Dirección Nacional de Empleo (MTSS)

En conjunto con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Ministerio de Educación Pública (MEP), administra el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE). Dicho sistema ofrece el servicio de intermediación buscoempleocr.com. Mencione que más adelante se ampliará este tema.

Departamento de Migraciones Laborales (MTSS)

Este departamento es parte de la Dirección Nacional de Empleo. Entre sus funciones se encuentran las siguientes:

1. A este departamento le compete la realización de los estudios técnicos y la evaluación de las necesidades del mercado de trabajo.
2. Le corresponde extender la recomendación técnica dirigida a la DGME para otorgar los permisos de temporales de trabajo a personas extranjeras.
3. No comparte la información con el SIOIE.

Dirección General de Migración y Extranjería

La DGME es la autoridad competente para todo aquello relacionado con la gestión de la migración. Corresponde a la DGME otorgar las visas y los permisos de trabajo (en coordinación con el Departamento de Migraciones Laborales del MTSS). El departamento de Planificación Institucional gestiona los datos estadísticos sobre inmigración.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

1. Es la institución encargada de coordinar la información estadística del país. Posee estadísticas sobre el empleo e indicadores del mercado laboral, a los que se puede acceder por medio de su sistema de consultas vía su sitio web.
2. Desde el año 2010, el INEC monitorea el mercado laboral a través de una encuesta continua (mensual) de empleo. Instituciones como el programa Estado de la Nación, así como otras instituciones de gobierno y academia, hacen uso de esta nueva base de datos para la elaboración de sus estudios.
3. Por otra parte, el INEC también trabaja las siguientes temáticas relacionadas con empleo y migración:
 - Sistema de autorización de DGME.
 - Información que tiene la Dirección Nacional de Empleo sobre ofertas de trabajo y solicitantes de empleo.
 - Información estadística.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

Nota para los facilitadores

Destaque el hecho de que, tal y como se desarrolló en este módulo, existen múltiples instituciones involucradas en la gestión migratoria y laboral; todas estas instituciones manejan diferentes datos que comparten en algunos casos. Sin embargo, es importante destacar el papel que juega el trabajo en conjunto del INA, MEP y la Dirección Nacional de Empleo con el SIOIE y el “Portal de Empleo y Migración”. Es importante también no olvidar la importancia del Observatorio de Mercado Laboral.

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

Es una institución de educación técnica que cuenta con 9 oficinas regionales y más de cincuenta centros de formación en todo Costa Rica. Además, le compete realizar evaluaciones del mercado laboral.

1. El INA tiene un departamento de intermediación laboral. El Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE) (<http://buscoempleocr.com>) se encuentra físicamente ubicado en el INA y es administrada por el Instituto.
2. Solamente migrantes bajo la categoría de residentes pueden hacer uso de los servicios del INA y del SIOIE.
3. Es difícil calificar al SIOIE como un sistema para determinar las necesidades del mercado laboral ya que funciona de manera parcial y contienen puestos que ya caducaron. No obstante, ofrece la posibilidad de generar reportes generales.
4. Mencione como ejemplo el siguiente caso:

Lista de reportes que pueden ser generados por el SIOIE

Con la información insertada en la plataforma electrónica www.buscoempleocr.com se puede generar los siguientes reportes generales:

- CV consultados por las empresas.
- Puestos vistos por los (as) oferentes.
- CV que menos concuerdan.
- Puestos que menos concuerdan.
- Personas por estado de ocupación.
- Demanda según ubicación geográfica y ocupación por sexo.
- Oferta según resultado de notificación y ocupación por sexo.

Se puede generar los siguientes reportes con respecto a la oferta:

- Número de personas oferentes por ubicación geográfica (provincia, cantón, distrito), ocupación, sexo.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

- Número de personas oferentes según nivel académico, sexo y ocupación.
- Número de oferentes según ocupación, experiencia laboral y sexo.
- Número de oferentes según ocupación, tipo de discapacidad, sexo y ubicación geográfica.
- Número de oferentes con dominio de otro idioma diferente al español, según nivel de idioma y ubicación geográfica.
- Número de oferentes con dominio de otro idioma diferente al español, según nivel de idioma y ocupación.
- Número de oferentes según nacionalidad, ocupación y sexo.
- Número de oferentes referidos a empleadores según ocupación.
- Número de oferentes registrados según evento (feria u otro) y ocupación.
- Cantidad de oferentes por cada funcionario por ocupación.
- Número de oferentes según ubicación geográfica (provincia, cantón, distrito) y situación en el empleo por jefatura del hogar y sexo.
- Número de oferentes según asistencia a enseñanza y ocupación por sexo.
- Número de oferentes según ocupación, situación en el empleo y tiempo de búsqueda por sexo.
- Número de oferentes según grupo de edad y ocupación por sexo y coincidencia en la ocupación.
- Número de oferentes según ocupación y tiempo de experiencia por sexo.
- Número de oferentes según ubicación geográfica y ocupación por deseo de capacitación y sexo.

Se puede generar los siguientes reportes con respecto a la demanda:

- Consulta de puestos por fecha y estado (vacante, eliminado, ocupado con oferente del sistema, ocupado con oferente externo).
- Empleadores según ubicación geográfica y actividad económica de la empresa.
- Puestos a cubrir según ubicación geográfica.
- Total de empleadores por ocupación.
- Cantidad de puestos demandados por actividad económica, provincia, cantón y distrito.
- Cantidad de puestos solicitados según nivel educativo x ocupación.
- Cantidad de puestos solicitados con estudios del INA u otra institución x ocupación y actividad económica.
- Cantidad de puestos solicitados por nivel de idioma diferente al español y ocupación.
- Empleadores que aceptan personas con discapacidad, según tipo de discapacidad.
- Cantidad de puestos registrados por cada funcionario.
- Número de puestos por tamaño de la empresa.
- Número de puestos según condición del puesto y ocupación por tiempo de la jornada.
- Número de puestos que requieren algún grado de experiencia laboral según ocupación por tiempo de experiencia.
- Número de puestos que requieren conocimientos en cómputo según tipo de conocimiento y ocupación por nivel de dominio.
- Número de personas no contratadas según ocupación por tipo de motivo.
- Las necesidades de capacitación específica de las empresas según ubicación geográfica.

Fuente: Van Lidth de Jeude, M. 2011.105-106.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

5. El INA, en conjunto con el MTSS y MEP, desarrolla otra iniciativa: “Portal de empleo y formación”. Este portal es un intento por solventar la problemática existente en torno a la dispersión de la información del mercado laboral:
 - Esta herramienta web busca aglutinar en un único portal la información relacionada con la demanda y oferta laboral.
 - El portal es parte del Sistema Nacional de Formación Profesional (SINAFOR).

Observatorio del Mercado Laboral (OML)

1. El Observatorio del Mercado Laboral es parte de la Dirección General de Planificación del Trabajo del MTSS.
2. El OML surge del Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL) fundado por la OIT y AECID.
3. No cuenta con una base de datos propia de manera que las bases generadas a partir de las encuestas de hogares por parte del INEC constituyen su mayor fuente de información:
 - Desde el 2006, se publica anualmente un estudio sobre el mercado de trabajo costarricense basado en información brindada por la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del INEC y la CCSS; además, toma en cuenta información del INA y MEP sobre la oferta educativa.
 - En el año 2007 se realizaron las “Jornadas técnicas empresariales” que consistían en una consulta realizada a sectores empresariales de la Gran Área Metropolitana (GAM) sobre necesidades sectoriales de capacitación..

Recursos de preparación para los facilitadores

Martin, I.

2011. Labour market information systems and labour migration information in six developing countries: the challenge of integration. Comparative study on Tunisia, Colombia, Costa Rica, Nicaragua, Ghana and Senegal, OIM, pp.26-32.

Ministerio de Trabajo y Seguridad

2010. Mercado de Trabajo en Costa Rica, 2009. Observatorio del Mercado Laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Observatorio del Mercado Laboral. EDITORAMA, San José, C.R.

Van Lidth de Jeude, M.

2011. Estudio país de base: el sistema de información sobre el mercado laboral y la información sobre la migración laboral en Costa Rica, OIM.

Enlaces de interés

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. www.mtss.go.cr

Instituto Nacional de Aprendizaje. www.ina.ac.cr

Instituto Nacional de Estadística y Censo. www.inec.go.cr

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OIT). www.observatorio.oit.or.cr
OIT / Proyecto FOIL. www.empleo-foil.oit.or.cr

Sesión 4

Herramientas para determinar la necesidad de mano de obra extranjera

Duración total sugerida: 20 min

10 min - Introducción y pruebas o evaluación del mercado laboral
10 min - Cuotas

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo F
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo F

Introduzca el tema

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es ofrecer un panorama general sobre las herramientas para determinar la necesidad de mano de obra extranjera.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y de reforzar el aprendizaje.

Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Pruebas del mercado laboral, listas de ocupaciones en escasez y sistemas de cuotas

1. Una vez identificada la escasez de mano de obra, existen diferentes herramientas de política para evaluar y determinar la necesidad de contratar trabajadores extranjeros, tomando en cuenta el posible impacto de su incorporación a la fuerza laboral del país.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

2. Introduzca las principales herramientas:
 - Pruebas/evaluación del mercado laboral y listas de ocupaciones.
 - Cuotas.

Pruebas o evaluación del mercado laboral

Exponga la definición y las principales características de las pruebas del mercado laboral:

1. Sirven para determinar la disponibilidad de mano de obra local al requerir, al requerir que el empleador publique la vacante para un cargo determinado durante un período de tiempo determinado, para demostrar que éste ha tomado medidas activas para la contratación de trabajadores locales antes de contratar trabajadores(as) extranjeros(as).
2. Pueden coexistir con los sistemas de cuotas.
3. La mayoría de los países europeos de destino aplican dichas pruebas a quienes solicitan permisos de trabajo por primera vez, así como a los trabajadores y trabajadoras migrantes que ya se encuentran en el país y desean cambiar de trabajo u ocupación.
4. En América Latina, el uso de pruebas de mercado laboral no está ampliamente difundido, ya que ni la correspondencia entre la oferta y demanda laboral, ni el sistema de admisión de mano de obra extranjera se encuentran sistematizados como en algunos países de destino establecidos (por ejemplo, los países europeos, Australia, Canadá o Estados Unidos).
5. Puede mencionar las medidas que aplican algunos países de destino en el marco de los programas de migración laboral temporal y circular (MLTC) para analizar la pertinencia del reclutamiento de trabajadores(as) extranjeros(as); aunque dichas medidas no constituyen pruebas del mercado laboral en todo el sentido de la definición ya que, en muchos casos, los empleadores en el país de destino no estaban obligados a anunciar las vacantes a nivel local para determinar si éstas pueden ser cubiertas por trabajadores nacionales.
6. Destaque el hecho de que el sistema de pruebas de mercado es una política mínima en términos de la evaluación y determinación de los niveles de necesidad de mano de obra. El mismo no aplica los métodos para detectar y proyectar situaciones de escasez de mano de obra antes mencionados.
7. Esboce las desventajas de este sistema:
 - Se trata de un procedimiento que requiere tiempo.
 - Sus críticos lo consideran inapropiado en el contexto actual de creciente competencia por mano de obra calificada: para el momento en que se concluyen los procedimientos, es probable que las empresas locales ya hayan perdido oportunidades.
8. Las listas de ocupaciones en escasez son una herramienta complementaria a las pruebas del mercado laboral, a la vez que constituyen una posible solución a la lentitud de tales pruebas:

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

- A fin de enfrentar esta limitación del sistema de pruebas del mercado de trabajo, varios países (por ejemplo, Francia, Noruega, España y el Reino Unido) introdujeron excepciones para ciertas profesiones en las que existe escasez, como es el caso de los trabajadores de la salud, ingenieros, educadores y especialistas en las tecnologías de información y comunicación. En estos casos no se aplican las pruebas, o bien las reglas se flexibilizan.

Cuotas

Presente la definición y las principales características del sistema de cuotas.

1. Las cuotas son límites numéricos fijos para la admisión de trabajadores y trabajadoras migrantes a un país.
2. Pueden establecerse ya sea como una cifra fija propiamente de trabajadores y trabajadoras migrantes que podrán ser admitidos, o como un porcentaje del total de la fuerza laboral.
3. Funcionan principalmente sobre una base anual, estableciéndose de acuerdo con una estimación de la demanda de mano de obra para el año en curso (las pruebas del mercado laboral, en cambio, se aplican a cada trabajador o trabajadora migrante de manera individual).
4. Se establecen normalmente desde el gobierno central en coordinación con diferentes actores clave, por ejemplo los empleadores, sindicatos, autoridades regionales y la sociedad civil.
5. Al establecer cuotas normalmente se distingue entre diferentes regiones, industrias o sectores de actividad y sectores del empleo, y también pueden definirse mediante una relación máxima de trabajadores locales y extranjeros a ser contratados por empresas individuales.
6. Mencione el ejemplo a continuación sobre sistemas de cuotas que funcionan en Costa Rica:

Sistema de cuotas en Costa Rica

En setiembre de 2007, la Cámara Nacional de Agricultura y Agroindustria (CNAA) y el Gobierno de Costa Rica suscribieron un acuerdo para incorporar el sector agrícola a una agenda de competitividad. En esta coyuntura, se emitió una recomendación para que la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) otorgara la autorización para la contratación de trabajadores temporales. En ese momento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) recomendó una cuota inicial de 10,000 trabajadores en puestos definidos por el Ministerio.

Ese mismo año, la Cámara Costarricense de Construcción (CCC), el MTSS y la DGME definieron un procedimiento para autorizar el ingreso de mano de obra extranjera al sector construcción. El “Estudio técnico ML-DNE-015-2007 (Ministerio de Trabajo)” señala el procedimiento para el ingreso de fuerza de trabajo extranjera. Mediante este estudio el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social recomendó la autorización de 10,000 trabajadores para la construcción.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

El Consejo de Transporte Público en el año 2008 realizó un estudio técnico para estimar la necesidad de conductores en el área metropolitana basándose en los criterios de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (estos criterios consisten en 1.9 conductores por cada unidad autorizada). Este estudio evidenció la insuficiencia de 874 choferes para el transporte regular. Como resultado, el Ministerio de Trabajo autorizó una cuota de 100 permisos para trabajadores temporales por un plazo de seis meses.

7. Plantee las ventajas y desventajas del sistema de cuotas:

- Ofrecen a los políticos, personal administrativo, empleadores, la sociedad civil y al público en general, un marco de referencia definido para la admisión de mano de obra extranjera.
- Entre sus desventajas se encuentran la falta de flexibilidad y su incapacidad de responder a fluctuaciones en la demanda de mano de obra.
- Además, tienden a permitir solamente la admisión de trabajadores extranjeros en cifras “subóptimas”; en otras palabras, el número de trabajadores permitidos tenderá a ser inferior a la cifra necesaria para maximizar la productividad.
- Sin embargo, debe existir la posibilidad de diseñar sistemas más flexibles que puedan revisarse en el transcurso del año, en respuesta a los cambios en la demanda por parte de los empleadores.

Recursos de preparación para los facilitadores

Abella, M.

2006 “Policies and Best Practices for Management of Temporary Migration”, paper presented at the International Symposium on International Migration and Development. Disponible en: http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P03_SYMP_Abella.pdf

Adam, C. y Devillard, A.

2009 Laws for Legal Immigration in the 27 EU Members States, IOM, 2009. Disponible en: http://publications.iom.int/bookstore/index.php?main_page=product_info&products_id=512

Baruah, N. y Cholewinski, R.

2007 Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, IOM, ILO, pp. 103-105.

Böhning, W.R.

1996 Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries, ILO, pp. 33-42.

Boswell C., Stiller S., Straubhaar T.

2004 “Forecasting Labour and Skills Shortages: How can Projections Better Inform Labour Migration Policies”, paper prepared for the European Commission, Hamburg Institute of International Economics, Migration Research Group. Disponible en: http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Dossier/Demografie/Boswell_Stiller_Straubhaar_Forecasting_Labour_and_Skills_Shortages.pdf

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

Organization for Security and Co-operation in Europe
2009 Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, pp. 27-28. Disponible en: http://www.osce.org/publications/eea/2009/05/37689_1289_en.pdf

Organización Internacional para las Migraciones
2008 Informe sobre las migraciones en el mundo 2008. La gestión de la movilidad laboral en una economía mundial en plena evolución, OIM, pp. 323-346.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
2006 “Managing Migration – are Quotas and Numerical Limits the Solution” in International Migration Outlook – SOPEMI 2006, pp. 112-137.
2009 “International Migration and the Economic Crisis: Understanding the Links and Shaping Policy Responses” in International Migration Outlook – SOPEMI. 2009, pp. 59-63.

Sesión 5

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica: estimaciones del mercado laboral

Duración total sugerida: 40 min

40 min - Introducción y actividad en grupos

METODOLOGÍA	Presentación magistral alternada con dinámicas de trabajo en grupo
USTED NECESITARÁ	Rotafolio, lapicero, Diapositivas del Módulo F
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo F

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es ofrecer un panorama general sobre las herramientas que aplica el MTSS para determinar la necesidad de mano de obra extranjera.

Introduzca el tema

Explique a los y las participantes que el MTSS usa diferentes herramientas que se expusieron arriba.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

1. Explicar bien cuáles herramientas específicamente:
 - Para estimar la necesidad de mano de obra:
 - Estudios de tendencias laborales en diferentes sectores.
 - Por ejemplo, para los sectores de Construcción, Agricultura y Transporte Público, se hizo en el 2011 un estudio por parte de Voorend y Robles Rivera, que analiza la necesidad de mano de obra en los sectores mencionados.
 - Sondeos entre empleadores.
 - Se mantiene contacto con las diferentes representaciones de las empresas privadas en diferentes sectores, por ejemplo con la Cámara Costarricense de Construcción. Con base en este contacto, se conoce mejor la situación y las proyecciones de los sectores.
 - Se mantiene contacto con los diferentes componentes del sistema de información del mercado laboral costarricense que se caracterizó anteriormente.
 - Como herramientas para regular el otorgamiento de permisos de trabajo a mano de obra extranjera:
 - Se usa principalmente un sistema de cuotas.
 - Se establecen controles a los diferentes sectores para verificar el cumplimiento de las leyes y las cuotas.
2. Para entender bien el proceso de negociación entre el MTSS y las empresas, se va a hacer una actividad basada en un caso real.
3. Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Actividad en grupos

1. Conforme tres grupos de trabajo. Designe un grupo para que funja como la representación del Departamento de Migraciones Laborales del MTSS, otro que represente a los jefes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), y un tercer grupo que funja como representantes de la Cámara de Construcción.
2. Informe a los tres grupos por separado sobre la situación económica de un país llamado “Constru Rica”, y su sector de construcción en particular. (En el anexo N°1 se encuentra la información que el facilitador debe brindar a cada grupo para que represente el papel asignado).
3. Explique a los grupos que ahora estamos a finales del 2008.
4. La idea del ejercicio es hacer dos rondas de negociaciones entre los diferentes grupos para entender bien las tensiones entre los diferentes intereses en un sector de la economía de “Constru Rica”.
5. Cada grupo tiene que identificar el número de permisos de trabajo para mano de obra extranjera necesarios para el sector de construcción.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

6. Con base en este número se empieza la negociación entre los tres grupos. Para esto, se puede escoger un representante de cada grupo, que hace la negociación en nombre del grupo.
7. Los tres grupos tienen que llegar a un acuerdo.
8. Después de la primera ronda, se hace una segunda. Para esta segunda ronda, los grupos pueden cambiar de estrategia.
9. Los tres grupos tienen que llegar a un acuerdo final consensuado.

Resumen Módulo F

Evaluación de la escasez de mano de obra

1. Distinción entre dos tipos de escasez de mano de obra:
 - Escasez de mano de obra agregada.
 - Incompatibilidad en el mercado laboral, la cual puede coexistir con niveles significativos de desempleo.
2. Causas de la escasez de mano de obra:
 - Estructura de la demanda de mano de obra (por ejemplo, crecimiento económico).
 - Estructura de la oferta de mano de obra (por ejemplo, factores demográficos).
3. Métodos para estimar y proyectar la escasez de mano de obra:
 - Sondeos entre los empleadores.
 - Estudios sobre sectores particulares de la fuerza laboral
4. Complejidad de anticipar situaciones de escasez de mano de obra.

Sistemas de información sobre migración laboral

1. Según Marije Van Lidth de Jeude (2011:10), los sistemas de información del mercado laboral se caracterizan por brindar información sobre:
 - Condiciones del mercado laboral.
 - Requerimientos y tendencias de demanda y oferta.
 - Composición y características de la oferta de trabajo.
 - Proyecciones de la futura demanda y oferta.
 - Oportunidades y problemas del mercado y empleo.
 - Servicios y recursos de educación y capacitación; y
 - Otra información relevante para apoyar la toma de decisiones relacionada al mercado laboral.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra

2. Instituciones que intervienen en el proceso migratorio y que cuentan con información sobre migración laboral:

- Dirección Nacional de Empleo (MTSS).
- Dirección General de Planificación del Trabajo (DGPT).
- Departamento de Migración Laboral (MTSS).
- Dirección General de Migración y Extranjería.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC).
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).
- Observatorio del Mercado laboral (OML).

Herramientas para determinar la necesidad de mano de obra extranjera

1. Las pruebas del mercado de trabajo y los sistemas de cuotas son las dos principales herramientas para evaluar y determinar los niveles de necesidad de mano de obra extranjera.

2. Prueba del mercado de trabajo:

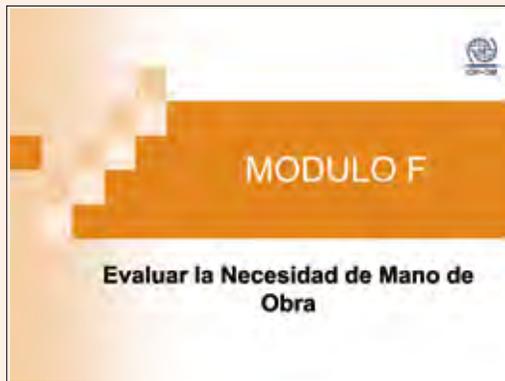
- Sirve para determinar la disponibilidad de trabajadores(as) nacionales, ya sea requiriendo a los empleadores la publicación de anuncios para llenar vacantes durante un período determinado o que demuestren haber tomado medidas activas para la contratación de mano de obra local, o bien ambas cosas.
- A menudo es criticada por su lentitud.
- Las listas de ocupaciones en escasez funcionan como herramientas complementarias a las pruebas del mercado de trabajo y pueden ser una solución ante la lentitud de este sistema.

3. Cuotas:

- Las cuotas son límites numéricos fijos para la admisión de trabajadores y trabajadoras migrantes a un país.
- Constituyen un marco claro de referencia en cuanto a la admisión de mano de obra extranjera para los políticos, funcionarios administrativos, empleadores, la sociedad civil y el público en general.
- A menudo son inflexibles, aunque cabe la posibilidad de diseñar esquemas más flexibles.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra (DIAPOSITIVAS)

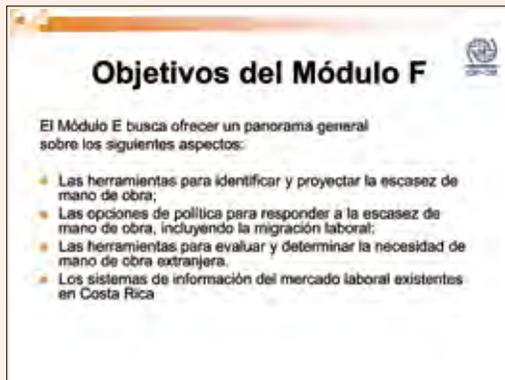
DIAPOSITIVA 1



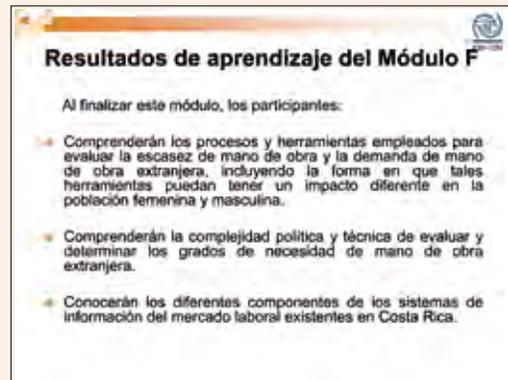
DIAPOSITIVA 2



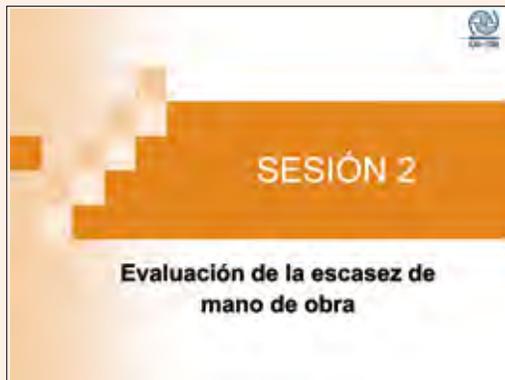
DIAPOSITIVA 3



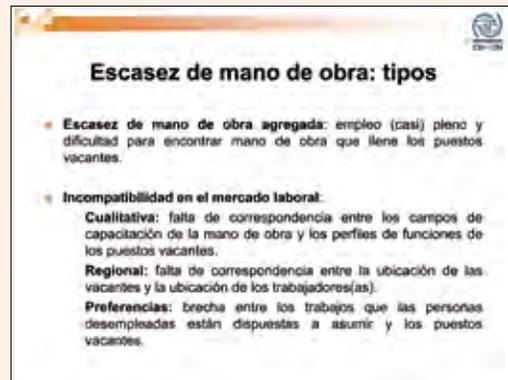
DIAPOSITIVA 4



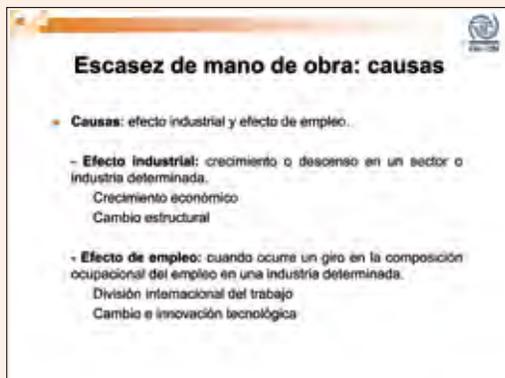
DIAPOSITIVA 5



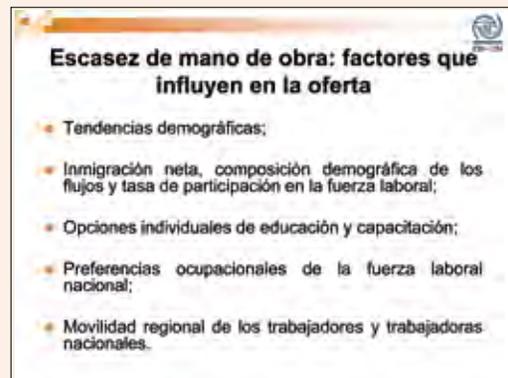
DIAPOSITIVA 6



DIAPOSITIVA 7



DIAPOSITIVA 8



Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 9

Escasez de mano de obra: métodos de estimación y proyección

- Sondeos a los empleadores
- Estudios sobre sectores específicos del mercado laboral

DIAPOSITIVA 10

La importancia del mercadeo: definición

- El mercadeo es el proceso gerencial responsable de identificar, anticipar y satisfacer los requerimientos del cliente de manera que resulte rentable.
- En el contexto de la gestión de la migración laboral, esto hace referencia a los siguientes elementos:
 - Oferta de mano de obra
 - Demanda de mano de obra
 - El objetivo es, lograr una correspondencia entre la demanda y la oferta sobre la base del pleno respeto de los Derechos Humanos, y laborales de los trabajadores y trabajadoras migrantes

DIAPOSITIVA 11

La importancia del mercadeo

- Herramienta utilizada por los Estados que desean abrir nuevos mercados laborales o crear a sus nacionales nuevos canales para la migración legal
- El uso del término "mercadeo" en el contexto de la migración laboral puede evocar críticas
- Las herramientas de mercadeo provienen del sector privado. En el contexto de la migración laboral han de aplicarse para apoyar que las políticas favorezcan el interés público y la protección de los derechos y necesidades de la mano de obra migrante.

DIAPOSITIVA 12

La importancia del mercadeo: contexto de competitividad

- Los países que buscan el traslado de sus nacionales a otros países deben buscar oportunidades en el mercado internacional de trabajo.
- Importancia de las agencias privadas de contratación.

DIAPOSITIVA 13

La importancia del mercadeo: el proceso de desarrollo de mercados

- En el contexto del mercado internacional de trabajo, esto significa lograr una correspondencia entre la oferta y la demanda de mano de obra.
- A fin de crear las condiciones para esta correspondencia, es obligatorio tener un conocimiento adecuado tanto de la oferta como de la demanda.

DIAPOSITIVA 14

La importancia del mercadeo: fases sucesivas del proceso de desarrollo de mercados

- Evaluación del mercado nacional de mano de obra (capacidad de la oferta) e identificación del mercado meta (la demanda);
- Incursión en la economía laboral del país de destino (actividades de promoción);
- Implementación del programa (obtención de contratos de trabajo y convenios de contratación);
- Mayor participación del país de origen en el mercado;
- Mantenimiento de la participación en el mercado.

DIAPOSITIVA 15

ACTIVIDAD EN GRUPOS



Discusión

¿Deben los países de origen promover el empleo en el exterior?

DIAPOSITIVA 16

Opciones de política para responder a la escasez de mano de obra

- Las situaciones de escasez no necesariamente reflejan la necesidad de atraer mano de obra extranjera.
- Hay varias maneras de responder a la escasez de trabajadores.
- La migración laboral es una de las herramientas para compensar la escasez de mano de obra.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 17

Opciones de política para responder a la escasez de mano de obra (cont.)

- Posibles respuestas que no dependen de la migración:
 - Incrementar la intensidad en el uso del capital –o la tecnología– en el proceso de producción;
 - “externalizar” o reubicar operaciones en países con costos más bajos de mano de obra;
 - aumentar las horas de trabajo;
 - optar por la fabricación de productos que requieran el uso menos intensivo de mano de obra.

DIAPOSITIVA 18

Desarrollo de estrategias de promoción de mano de obra: objetivos

- Reconocimiento de que la creación de oportunidades de empleo en el país de origen es la primera y la mejor opción.
- Las estrategias de promoción no buscan fomentar la salida de mano de obra nacional. Para el país de origen, el punto de partida está en reconocer la existencia de flujos migratorios.
- El objetivo no es expandir el empleo a través de la emigración, sin importar dónde y sin importar las condiciones.
- Los objetivos generales pueden resumirse en la búsqueda de abrir nuevos mercados para la migración legal de mano de obra, para:
 - Atenuar el desempleo
 - Generar divisas a través del envío de remesas
 - Promover la adquisición y transferencia de competencias
- Promover la protección de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras migrantes
- Las estrategias relacionadas con el mercado laboral se contemplan como parte de las políticas de gestión migratoria más generales.

DIAPOSITIVA 19

Desarrollo de estrategias de promoción de mano de obra: la migración como herramienta

- En el contexto de la sociedad del conocimiento, aumenta la importancia de que los trabajadores tengan las habilidades y destrezas necesarias.
- En los casos en que la inflexibilidad de la fuerza laboral deriva en situaciones de escasez, puede no ser política o socialmente factible resolver esta incompatibilidad mediante reformas al interior del país.
- Las tendencias demográficas suponen la posibilidad de que se presenten situaciones de escasez de mano de obra a todos los niveles
- La migración laboral trae consigo algunos riesgos
 - Amplios sectores de la opinión pública podrían estar reacios a que los empleadores contraten trabajadores extranjeros. La gestión de la migración es un tema altamente político.

DIAPOSITIVA 20

SESIÓN 3

Sistemas de Información sobre Migración Laboral

DIAPOSITIVA 21

¿Qué son los sistemas de información del mercado laboral?

Los sistemas de información del mercado laboral se caracterizan por brindar:

- Información sobre:**
 - Condiciones del mercado laboral;
 - Requerimientos y tendencias de demanda y oferta;
 - Composición y características de la oferta de trabajo;
 - Proyecciones de la futura demanda y oferta;
 - Oportunidades y problemas del mercado y empleo;
 - Servicios y recursos de educación y capacitación; y
 - Otra información relevante para apoyar la toma de decisiones relacionadas al mercado laboral.
- Interpretaciones y análisis de los datos para diversas necesidades de clientes como:**
 - Análisis narrativo de las tendencias en el tiempo;
 - Comparación narrativa entre industrias y profesiones;
 - Análisis narrativa adaptada a aplicaciones específicas;
 - Presentación gráfica de información.

DIAPOSITIVA 22

Instituciones de Costa Rica que brindan información sobre el mercado laboral

- Dirección General de Planificación del Trabajo (DGPT), incluye el Observatorio del Mercado Laboral (OML) del MTSS
- Dirección Nacional de Empleo (DNE), incluye el Departamento de Migraciones Laborales (DML) del MTSS
- Dirección General de Migración y Extranjería (DGME)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

DIAPOSITIVA 23

SESIÓN 4

Herramientas para determinar la necesidad de mano de obra extranjera

DIAPOSITIVA 24

Introducción: herramientas para determinar la necesidad de mano de obra extranjera

- Pruebas o evaluación del mercado laboral y listas de ocupaciones
- Cuotas

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 25

Pruebas o evaluación del mercado laboral

- Sirven para determinar la disponibilidad de mano de obra local al requerir que:
 - El empleador publique la vacante para un cargo determinado durante un período de tiempo determinado, para demostrar que éste ha tomado medidas activas para la contratación de trabajadores locales antes de contratar trabajadores(as) extranjeros(as).
- Pueden coexistir con los sistemas de cuotas

DIAPOSITIVA 26

Pruebas o evaluación del mercado laboral: DESVENTAJAS

- Se trata de un procedimiento que requiere tiempo.
- Sus críticos lo consideran inapropiado en el contexto actual de creciente competencia por mano de obra calificada: para el momento en que se concluyen los procedimientos, es probable que las empresas locales ya hayan perdido oportunidades.

DIAPOSITIVA 27

Cuotas

- Las cuotas son límites numéricos fijos para la admisión de trabajadores y trabajadoras migrantes a un país.
- Pueden establecerse ya sea como una cifra fija propiamente de trabajadores y trabajadoras migrantes que podrán ser admitidos, o como un porcentaje del total de la fuerza laboral.

DIAPOSITIVA 28

Sistema de cuotas en Costa Rica

- En el año 2007, la Cámara Nacional de Agricultura y Agroindustria (CNAA) y la Cámara Costarricense de Construcción suscribieron un acuerdo con el Gobierno de Costa Rica para la contratación de trabajadores temporales.
- En el año 2008, el Ministerio de Trabajo autoriza una cuota de 100 permisos para trabajadores temporales por un plazo de seis meses en el sector de transporte público debido a la insuficiencia de conductores evidenciada en estudios técnicos.

DIAPOSITIVA 29

Ventajas y desventajas del sistema de cuotas

- Ofrecen a los políticos, personal administrativo, empleadores, la sociedad civil y al público en general, un marco de referencia definido para la admisión de mano de obra extranjera.
- Entre sus **desventajas** se encuentran:
 - La falta de flexibilidad y su incapacidad de responder a fluctuaciones en la demanda de mano de obra.
 - Tienden a permitir solamente la admisión de trabajadores extranjeros en cifras "subóptimas".
 - Debe existir la posibilidad de diseñar sistemas más flexibles que puedan revisarse en el transcurso del año, en respuesta a los cambios en la demanda por parte de los empleadores.

DIAPOSITIVA 30

SESIÓN 5

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica: estimaciones del mercado

DIAPOSITIVA 31

MTSS: Estimaciones de mano de obra

- Estudios de tendencias laborales en diferentes sectores.
- Sondeos entre empleadores.
- Se mantiene contacto con las diferentes representaciones de las empresas privadas en diferentes sectores.
- Se mantiene contacto con los diferentes componentes del sistema de información del mercado laboral costarricense.

DIAPOSITIVA 32

MTSS: Herramientas para regular el otorgamiento de permisos de trabajo a mano de obra extranjera

- Se usa principalmente el sistema de cuotas.
- Se realizan controles a los diferentes sectores para verificar el cumplimiento de las leyes y las cuotas.
- Para entender bien el proceso de negociación entre el MTSS y las empresas, se hará una actividad basada en un caso real.

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 33



ACTIVIDAD EN GRUPOS



JUEGO DE ROLES

Grupo I: Departamento de Migraciones Laborales MTSS

Grupo II: Jercas Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Grupo III: Cámara de la Construcción

DIAPOSITIVA 34



Gracias

Módulo F - Evaluar la necesidad de mano de obra (ANEXOS)

ANEXO N°1 - SESIÓN 5

ACTIVIDAD EN GRUPO	Hoja de trabajo
Departamento de Migraciones Laborales (DML) del MTSS	
<ul style="list-style-type: none">- Después de un periodo (2005-08) de crecimiento económico significativo, la actividad económica se desacelera.- Como resultado, se prevé un aumento del desempleo.- Conocemos la llamada del sector de construcción de otorgar más permisos de trabajo para mano de obra extranjera, pero también está la preocupación del Ministerio de Trabajo sobre el aumento del desempleo.- Según este último, no se justifica otorgar muchos permisos de trabajo a personas extranjeras, ante el desempleo de trabajadores nacionales.- Sin embargo, la falta de mano de obra en el sector de construcción para obras podría al mismo tiempo frenar más la actividad económica.- Hay una fuerte presión del sector de construcción para que el DML otorgue más permisos de trabajo para mano de obra extranjera.	
Jerarcas del Ministerio de Trabajo	
<ul style="list-style-type: none">- Después de un periodo (2005-08) de crecimiento económico significativo, se prevé que el país entre en una crisis económica.- Como resultado, existe una preocupación importante de que el desempleo vaya a subir de manera alarmante.- No se justifica otorgar muchos permisos de trabajo a personas extranjeras, ante el desempleo de trabajadores nacionales.- Existe un plan que intenta motivar a la población nacional insertarse en sectores donde hay una demanda de mano de obra, como la agricultura y la construcción.- Se inicia una fase de implementación de este plan, a través de llamados en los medios de comunicación.- Para cubrir la demanda de mano de obra en el sector, mientras se den los primeros efectos del plan mencionado, para el sector de construcción se justifican solo algunos permisos de trabajo, pero por un periodo muy corto y de manera descendiente.	
Cámara Costarricense de Construcción	
<ul style="list-style-type: none">- Si bien hay rumores de que pueda haber una baja en la actividad económica, existe una demanda de mano de obra real en el sector de construcción para la finalización de obras de construcción importantes.- Con base en los datos que maneja la CCC del periodo 2005-08, se estima que se necesitaría para el año 2008 entre 15,000 y 19,000 personas trabajadoras en el sector.- Se siente, sin embargo, una resistencia de parte de DML para otorgar permisos de trabajo a mano de obra extranjera, aunque no se cuenta con población costarricense para suplir la demanda del sector.	

Módulo G

Migración e Integración

Duración total sugerida: 2 h y 25 min incluyendo receso de 10 min

DURACIÓN SUGERIDA	SESIÓN
5 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo G
40 min	Sesión 2 - Protección en el empleo
65 min	Sesión 3 - Asistencia, integración y cohesión social
10 min	Receso
25 min	Sesión 4 - Integración y desarrollo en la Ley de Migración N°8764

Objetivos del Módulo G

Comprender la relación entre los regímenes de admisión y residencia y la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes. Además:

1. Las necesidades de protección de la mano de obra migrante en los países de destino, incluyendo sus derechos en el contexto laboral y los derechos que garanticen su bienestar y el acceso a la seguridad social.
2. Las medidas relacionadas con la cohesión social y la integración de la mano de obra migrante en los países de destino.

Resultados del aprendizaje del Módulo G

Al finalizar este módulo, los participantes:

1. Tendrán una mejor comprensión de la relación entre los regímenes de admisión y residencia y la protección de la mano de obra migrante.
2. Estarán en capacidad de identificar las mejores prácticas con respecto a la protección e integración de los trabajadores y trabajadoras migrantes en los países de destino.
3. Tendrá una mejor comprensión de los alcances y limitaciones de la Ley N°8764.

Módulo G - Migración e Integración

Sesión 1

Introducción al Módulo G

Duración total sugerida: 5 min

5 min - Introducción

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo G
USTED NECESITARÁ	Copia de las diapositivas del Módulo G

Introduzca el tema

Objetivos del Módulo G

Comprender la relación entre los regímenes de admisión y residencia y la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes.

1. Las necesidades de protección de la mano de obra migrante en los países de destino, incluyendo sus derechos en el contexto laboral y los derechos que garanticen su bienestar y el acceso a la seguridad social.
2. Las medidas relacionadas con la cohesión social y la integración de la mano de obra migrante en los países de destino.

Resultados de aprendizaje del Módulo G

Al finalizar este módulo, los participantes:

1. Tendrán una mejor comprensión de la relación entre los regímenes de admisión y residencia y la protección de la mano de obra migrante.
2. Estarán en capacidad de identificar las mejores prácticas con respecto a la protección e integración de los trabajadores y trabajadoras migrantes en los países de destino.
3. Tendrá una mejor comprensión de los alcances y limitaciones de la Ley N°8764.

Destaque los siguientes elementos con respecto a la relación entre los regímenes de admisión y residencia y la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes:

1. Por razones didácticas, los conceptos de régimen de admisión y de residencia y la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes en los países de destino en ocasiones se analizan por separado.

Módulo G - Migración e Integración

2. No obstante, es importante asociar estos dos aspectos de las políticas migratorias, que en la práctica son indisolubles:
- Para las trabajadoras y trabajadores migrantes, la admisión en los países de destino, las condiciones de trabajo y las posibilidades de reunificación familiar constituyen aspectos de una misma realidad.
 - Para las sociedades en general, los regímenes de admisión o de residencia y los esquemas de protección conforman también un todo cuyos distintos componentes actúan en conjunto.
 - Por ejemplo, un cierto tipo de régimen de admisión naturalmente conlleva un determinado tipo de política de reunificación familiar.
 - Otros tipos de regímenes de admisión contemplan inherentemente ciertos riesgos asociados a las condiciones de trabajo o bien, por el contrario, contemplan cierta protección para la mano de obra migrante.

Recursos de preparación para los facilitadores

Baruah, N. y Cholewinski, R.

2007 Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, OIM, OIT, pp. 35-165.

Böhning, W.R.

1996 Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries, OIT.

Organization for Security and Co-operation in Europe

2009 Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, pp. 27-45.

Organización Internacional para las Migraciones

2008 Informe sobre las migraciones en el mundo 2008. La gestión de la movilidad laboral en una economía mundial en plena evolución, OIM, pp. 346-354.

Módulo G - Migración e Integración

Sesión 2

Protección en el empleo

Duración total sugerida: 40 min

15 min - Protección en el empleo
5 min - Desperdicio de cerebros y no reconocimiento de diplomas
20 min - Derechos laborales y discusión

METODOLOGÍA	Presentación magistral alternada con dinámicas de trabajo en grupo
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo G
USTED NECESITARÁ	Copia de las diapositivas del Módulo G

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es:

- Exponer el papel de los contratos de trabajo y las normas mínimas de empleo desde el punto de vista de la protección de la fuerza laboral migrante.
- Presentar el contenido de los contratos laborales y las normas mínimas de empleo.
- Analizar la importancia de la protección al empleo, los derechos laborales y el fenómeno del desperdicio de cerebros.

Introduzca el tema

Describa el propósito de adoptar estándares o normas mínimas de empleo y contratos de trabajo:

1. Organizar la protección de las y los trabajadores migrantes antes de que salgan del país, garantizando que sus contratos les aseguren un salario justo y condiciones de trabajo decente.
2. La implementación de tales normas o estándares no es una tarea fácil; es posible que los Estados topen con obstáculos significativos en este proceso.

Módulo G - Migración e Integración

Protección en el empleo

1. Entre las normas mínimas de empleo caben mencionar las siguientes:
 - Duración del contrato.
 - Horarios laborales definidos.
 - Salario mínimo aplicable, forma de pago, horas extra, aguinaldo y deducciones (ver más adelante).
 - Días de descanso y vacaciones.
 - Acceso a la protección social, seguros y atención médica, incluyendo deducciones salariales por impuesto y beneficios de empleo (protección social). Establecer la modalidad de pago por acceso a seguro médico (por ejemplo, a cargo del trabajador(a) o compartido entre empleador(a) y trabajador(a)).
 - Medidas de compensación o indemnización en caso de accidentes de trabajo, invalidez y despido.
 - Normas de acceso a la movilidad laboral, promoción y desarrollo de capacidades.
 - Mecanismos efectivos de solución de conflictos laborales y acceso a asesoría jurídica para el/la trabajadora) migrante; información sobre la legislación vigente y jurisdicción aplicable.
 - Transporte gratuito desde el lugar de origen al lugar de trabajo o alojamiento adecuado y gratuito o medidas compensatorias.
 - Requisito de causa justa o autorizada para la terminación del empleo.
 - Repatriación de los restos y pertenencias del trabajador(a) por parte del empleador, en caso de muerte.
2. Esboce los siguientes puntos que deben tomarse en cuenta en la elaboración de contratos laborales y normas mínimas de empleo.
 - Las leyes laborales y sociales vigentes en el país anfitrión.
 - Usos, costumbres y prácticas nacionales.
 - Cumplimiento con las convenciones/convenios y acuerdos bilaterales o multilaterales vigentes con el país anfitrión.
 - Exponga el siguiente ejemplo:
 - En las Filipinas, al igual que en la mayoría de los países asiáticos, se utilizan ciertos parámetros de referencia para fijar los salarios.
 - A los trabajadores y trabajadoras migrantes de ese país no se les permite aceptar salarios por debajo de los salarios mínimos prevalecientes por desempeñarse en las mismas habilidades en el país anfitrión, ni tampoco salarios que estén por debajo de los estándares definidos en los acuerdos bilaterales o convenios internacionales suscritos por el país anfitrión.
 - En ningún caso está permitido que un trabajador migrante reciba un salario inferior al prevaleciente en las Filipinas.

Opciones de política para los países de origen

1. Conclusión de acuerdos bilaterales de trabajo (ABT).
2. Controles de salida.
3. Estrategias en cuanto a los mercados laborales.

Módulo G - Migración e Integración

4. Definición de responsabilidades conjuntas para los empleadores y agencias privadas de contratación.
5. Asistencia consular y protección diplomática.
6. Mecanismos informales de cooperación internacional.

Importancia de la protección en el empleo

Vulnerabilidad y discriminación de la mano de obra migrante en los mercados nacionales de mano de obra:

1. En muchos países de destino, los trabajadores y trabajadoras migrantes suelen percibir salarios inferiores con respecto a los nacionales y deben además soportar muchas dificultades, incluyendo términos de contratación poco favorables y un trato inequitativo en términos de sus posibilidades de ascenso y capacitación:
 - Para remediar esta situación, se requiere de una sólida protección en el empleo, así como de políticas adecuadas contra la discriminación y que favorezcan la integración de las y los trabajadores migrantes en la sociedad de destino.
2. Subraye la importancia del régimen de estadía y residencia con respecto a la protección de los trabajadores y trabajadoras migrantes:
 - Por ejemplo, la posibilidad de que un trabajador sea libre de cambiar de empleador crea un entorno favorable en lo que respecta a la protección, mientras que vincular el permiso de estadía/trabajo a un empleador específico aumenta la vulnerabilidad del trabajador(a) y el riesgo de explotación.
 - La ausencia de un vínculo estricto entre el contrato de trabajo y el permiso de estadía/residencia constituye otra medida de protección importante. En otras palabras, un trabajador o trabajadora migrante no debe perder automáticamente su residencia al perder su empleo.
 - El derecho a que se le garantice la residencia después de determinados años de estadía constituye otro tipo de protección esencial.
3. Destaque el hecho de que la mano de obra migrante temporal a menudo se encuentra en una situación de alta vulnerabilidad. En muchos países, estos trabajadores y trabajadoras pueden encontrar difícil e incluso imposible:
 - Cambiar de empleador o de trabajo.
 - Reunificarse con sus familias.
 - Obtener una condición segura de residencia.
 - Acceder a la gama completa de protección y seguridad social en el país anfitrión.
4. Sin embargo, es necesario destacar que en términos del acceso a derechos laborales y sociales fundamentales, los estándares internacionales y regionales relacionados con la mano de obra migrante no hacen distinciones significativas entre el migrante temporal y otras categorías de trabajadores migrantes.

Módulo G - Migración e Integración

Desperdicio de cerebros y no reconocimiento de diplomas

Esboce los siguientes puntos:

1. Muchos trabajadores y trabajadoras migrantes encuentran difícil que se les reconozcan sus títulos y se desempeñan en ocupaciones para las que están altamente calificados. Este fenómeno de “desperdicio de cerebros” o subocupación, en muchos casos, afecta particularmente a las mujeres.
2. El desperdicio de cerebros guarda estrecha relación con la fuga de cerebros:
 - Los países de origen invierten en la educación de sus trabajadores y trabajadoras, que luego salen en busca de empleo en otros países. Muchas veces estos trabajadores ocupan puestos para los cuales están altamente calificados; los países de origen pierden todavía más debido al desperdicio de cerebros.
3. Entre las razones del desperdicio de cerebros cabe destacar las siguientes:
 - Este se encuentra a menudo relacionado con la migración irregular.
 - No existen sistemas efectivos para reconocer los diplomas y títulos académicos (calificaciones y habilidades) entre los países de origen y los de destino.
4. Opciones de política:
 - Facilitar el reconocimiento de los diplomas y grados universitarios obtenidos en otros países; ofrecer oportunidades para complementar la educación obtenida en el exterior y no requerir cursar de nuevo un programa educativo desde el principio.
 - Establecer cursos certificados de formación continua o de actualización para los migrantes que se hayan mantenido alejados de la profesión en la que se formaron durante un tiempo determinado.
 - Ofrecer cursos presenciales o a distancia/en línea que introduzcan a los y las profesionales migrantes al lenguaje técnico y a las especificidades propias de su profesión en el país de destino.
 - Considerar, en el diseño y la implementación de tales medidas, las especificidades de género que pueden influir en las profesiones y la inserción en el mercado laboral de destino.

Derechos laborales

Nota para los facilitadores

Recuerde al grupo que en el Módulo C sobre el marco jurídico internacional se esbozaron los derechos universales relacionados con la protección de trabajadores y trabajadoras migrantes.

Módulo G - Migración e Integración

1. Destaque tres nociones principales contenidas en el derecho internacional:
 - La igualdad de trato entre trabajadores migrantes regulares y la mano de obra nacional con respecto al empleo y la ocupación.
 - La aplicación de los Derechos Humanos universales fundamentales a toda persona migrante, independientemente de su condición legal.
 - La aplicación de los principales estándares laborales, entre ellos la salud y seguridad ocupacional, horas máximas de trabajo, salario mínimo, no discriminación, libertad de asociación, y la incapacidad por maternidad, a toda persona trabajadora, sea nacional o migrante, independientemente de su condición legal.
2. Destaque los aspectos de especial interés con respecto a la protección de los derechos laborales:
 - Existe la dificultad de garantizar que las leyes laborales nacionales sean aplicables a sectores del empleo como la agricultura y el trabajo doméstico, que en algunos países han sido excluidos, ya sea en forma total o parcial, de la protección de la ley, algo que afecta de manera particular a las mujeres.
 - Es necesario prestar una atención especial a la protección de algunos derechos laborales específicos, que probablemente sean negados en el contexto de la migración laboral temporal, como es el caso de la seguridad en el empleo y el acceso a formación vocacional o en el idioma y los derechos sindicales.

Señale la importancia de:

El derecho a la libertad de asociación y a los beneficios potenciales que la presencia de los sindicatos puede aportar

El derecho a la libertad de asociación es uno de los Derechos Humanos más importantes; sin él serán menores las posibilidades de que los Derechos Humanos sean respetados.

- En ausencia de derechos políticos en el país de destino, los sindicatos pueden constituir una vía importante para representar a los trabajadores y trabajadoras migrantes y garantizar que sus derechos sean respetados.
- Los sindicatos pueden contribuir en la atenuación de las tensiones entre los trabajadores y trabajadoras migrantes y la fuerza laboral del país anfitrión, ya que ambos pueden pertenecer a ellos.
- Los sindicatos y los empleadores suelen trabajar juntos en temas que afectan de manera particular a la mano de obra migrante, como por ejemplo el VIH y la formación vocacional.

Inspecciones de trabajo

- Las inspecciones de trabajo son una herramienta clave de supervisión para velar por la aplicación de los estándares laborales.

Módulo G - Migración e Integración

- La ausencia de tales inspecciones en sectores y lugares de trabajo que atraen a la mano de obra migrante está asociada a una mayor frecuencia de la explotación y el abuso, así como a la contratación de trabajadores sin autorización.

Una legislación y políticas efectivas contra la discriminación en el lugar de trabajo

- La discriminación (basada en el sexo, la nacionalidad, etc.), obstaculiza cualquier posibilidad de equidad en el mercado laboral.
- A menudo, las mujeres migrantes son especialmente vulnerables a la discriminación en el empleo, por lo que el cumplimiento de sus derechos requiere una consideración especial, ya que éstas suelen trabajar en los sectores más informalizados o menos regulados y los menos sindicalizados (por ejemplo, el servicio doméstico).
- Esboce los componentes de una política para combatir la discriminación en el lugar de trabajo:
 - Adopción de una legislación rigurosa contra la discriminación y que establezca mecanismos de monitoreo.
 - Compromiso de los empleadores y sindicatos de combatir la discriminación y fomentar el intercambio de herramientas para promover buenas prácticas.

Discusión en grupo

Presente el caso “constructoras incumplen pago de cuotas obrero patronales” (véase anexo N°1 Módulo G) a las y los participantes, exponiendo previamente los siguientes datos:

1. La fuerza de trabajo migrante en el sector construcción entre el periodo 2003-2008 representó un 18,20% del total nacional.
2. En el año 2009, un 17% de la población ocupada nicaragüense trabajaba en el sector construcción.

Seguridad social

Esboce tres aspectos de interés primordial para las trabajadoras y trabajadores migrantes en lo que respecta a sus derechos asociados a la seguridad social:

1. Derecho a los beneficios derivados de la seguridad social en igualdad de términos que la mano de obra nacional.
2. Mantenimiento de los derechos adquiridos tras salir del país de destino (o de origen, incluyendo la posibilidad de transferirlos).
3. Disfrute de los derechos acumulados en diferentes países.

Sesión 3

Asistencia, integración y cohesión social

Duración total sugerida: 65 min

25 min - Definición de integración: sus objetivos
40 min - Indicadores y políticas de integración (elementos para discusión)

METODOLOGÍA	Presentación magistral alternada con dinámicas de trabajo en grupo
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo G
USTED NECESITARÁ	Copia de las diapositivas del Módulo G

Introduzca el tema

Destaque que si bien la integración suele ser percibida como algo que concierne únicamente a los migrantes permanentes, ya sea que se hable de migración temporal o permanente, se trata de un componente necesario por las siguientes razones:

1. En lo que respecta a la integración, la distinción entre residencia temporal y permanente suele ser irrelevante, ya que muchos países otorgan la residencia permanente después de un número determinado de años de estadía en condición temporal.
2. La integración es un proceso largo y las etapas iniciales de la residencia en el país anfitrión son de particular importancia desde este punto de vista.
3. La integración es en gran medida indisoluble del acceso efectivo a los derechos económicos, sociales y culturales, y por lo tanto concierne a toda persona migrante, independientemente de su condición legal.

Definición de integración y objetivos de la integración

Defina el concepto de integración mediante los siguientes modelos conceptuales:

1. Segregación: “no integración”.
 - En este modelo, no se espera que la población migrante se integre a la sociedad anfitriona.
 - Este modelo ha sido normalmente aplicado a los migrantes temporales, a quienes solo se les pide integrarse en un grado mínimo a la sociedad anfitriona, en la cual el sistema de valores permanece intacto.

Módulo G - Migración e Integración

- Ejemplo: En el programa Gastarbeiter en Alemania no se esperaba que las y los migrantes se integraran a la sociedad anfitriona, ya que se suponía que iban a regresar a su país de origen al terminar de trabajar en Alemania. Sin embargo, muchos de ellos permanecieron en el país y posteriormente se reunieron en ese país con sus familias.
2. Asimilación: “Integración en una sola dirección”.
 - La asimilación representa un enfoque en una sola dirección, de forma que se alienta a la población migrante a adaptarse a las costumbres, tradiciones y actitudes de la sociedad anfitriona.
 - Se espera que la persona migrante no se distinga de la población mayoritaria. Por lo general, este enfoque conduce a la adaptación plena, en donde la población migrante se fusiona con la cultura prevaleciente y adopta la identidad nacional percibida de la sociedad anfitriona.
 3. Multiculturalismo: “Integración en múltiples direcciones”.
 - Si bien el multiculturalismo es cercano al modelo de integración, el proceso de integración busca también celebrar la diversidad cultural.
 - Antes que crear una cultura común compartida por los migrantes y la sociedad anfitriona, el multiculturalismo deriva en una diversidad de culturas que coexisten.
 - El multiculturalismo difiere de la integración y la asimilación al otorgar iguales derechos y oportunidades a la población migrante y nativa, sin que la primera tenga que renunciar a otras afiliaciones culturales.
 - Ejemplos: Los Países Bajos, el Reino Unido, Canadá y Australia solían aplicar un enfoque multicultural. Sin embargo, muchos países se están distanciando de este enfoque, que es criticado por redundar en la auto-segregación de ciertos grupos. Además existe una preocupación creciente respecto a la integración, especialmente alimentada por los ataques terroristas perpetuados en algunas sociedades “multiculturales” de destino.
 4. La integración tal cual se entiende en la actualidad: “integración recíproca”.
 - Si bien el término se entiende de maneras distintas en contextos distintos, la “integración” puede denotar un proceso en dos sentidos, en el que los miembros de la sociedad anfitriona y los migrantes se aceptan mutuamente.
 - Según este enfoque, tanto la población migrante como la de la sociedad anfitriona contribuyen al desarrollo de una cultura común.
 5. Destaque el hecho de que no existe un único modelo que se adapte a todas las necesidades y contextos, por lo que todo país debe encontrar la solución que se adecue mejor a sus particularidades:
 - Las prioridades y preocupaciones respecto a lo que se considera como “identidad nacional” suelen ser los factores más influyentes en torno a cómo los gobiernos responden a los temas asociados a la integración. Éstos buscan garantizar la estabilidad social y el bienestar de sus nacionales.
 - No obstante, se pueden identificar algunas prácticas “efectivas” o “prometedoras” que ofrezcan una gama de opciones de formulación de políticas en torno a la integración.

Módulo G - Migración e Integración

Objetivos de la integración

1. Por una parte, la sociedad anfitriona tiene la responsabilidad de garantizar que los derechos de los migrantes tengan una vigencia tal que el individuo tenga la oportunidad de participar de la vida económica, social, cultural y cívica del país.
2. Por otra parte, los migrantes deben respetar las normas y valores fundamentales de la sociedad anfitriona y participar de manera activa en el proceso de integración, sin tener que renunciar a su propia identidad.
3. La composición y valores de una sociedad difieren de un país a otro, y de ahí que las personas que estén sujetas a medidas de integración puedan variar. Sea cual sea el enfoque que se adopte, la integración está concebida para:
 - Permitir que la población migrante realice su potencial económico, personal y social.
 - Garantizar la protección de los derechos de la población migrante.
 - Disminuir los niveles de alienación y marginación.
 - Contribuir a establecer y mantener la cohesión social y la armonía.

Indicadores y políticas de integración (elementos para discusión)

Discusión: Indicadores y políticas de integración

Introducción

Conforme tres grupos de trabajo y pídale:

- Que identifiquen indicadores de integración, esto es, elementos objetivos que permitan demostrar el éxito o fracaso en la integración de las personas trabajadoras migrantes.
- Que identifiquen las políticas que permitan satisfacer los distintos aspectos de la integración que revelen los indicadores.

Indique a los participantes que disponen de 5 minutos para preparar sus respuestas.

Recoja las respuestas en el rotafolio e inicie la discusión general orientándola con los elementos que se mencionan a continuación. Tales elementos son solamente una selección de indicadores y políticas, por lo que no se trata, de ninguna manera, de algo exhaustivo.

Vida económica

1. Indicadores: Índices de empleo y desempleo entre la población migrante y niveles salariales, en comparación con la fuerza de trabajo nacional.
2. El empleo es un componente central en cuanto a la integración de la mano de obra migrante a la sociedad anfitriona.

Módulo G - Migración e Integración

3. La situación de la mano de obra migrante en los mercados de trabajo de los países de destino:
 - Traiga a colación los elementos relevantes de la sesión anterior: vulnerabilidad general y frecuente discriminación.
4. Políticas dirigidas a la integración de las personas migrantes al mercado laboral:
 - Traiga a colación los elementos más relevantes de la sesión anterior: la importancia de la protección en el empleo, incluyendo la formación vocacional, los derechos sindicales, las inspecciones de trabajo y las medidas contra la discriminación.

Dominio del idioma y conocimientos de la cultura del país anfitrión

1. Indicador: El dominio del idioma de la sociedad anfitriona por parte de la población migrante ofrece una apreciación importante con respecto a la integración.
2. El conocimiento del idioma es fundamental para la integración de los trabajadores y trabajadoras migrantes a la sociedad anfitriona. El conocimiento de la historia del país de destino y sus instituciones también favorece la integración.
3. Los países de destino pueden organizar programas introductorios, a fin de que la población migrante aprenda el idioma y adquiera conocimientos sobre la sociedad anfitriona.
 - La enseñanza del idioma es el eje de los programas introductorios.
 - Además del idioma, los programas introductorios suelen ofrecer un programa de “conocimientos cívicos” que ofrece una visión de conjunto sobre el funcionamiento y valores de la sociedad anfitriona.
 - Las autoridades locales, los interlocutores sociales, las ONG y las asociaciones de migrantes pueden asociarse para el diseño e implementación de estos programas.

Vivienda

1. Indicadores: El área de residencia, el nivel de concentración comunitaria, así como la calidad de la vivienda propiamente, muestran todos en qué medida los migrantes se encuentran integrados a la sociedad.
2. Acceso a la vivienda:
 - Los migrantes enfrentan por lo común discriminación en el mercado de la vivienda. Por ejemplo, es posible que los propietarios se muestren renuentes a vender o alquilar viviendas a migrantes, que pidan precios excesivos de alquiler o que requieran documentación y referencias innecesarias.
 - Una buena medida de política consiste en requerir que los empleadores provean u organicen el hospedaje para los migrantes que ingresan por primera vez al país. Tal es el caso en Francia, en donde el otorgamiento del primer permiso de residencia con fines de empleo está sujeto a que el empleador demuestre que ha tomado las provisiones del caso para ofrecer vivienda al trabajador migrante en cuestión.

Módulo G - Migración e Integración

- Tanto migrantes como nacionales deben tener un acceso equitativo a vivienda subsidiada por el Estado.
- Debe darse prioridad a la implementación efectiva de leyes antidiscriminatorias.

Integración en el ambiente urbano

1. En numerosos países de destino, la segregación espacial y la “guetización” de los trabajadores y trabajadoras migrantes es un fenómeno común y en muchos casos antiguo.
2. Esta situación plantea problemas importantes para la cohesión social y su integración.
 - La segregación espacial de los trabajadores y trabajadoras migrantes les impide mantener contacto social con la población nacional.
 - La concentración de comunidades migrantes en áreas residenciales que no cumplen con los requisitos mínimos de habitabilidad se encuentra directamente vinculada al desempleo y la discriminación.
 - La existencia de estas áreas residenciales refuerza la marginación y estigmatización de la mano de obra migrante.
3. Las políticas en este campo se relacionan con la planificación urbana y deben basarse en la cooperación entre el Estado (incluyendo las autoridades públicas locales), el sector privado y las ONG.

Acceso a los servicios de salud

1. Indicadores: El estado de la salud de la mano de obra migrante y su acceso eficaz a los servicios de salud constituyen indicadores de integración.
2. La salud juega un papel importante en la integración de los trabajadores y trabajadoras migrantes: la enfermedad impide su integración y, de manera similar, su marginación tiene consecuencias negativas para su salud.
3. El respeto del derecho a la salud es imperativo para todo tipo de migrante incluyendo, con mayor apremio, a los más vulnerables, como es el caso de los trabajadores estacionales y quienes se encuentran en condición irregular.
4. El estado de la salud de los trabajadores y trabajadoras migrantes: factores de riesgo. Hay una serie de factores de riesgo que pueden afectar a toda persona migrante:
 - El estrés ocasionado por la integración y participación en la sociedad.
 - La pérdida del entorno familiar y de los círculos de apoyo; así como la potencial dificultad de recrear algunos de ellos en el país anfitrión.
 - La discriminación.
5. Además, los trabajadores y trabajadoras migrantes suelen enfrentar una situación de desventaja socioeconómica.

Módulo G - Migración e Integración

- Los trabajadores y trabajadoras migrantes a menudo se desempeñan en ocupaciones de riesgo.
6. Sin embargo, tales observaciones sobre la vulnerabilidad de la población migrante no deben generalizarse.
- Los migrantes altamente calificados y quienes se encuentran en condición irregular pueden ubicarse en los dos extremos del espectro en lo que respecta a la vulnerabilidad de su salud.
 - Además, debido a una serie de factores culturales y religiosos, así como al controvertido “efecto del migrante saludable” (quienes migran tienden a encontrarse entre los más jóvenes y en mejor condición de su país), el estado de la salud de los trabajadores y trabajadoras migrantes puede ser mejor, inclusive, que el de algunos miembros de la población anfitriona
7. Acceso a los servicios de salud.
- Recuerde a las y los participantes que el derecho internacional de los Derechos Humanos prevé el derecho al cuidado de la salud sin distinción alguna basada en la nacionalidad o la condición legal.
 - Por lo tanto, los países deben adoptar un sistema legal que se ajuste a estos preceptos del derecho internacional.
 - Más allá de este reconocimiento formal del derecho a la salud, resulta esencial que las políticas nacionales ofrezcan a la fuerza de trabajo migrante un acceso real y efectivo a los servicios de salud.
 - Tales políticas deben superar diversas barreras que impiden a la mano de obra migrante el acceso a los servicios de salud. Una de ellas es la frecuente desconfianza de los migrantes en el sistema de salud del país anfitrión:
 - Muchos trabajadores migrantes pueden no estar familiarizados con el enfoque de la medicina aplicado en el país de destino.
 - La insensibilidad de los servicios de salud hacia la cultura de la población migrante puede crear barreras significativas en cuanto al acceso.
 - Cabe señalar que, en América Latina, “el acceso gratuito a los servicios médicos y de salud públicos se brinda a todos los trabajadores extranjeros en Argentina, Brasil, Chile, Ecuador y Uruguay; sólo a los extranjeros en situación regular en Colombia y Portugal, (y) sólo a los extranjeros con residencia permanente, en Bolivia.” (Geronimi 2004: 31)
8. Políticas para mejorar el acceso de la mano de obra migrante a los servicios de salud:
- Desarrollo de políticas de salud sensibles a los aspectos culturales.
 - Capacitación del personal de atención de la salud en comunicación intercultural.
 - Apoyo a los trabajadores y trabajadoras migrantes para que adquieran conciencia y confianza en el sistema de salud.
 - Apoyo a las actividades de las ONG en este campo.

Educación

1. Indicadores: Rendimiento escolar de los hijos de la población migrante, incluyendo tasas de fracaso y deserción y tasas de acceso a la educación superior.

Módulo G - Migración e Integración

2. La educación es una herramienta fundamental de integración y un medio de adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades, y de actitudes que son esenciales para la integración a las estructuras sociales del país de destino.
3. Nivel educativo de los hijos(as) de trabajadores y trabajadoras migrantes:
 - En términos generales se reconoce que la población inmigrante en las naciones industrializadas amplía sus niveles educativos con el paso del tiempo. Sin embargo, tales mejoras son más lentas entre las poblaciones inmigrantes que entre las nacionales.
 - Además, las poblaciones inmigrantes suelen enfrentar mayores índices de fracaso escolar que las nacionales. Muchas veces, los hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras migrantes también se encuentran sobre-representados en los programas de orientación vocacional y educación especial.
 - Estas situaciones tienen consecuencias negativas, tales como la limitación de oportunidades en el acceso a los mercados laborales, tasas más altas de desempleo y mayor riesgo de marginación.
4. Los estándares universales de Derechos Humanos proclaman que toda persona tiene derecho a una educación y que, como mínimo, el acceso a la educación básica debe ser gratuito para todos los niños y niñas, sin distinción.
5. A fin de respetar plenamente los preceptos del derecho internacional, los países deben ver más allá de la adopción de una legislación que garantice la igualdad formal, a fin de buscar la igualdad real entre nacionales y extranjeros.
 - La mayoría de los países analizados en un estudio efectuado por la OIT en 2003¹ (ver Geronimi 2004: 31) otorgan el derecho a la escolaridad pública de los niños que acompañan a los trabajadores migrantes, “aunque en algunos casos este beneficio no se extiende a los extranjeros en situación irregular (Brasil).”
 - Mencione algunos esfuerzos que realiza Costa Rica en materia de educación e integración.

¹ Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Perú, Portugal y Uruguay.

Módulo G - Migración e Integración

Ministerio de Educación Pública Costa Rica - Departamento de Educación Intercultural

El Decreto Ejecutivo N°36451-MEP publicado en La Gaceta N°48 el miércoles 9 de marzo del 2011, estipula en el Artículo 71 las siguientes funciones, entre otras, al Departamento de Educación Intercultural:

- Promover la formación de ciudadanos y ciudadanas plurales, respetuosas y promotores de los derechos humanos, capaces de interpretar y contribuir a transformar los contextos comunales, locales, nacionales y globales en que les corresponde convivir, recurriendo siempre al diálogo constante con los demás, reconociendo y valorando la diversidad cultural de carácter étnico, nacional y generacional existente en todo el país.
- Dirigir el proceso técnico necesario para que las autoridades políticas superiores definan las estrategias de educación intercultural del Ministerio de Educación Pública. El desarrollo de su trabajo técnico tomará en cuenta la participación de las organizaciones representativas de las diferentes etnias, grupos étnicos y nacionalidades que habitan en el país, las comunidades educativas donde se desarrolla el proceso educativo y las Direcciones Regionales de Educación del Ministerio de Educación Pública.

Vida política y cívica

1. Indicadores: La membresía de asociaciones, sindicatos y partidos políticos puede servir como indicador de la integración social y política.
2. Destaque el hecho de que en el caso (frecuente) de que no se otorguen derechos políticos a los extranjeros, la participación en sindicatos y asociaciones es un vehículo importante de representación de los trabajadores y trabajadoras migrantes, así como, en términos más generales, un medio importante para su integración a la vida social de la sociedad anfitriona.

Vida social

1. Indicadores: Bienestar y participación de la población migrante en la vida social de la sociedad anfitriona; por ejemplo, la cifra de matrimonios entre migrantes y locales es un indicador importante de aceptación social e inclusión.
2. Destaque el carácter sumamente abstracto de este aspecto de la integración, que hace referencia a la implementación integral de políticas ya mencionadas como el acceso a la educación, salud y vivienda, así como a la protección en el empleo incluyendo los derechos a la seguridad social.
3. Recalque que un mecanismo fundamental para alcanzar el bienestar y la participación de los migrantes en la vida social de la sociedad anfitriona consiste en ofrecer la posibilidad de la residencia permanente después de un número razonable de años de estadía en el país.
4. Destaque la importancia de la reunificación familiar.
5. Aunque la reunificación familiar no constituye un indicador de integración en sí mismo, se trata sin duda de un instrumento indispensable de la integración.

Módulo G - Migración e Integración

6. Destaque, además, la importancia de fomentar el conocimiento mutuo, la tolerancia y el respeto entre la sociedad de acogida y las y los trabajadores migrantes.
7. Presente la siguiente información sobre migración e integración en Costa Rica.

¿Qué logros y desafíos tiene Costa Rica en materia de integración y cohesión social?

Nota para los facilitadores

En el anexo N°2 del presente módulo se encuentra la hoja de trabajo “Migración e Integración en Costa Rica”. Facilite una copia a cada participante e invítelos a discutir brevemente durante 10 minutos acerca los logros y desafíos de Costa Rica en materia de integración y cohesión social.

Migración e Integración en Costa Rica

En un intento por visibilizar el fenómeno migratorio, en el 2011 la Dirección General de Migración y Extranjería elaboró el Primer Informe Nacional de Migración e Integración Costa Rica, que estudia el nivel de integración de las personas migrantes en distintas áreas.

Algunos resultados de dicho informe son los siguientes:

Integración y salud

- El total de trabajadores nacidos en el exterior que cotizan en la Caja Costarricense de Seguro Social representan alrededor de un 10% del total de los trabajadores nacionales.
- En el 2010, este sector aumentó su número de cotizantes en un 10.29% en relación con el 2009. Presentó un aumento mayor al de los nacidos en Costa Rica (3,63% para el mismo periodo).
- El número de cotizantes del sector doméstico presenta avances importantes en los últimos años: del año 2008 (4.072 trabajadores) al 2009 (4.745 trabajadores) el número de cotizantes aumentó en un 14%, mientras que del año 2009 al 2010 (6.541 trabajadores) el aumento fue de un 27%.
- Mencione que las mejorías expuestas pueden estar relacionadas con la entrada en vigencia de la actual Ley General de Migración y Extranjería, que establece como requisito para la regulación migratoria estar afiliado al sistema nacional de salud de la CCSS.

La actual Ley General de Migración y Extranjería puso entre sus requisitos la afiliación a la salud pública para adquirir la regulación migratoria. Gracias a esto no sólo ha aumentado el número estimado de cotizantes, sino que además se ha producido una equiparación entre nacionales y extranjeros en la variación porcentual de aumento anual de las cuotas estimadas de ingresos económicos para la CCSS, por concepto de cotizaciones.

Módulo G - Migración e Integración

Educación

- La educación se encuentra fuertemente con aspectos como la integración al mercado laboral y el ingreso.
- Según datos del Ministerio de Educación Pública (MEP), en el año 1998 había 23.338 alumnos extranjeros en educación regular. En el año 2004 este número se había duplicado ya sumaban 45.899 alumnos extranjeros que presentaba 4,7% del alumnado total. En el curso 2004-2008 el porcentaje de alumnos extranjeros se redujo un 6,5%. Sin embargo, entre 2008 a 2009 el número de alumnos extranjeros subió otra vez un 5,3%. En el año 2001 había un total de 41.903 estudiantes extranjeros.
- A través de la cobertura del programa “Avancemos” es posible conocer el nivel de participación de estudiantes extranjeros en los programas de becas estudiantiles. Así por ejemplo, en el año 2010 un 3,11% de los beneficiados eran estudiantes nacidos en el extranjero.
- Respecto a la educación técnica el informe mostró que en el año 2010 el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) atendió a un total de 120,812 estudiantes en sus 33 Centros de Formación. De ellos, 4834 estudiantes eran extranjeros, lo que equivale a un 4% de la población estudiantil de ese año.

Vivienda

- Según estudios del Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MIVAH), se identificaron 15.014 tugurios en Costa Rica con un total de 64.070 residentes. El 30% de los hogares tenían un jefe nicaragüense.
- El 13.4% de los hogares con jefe nicaragüense no tiene acceso a servicios básicos de saneamiento. En contraste solo 2.9% de los hogares de los hogares con jefe costarricense carecen de dichos servicios.
- Los porcentajes de acceso a servicios básicos deficientes son similares; un 29,6% de hogares afectados con jefe nicaragüense, y 12,5% de hogares afectados con jefe costarricense.

Participación comunitaria

El Informe Nacional de Migración e Integración tomo en cuenta 614 asociaciones de desarrollo de zonas urbanas, de las cuales solamente un 1% del total de los miembros de Junta Directiva es extranjero. Para los cantones rurales, se analizaron los datos de 22 juntas directivas. El resultado fue que sólo un 1,30% de los miembros son extranjeros.

Recursos de preparación para los facilitadores

Baruah, N. y Cholewinski, R.

2007 Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, OIM, OIT, pp. 35-165.

Böhning, W. y R. Zegers de Beijl, R.

1995 The integration of migrant workers in the labour market: Policies and their impact, OIT.

Böhning, W.R.,

1996 Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries, OIT. Disponible en: <http://www.OIT.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp08e.pdf>

Cholewinski, R.

2005a The legal status of migrants admitted for employment - A comparative study of law and practice in selected European states, Consejo de Europa. Disponible en: http://www.coe.int/t/dg3/migration/Documentation/Legal_texts/Migrant_workers_Cholewinski_report_en.pdf

2005b "Migrants as Minorities: Integration and Inclusion in the Enlarged European Union" en JCMS.

Comisión Europea

2004 Manual sobre la integración para responsables de la formulación de políticas y profesionales, primera edición. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice_home/doc_centre/immigration/integration/doc/handbook_1sted_es.pdf

2007a Programa Común para la Integración. Marco para la integración de nacionales de terceros países en la UE, 1 de septiembre de 2005 (COM(2005)0389 FINAL). Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0389:FIN:ES:PDF>

2007b Manual sobre la integración para responsables de la formulación de políticas y profesionales, segunda edición. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice_home/doc_centre/immigration/integration/doc/2007/handbook_2007_en.pdf

Dirección General de Migración y Extranjería

2011. Migración e integración en Costa Rica: Informe Nacional 2011. San José, Costa Rica: DGME

Fonseca, M. L. y Malheiros J. (eds.)

2005 Social Integration and Mobility: education, housing and health, IMISCOE Cluster B5 state of the art report. Disponible en: <http://dare.uva.nl/document/21041>

Geronimi, E.

2004 Admisión, contratación y protección de trabajadores migrantes. Panorama de la legislación y la práctica nacionales de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Perú, Portugal y Uruguay. Estudios sobre migraciones internacionales No. 70. OIT, Ginebra.

Morales, A.

2010. El sistema de las migraciones laborales internacionales en Centroamérica. Condiciones para la armonización de políticas y prácticas en el marco del proceso de integración regional. Seminario Taller sobre el Fortalecimiento de las Capacidades Nacionales para la Gestión de

Módulo G - Migración e Integración

la Migración Internacional: “Nuevas tendencias, nuevos asuntos, nuevos enfoques de cara al futuro” 7, 8 y 9 de septiembre de 2010, Santiago de Chile. Recuperado en: www.eclac.cl/celade/noticias/paginas/8/.../05AbelardoMorales.pdf

Organization for Security and Co-operation
2009 Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies, 2009, pp. 27-45.

Organización Internacional para las Migraciones
2008 Informe sobre las migraciones en el mundo 2008. La gestión de la movilidad laboral en una economía mundial en plena evolución, OIM, pp. 346-354.

Taran, P., Ivakhnyuk, I., da Conceição Pereira Ramos, M., y Tanner, A.
2009 Economic migration, social cohesion and development: towards an integrated approach, Consejo de Europa.

Sesión 4

Integración y desarrollo en la Ley de Migración N°8764

Duración total sugerida: 25 min

5 min - Introducción
20 min -Dirección de Integración y Desarrollo Humano

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo G
USTED NECESITARÁ	Copia de las diapositivas del Módulo G

Introduzca el tema

Introduzca los siguientes elementos sobre la Ley de Migración y Extranjería N°8764

1. Al entrar en vigencia en febrero del 2010 la Ley N°8674, derogó a la Ley N°8487 del 22 de noviembre del 2005, la cual había entrado en vigor el 12 de agosto del 2006.
2. La Ley N°8764 busca dejar atrás un enfoque reducido de la migración (control migratorio y seguridad) por una visión más integral, en concordancia con los principios fundamentales de un Estado social de derecho.
3. Entre los principios generales de la política migratoria, esta Ley estipula lo siguiente:

Módulo G - Migración e Integración

- La presente Ley fomentará la integración de las personas migrantes al desarrollo del país; para ello, la Dirección de Migración y Extranjería diseñará estrategias y políticas públicas dirigidas a fortalecer la sostenibilidad del Estado social de derecho (Artículo 5).
4. De manera que la política migratoria está orientada a:
 - Promover, regular, orientar y ordenar las dinámicas de inmigración y emigración, en forma tal que contribuyan al desarrollo nacional por medio del enriquecimiento económico social y cultural de la sociedad costarricense (Artículo 6).

Dirección de Integración y Desarrollo Humano (DIDH)

1. La Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) tiene entre sus funciones la promoción de la integración de las personas migrantes y refugiadas al seno de la sociedad costarricense.
2. Es por esta razón que en el seno de la DGME nace la Dirección de Integración y Desarrollo Humano (DIDH).
3. La DIDH busca dar directrices para la atención de la migración desde una perspectiva de integración y derechos humanos.
4. Presente los objetivos estratégicos de la DIDH:
 - Procurar el fiel cumplimiento de los derechos y deberes sociales, civiles, políticos, económicos y culturales de las personas migrantes internacionales y refugiadas.
 - Integrar las diversas propuestas institucionales del sector público referidas a la búsqueda de la integración de personas nacionales, migrantes y refugiadas, a fin de disminuir costos de operación y aumentar el impacto de las intervenciones en esta materia.
 - Promover la participación comunitaria conjunta de personas migrantes, nacionales y extranjeras en torno a la solución de problemáticas comunes de bienestar social.
5. La estructura de la DIDH consta de dos unidades de gestión:
 - La Gestión de Integración que busca establecer alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil, estatales y organismos internacionales.
 - La Gestión de Desarrollo Comunitario Intercultural que promueve la integración y la participación de la población nacional, migrante y refugiada siguiendo un principio de desarrollo humano.
6. Exponga los programas “Entre Vecinos”, “Rutas de Integración” y el “Observatorio de la Sociedad Civil para la Integración”.

Módulo G - Migración e Integración

Programas de la DIDH

Programa Entre Vecinos

Con el fin de establecer un modelo de intervención dirigido al fortalecimiento institucional así como a favorecer la integración y participación de las personas migrantes y refugiadas en las comunidades, la Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM), a solicitud de la Dirección General de Migración y Extranjería con el patrocinio del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), diseñó el programa “Entre Vecinos”.

Dicho programa fomenta la integración vecinal en espacios bi o multinacionales para el desarrollo local. A través de una metodología lúdica artística busca vincular de manera participativa a organizaciones comunales, generar compromisos y participación para hacer viables las iniciativas de desarrollo.

Rutas de Integración

“Rutas de Integración” es un programa de apoyo a la población que busca mejorar el acceso a la información de los servicios brindados por las instituciones públicas. Su objetivo principal es crear capacidad local para el ejercicio pleno de los derechos y responsabilidades.

La estrategia Rutas de Integración consiste en brindar apoyo a las organizaciones no gubernamentales que trabajan con población migrante o refugiada a través de un programa de formador de formadores que busca potenciar la gestión local de la información de acceso a servicios públicos, principalmente en las siguientes áreas: trámites migratorios, derechos laborales, educación (becas FONABE y Avancemos), aseguramiento de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Observatorio de la Sociedad Civil para la Integración

El Observatorio de la Sociedad Civil para la Integración es un espacio de reflexión, acción y ejecución de programas para la integración de la población migrante y refugiada. Sus objetivos son los siguientes:

- Establecer canales de diálogo fluido entre la Dirección General de Migración y la Sociedad Civil.
- Entablar lazos de cooperación mutua para recomendaciones técnicas en el tema de la integración.
- Someter iniciativas tanto estatales como civiles al Observatorio para las recomendaciones respectivas.
- Impulsar proyectos conjuntos para promover la integración como pilar de la migración en Costa Rica.
- Apoyar con criterios técnicos las iniciativas estatales para la transversalidad del tema migratorio en las diferentes instituciones del Estado.

Fuente: Dirección General de Migración y Extranjería.

Módulo G - Migración e Integración

7. Mencione también que la DIDH en procura de sensibilizar a la población sobre los aportes positivos de las personas migrantes al desarrollo del país.
8. Presente el ejemplo de la campaña “1+1 hacemos Costa Rica”, lanzada el 29 de julio del 2011.

Campaña 1+1 hacemos Costa Rica



1+1

Maria + Julio + Ceci + Jennifer + Juana +
Paco + Jing + Malena + Rania + Rosa + Iker
+ Toño + Josefa + Shankar + Margarito +
Giacomo + Juan Carlos + Ana + Matías +
Facundo + Zoila + Rosario + Lorène +
Benito + Michael + Alexandre + Yaniel +
Katò + Lupita + Yaritza + John + Josué +
Akira + Manifer + Diego + Enrique +
Valentini + Pedro + Anastasia + Federico +
Mica + Sarah + Qica + Lucía + Simón

**hacemos
COSTA RICA**

Personas migrantes y
costarricenses, mano a mano,
construimos un mejor país.



Módulo G - Migración e Integración

Campaña 1+1 hacemos Costa Rica

La campaña “1+1” fue desarrollada con fondos de la Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo (AECID) y bajo la dirección de la DGME, del Centro de Derechos Sociales del Migrante (Cenderos), y del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Es parte del proyecto binacional “Promoción de la Salud Sexual y Reproductiva (SSR), incluida la prevención del VIH y la violencia en género en poblaciones migrantes, particularmente mujeres y jóvenes”.

Esta campaña busca sensibilizar a las personas usuarias y funcionarias/os de la DGME sobre los aportes de las personas migrantes en Costa Rica, fortaleciendo la política de integración de la Dirección de Integración y Desarrollo Humano (DIDH).

La campaña constituye una vía para fortalecer las acciones de la DIDH en relación con el respeto de los derechos humanos de la población migrante. Además, brinda la posibilidad de dar a conocer el fenómeno migratorio desde una perspectiva de desarrollo humano al mismo tiempo que minimiza los pensamientos negativos y estereotipos que existen en contra de las poblaciones migrantes. Por otra parte, la campaña fortalece los resultados del proyecto binacional en cuanto a productos comunicacionales.

El público meta de la campaña son usuarios/as y funcionarios/as de los servicios de la DGME y sus sedes regionales.

La estrategia de la campaña consiste en transmitir en las diferentes salas de las instalaciones de la DGME y sedes regionales un audiovisual animado de 1 minuto y 22 segundos de duración. Además, la utilización de afiches y el uso del audio en la central telefónica de la DGME

Recursos de preparación para los facilitadores

Dirección General de Migración y Extranjería

2011. Migración e integración en Costa Rica: Informe Nacional 2011. San José, Costa Rica: DGME.

Jiménez, A y Chaves, C.

2011. Una migración de puentes no de muros: la integración social del migrante. Reforma a la ley General de Migración y Extranjería de Costa Rica. En APORTES fesamericacentral.- seguridad ciudadana como política de Estado. Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

Red Nicaragüense de la Sociedad Civil para las Migraciones

2009. Comentarios a la Ley migratoria de la república de Costa Rica. Disponible en: Error! Hyperlink reference not valid.

Enlaces de interés:

Fondo de Población de las Naciones Unidas Costa Rica: <http://www.unfpa.or.cr>

Dirección General de Migración y Extranjería: <http://www.migracion.go.cr>

Centro de Derechos Sociales del Migrante, (Cenderos): <http://www.cenderos.org>

Módulo G - Migración e Integración

Dirección General de Migración y Extranjería: http://www.migracion.go.cr/integracion_desarrollo/index.html#HERMES_TABS_2_2

Resumen Módulo G

1. Los migrantes suelen estar en una situación de vulnerabilidad dentro de los mercados nacionales de mano de obra, por lo que su protección en el empleo es fundamental.
2. Destaque el hecho de que tal protección por lo general está vinculada a su condición de estadía o residencia en el país de destino.
3. Derechos relacionados con el empleo:
 - El derecho internacional reconoce la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes en condición regular y los nacionales en lo que respecta al empleo y la ocupación.
 - Es necesario prestar atención específicamente a los sectores del empleo como la agricultura y el trabajo doméstico, que en algunos países han quedado excluidos de la protección legal, ya sea de manera total o parcial.
 - También merece atención especial la protección de una serie de derechos laborales específicos que tienen más probabilidades de ser negados en el contexto de la migración laboral de carácter temporal, como es el caso de la seguridad en el empleo y el acceso a formación vocacional y en el idioma del país de destino, además de los derechos sindicales.
 - Destaque la importancia de las inspecciones de trabajo.
 - Destaque la importancia de contar con una legislación y con políticas de no discriminación en el lugar de trabajo que sean eficaces.

Repase los indicadores de integración:

1. Vida económica.
 - Índices de empleo y desempleo entre los trabajadores y trabajadoras migrantes y nivel de sus salarios, en comparación con la fuerza de trabajo nacional.
2. Vivienda.
 - El área de residencia, el nivel de concentración comunitaria, así como la calidad de las viviendas propiamente, son todas muestras de hasta qué punto la población migrante se encuentra integrada a la sociedad anfitriona.
3. Acceso a la salud.
 - El estado de la salud de los trabajadores y trabajadoras migrantes y su acceso efectivo a los servicios de salud constituyen indicadores de integración.

Módulo G - Migración e Integración

4. Educación.

- El rendimiento escolar de los hijos(as) de los migrantes, incluyendo los índices de fracaso y deserción escolar, así como los índices de acceso a la educación superior.

5. Vida política y cívica.

- La membresía de asociaciones, sindicatos y partidos políticos pueden servir como indicador de la integración social y política.

6. Vida social.

- El bienestar y la participación de los migrantes en la vida social de la sociedad anfitriona; la cifra de matrimonios entre migrantes y locales, por ejemplo, son indicadores importantes de su aceptación social e inclusión.
- Si bien la reunificación familiar no constituye en sí misma un indicador de integración, sin duda se trata de un instrumento indispensable de integración.

7. Acceso a la información.

- ### 8. Insista en que la integración constituye un aspecto esencial de una gestión migratoria efectiva, y que solamente mediante una integración exitosa de la población migrante a la sociedad anfitriona participarán activamente en la vida económica, social, cultural y política del país anfitrión.

Módulo G - Migración e Integración (DIAPOSITIVAS)

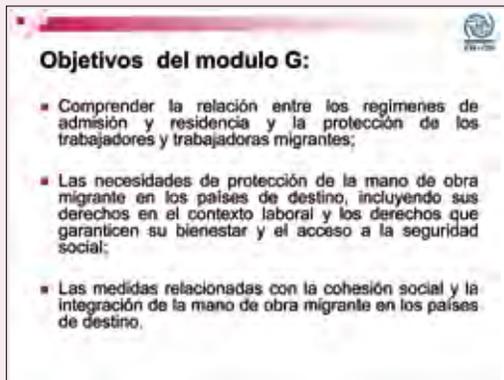
DIAPOSITIVA 1



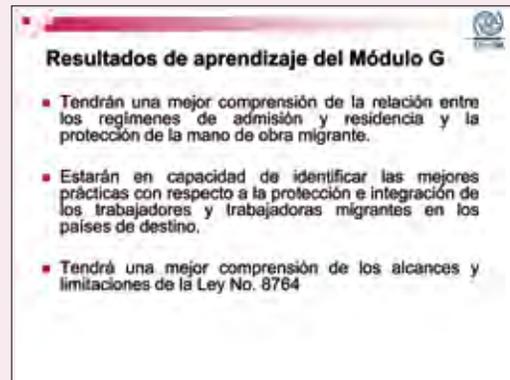
DIAPOSITIVA 2



DIAPOSITIVA 3



DIAPOSITIVA 4



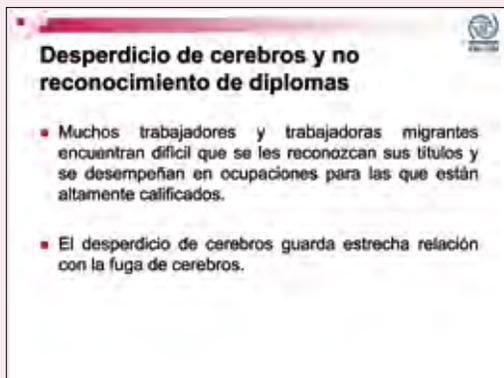
DIAPOSITIVA 5



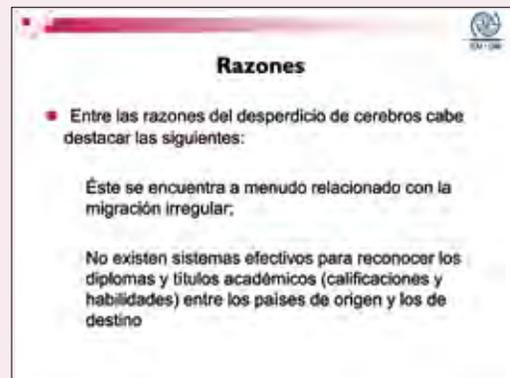
DIAPOSITIVA 6



DIAPOSITIVA 7



DIAPOSITIVA 8



Módulo G - Migración e Integración (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 9

Opciones de política

- Facilitar el reconocimiento de los diplomas y grados universitarios obtenidos en otros países.
- Ofrecer oportunidades para complementar la educación obtenida en el exterior.
- Establecer cursos certificados de formación continua o de actualización para los migrantes que se hayan mantenido alejados de la profesión en la que se formaron durante un tiempo determinado.

DIAPOSITIVA 10

Opciones de política

- Ofrecer cursos presenciales o a distancia/en línea que introduzcan a los y las profesionales migrantes al lenguaje técnico y a las especificidades propias de su profesión en el país de destino.
- Considerar en el diseño y la implementación de tales medidas, las especificidades de género que pueden influir en las profesiones y la inserción en el mercado laboral de destino.

DIAPOSITIVA 11

Derechos laborales

Principales nociones contenidas en el derecho internacional:

- La igualdad de trato entre trabajadores migrantes regulares y la mano de obra nacional con respecto al empleo y la ocupación.
- La aplicación de los derechos humanos universales fundamentales a toda persona migrante, independientemente de su condición legal.
- La aplicación de los principales estándares laborales, entre ellos la salud y seguridad ocupacional, horas máximas de trabajo, salario mínimo, no discriminación, libertad de asociación, y la incapacidad por maternidad, a toda persona trabajadora, sea nacional o migrante, independientemente de su condición legal.

DIAPOSITIVA 12

Discusión en grupo



"Constructoras incumplen pago de cuotas obrero patronales"

- La fuerza de trabajo migrante en el sector construcción entre el periodo 2003-2008 representó un 18,20% del total nacional.
- En el año 2009, un 17% de la población ocupada nicaragüense trabajaba en el sector construcción.

DIAPOSITIVA 13

Constructoras incumplen pago de cuotas obrero-patronales

El 73% de las personas que trabajan en construcción en Guanacaste carece de seguro social para protegerse de los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte.

- El 73% de peones de construcción trabajan sin seguro en Guanacaste, éste es el resultado revelado tras una auditoría interna realizada por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) luego de entrevistas a casi 400 peones.
- Dicha auditoría calculó que entre 2005 y noviembre del 2006, la CCSS debió haber recaudado \$6.750 millones en cuotas obrero-patronales en dicho sector, el monto se calculó con base en los permisos de construcción otorgados por las municipalidades de Liberia, Santa Cruz, Friboulet y Carrizo.
- Sin embargo, en ese lapso la Caja solo recaudó \$442 millones, lo cual indica que hubo una evasión de \$6.317 millones.
- Jorge Martínez, agente de seguros del Instituto Nacional de Seguro (INS), dijo que los mismos trabajadores se conforman con las pólizas del INS. Por otra parte, en algunas cuadrillas el maestro de obras les da el dinero (aproximadamente 12.000 colónes) para que paguen el seguro voluntario.
- Los auditores de la CCSS contestaron entre las posibles causas de la evasión el que las oficinas de inspección localizadas en Guanacaste no tienen políticas claras para empadronar a los trabajadores. Por otra parte, los inspectores se concentran en el control de actividades agrícolas de temporada.
- La subcontratación constituye otro problema, en 12 proyectos evaluados por la auditoría se encontraron 49 subcontratos. Por lo general los subcontratistas no suscriben planillas para el aseguramiento de sus trabajadores.

Fuente: Adaptado de un artículo de La Nación del 4 de Julio de 2007

DIAPOSITIVA 14

SESIÓN 3

Asistencia, Integración y Cohesión Social

DIAPOSITIVA 15

Modelos conceptuales

- Segregación: "no integración"
- Asimilación: "integración en una sola dirección"
- Multiculturalismo: "integración en múltiples direcciones"
- La integración tal cual se entiende en la actualidad: "integración recíproca".

DIAPOSITIVA 16

Objetivos de la Integración

La integración está concebida para:

- Permitir que la población migrante realice su potencial económico, personal y social;
- Garantizar la protección de los derechos de la población migrante;
- Disminuir los niveles de alienación y marginación;
- Contribuir a establecer y mantener la cohesión social y la armonía.

Módulo G - Migración e Integración (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 17

Discusión en grupo



Indicadores y políticas de Integración

1. Identificar indicadores de integración, esto es, elementos objetivos que permitan demostrar el éxito o fracaso en la integración de los trabajadores migrantes.
2. Identificar las políticas que permitan satisfacer los distintos aspectos de la integración que revelen los indicadores.

DIAPOSITIVA 18

INDICADORES Y POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN

Vida económica.

- Indicadores: índices de empleo y desempleo entre la población migrante y niveles salariales, en comparación con la fuerza de trabajo nacional

Domínio del idioma y conocimientos de la cultura del país anfitrión.

- Indicador: el dominio del idioma de la sociedad anfitriona por parte de la población migrante ofrece una apreciación importante con respecto a la integración

DIAPOSITIVA 19

Vivienda

- Indicadores: el área de residencia, el nivel de concentración comunitaria, así como la calidad de la vivienda propiamente, muestran todos en qué medida los migrantes se encuentran integrados a la sociedad.

Acceso a los servicios de salud

- Indicadores: el estado de la salud de la mano de obra migrante y su acceso eficaz a los servicios de salud constituyen indicadores de integración.

DIAPOSITIVA 20

Educación

- Indicadores: rendimiento escolar de los hijos de la población migrante, incluyendo tasas de fracaso y deserción; tasas de acceso a la educación superior.

DIAPOSITIVA 21

Discusión en grupo



¿Qué logros y desafíos tiene Costa Rica en materia de integración y cohesión social?

DIAPOSITIVA 22

SESIÓN 4

Integración y Desarrollo en la Ley No.8764

DIAPOSITIVA 23

Ley de Migración y Extranjería No.8764

- Al entrar en vigencia en febrero de 2010 la ley No. 8764 deroga la ley No. 8487 del 22 de noviembre de 2005; la cual entró en vigor el 12 de agosto del 2006.
- La ley No.8764 busca dejar atrás un enfoque reducido por una visión más integral fundamental para el Estado Social de derecho

DIAPOSITIVA 24

Dirección de Integración y Desarrollo Humano (DIDH).

- La Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) tienen entre sus funciones promoción de la integración de las personas migrantes y refugiadas al seno de la sociedad costarricense.
- Es por esta razón que en el seno de la DGME nace la Dirección de Integración y Desarrollo Humano (DIDH).

Módulo G - Migración e Integración (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 25



Objetivos estratégicos de la DIDH

1. Procurar el fiel cumplimiento de los derechos y deberes sociales, civiles, políticos, económicos y culturales de las personas migrantes internacionales y refugiadas.
2. Integrar a las diversas propuestas institucionales del sector público referidas a la búsqueda de la integración de personas nacionales, migrantes y refugiadas, a fin de disminuir costos de operación y aumentar el impacto de las intervenciones en esta materia.
3. Promover la participación comunitaria conjunta de personas migrantes, nacionales y extranjeras en torno a la solución de problemáticas comunes de bienestar social.

DIAPOSITIVA 26



PROGRAMAS DE LA DIDH

- Programa Entre Vecinos
- Rutas de Integración
- Observatorio de la Sociedad Civil para la Migración

DIAPOSITIVA 27



Campaña 1+1 hacemos Costa Rica



- Esta Campaña busca sensibilizar a las personas usuarias y funcionarios/os de la DGME en relación a los aportes positivos de las personas migrantes en Costa Rica, fortaleciendo la política de integración de la Dirección de Integración y Desarrollo Humano, DIDH.

DIAPOSITIVA 28



Gracias

Módulo G - Migración e Integración (ANEXOS)

ANEXO N°1 - SESIÓN 2

Discusión en grupo

Constructoras incumplen pago de cuotas obrero-patronales

El 73% de las personas que trabajan en el sector de la construcción en Guanacaste carece de seguro social para protegerse de los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte.

- El 73% de peones de construcción trabajan sin seguro en Guanacaste. Este es el resultado revelado tras una auditoría interna realizada por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) luego de entrevistas a casi 400 peones.
- Dicha auditoría calculó que entre 2005 y noviembre del 2006, la CCSS debió haber recaudado €6.759 millones en cuotas obrero-patronales en dicho sector. El monto se calculó en base a los permisos de construcción otorgados por las municipalidades de Liberia, Santa Cruz, Filadelfia y Carrillo.
- Sin embargo, durante ese periodo la CCSS solo recaudó €442 millones, lo cual indica que hubo una evasión de €6.317 millones.
- Jorge Martínez, agente de seguros del Instituto Nacional de Seguros (INS), dijo que los mismos se conforman con las pólizas del INS: “Conozco casos de cuadrillas a las cuales el mismo maestro de obras les da el dinero (alrededor de €12,000), para que se paguen el seguro voluntario”, explicó.
- Los auditores de la CCSS contemplan entre las posibles causas de la evasión el que las oficinas de inspección localizadas en Guanacaste no tienen políticas claras para empadronar a los trabajadores. Por otra parte, los inspectores se concentran en el control de actividades agrícolas de temporada.
- La subcontratación constituye otro problema: en 12 proyectos evaluados por la auditoría se encontraron 49 subcontratos. Por lo general los subcontratistas no suscriben planillas para el aseguramiento de sus trabajadores.

Fuente: Adaptado de un artículo de La Nación del 4 Julio de 2007

Módulo G - Migración e Integración (ANEXOS)

ANEXO N°2 - SESIÓN 3

Migración e integración en Costa Rica

En un intento por visibilizar el fenómeno migratorio, en el 2011 la Dirección General de Migración y Extranjería elaboró el Primer Informe Nacional de Migración e Integración Costa Rica, que estudia el nivel de integración de las personas migrantes en distintas áreas.

Algunos resultados de dicho informe son los siguientes:

Integración y salud

- El total de trabajadores nacidos en el exterior que cotizan en la Caja Costarricense del Seguro Social representan alrededor de un 10% del total de los trabajadores nacionales.
- En el 2010, este sector aumentó su número de cotizantes en un 10.29% en relación con el 2009. Presentó un aumento mayor al de los nacidos en Costa Rica (3,63% para el mismo periodo).
- El número de cotizantes del sector doméstico presenta avances importantes en los últimos años: del año 2008 (4.072 trabajadores) al 2009 (4.745 trabajadores) el número de cotizantes aumentó en un 14%, mientras que del año 2009 al 2010 (6.541 trabajadores) el aumento fue de un 27%
- Mencione que las mejoras expuestas pueden estar relacionadas con la entrada en vigencia de la actual Ley General de Migración y Extranjería, que establece como requisito para la regulación migratoria estar afiliado al sistema nacional de salud de la CCSS.

La actual Ley General de Migración y Extranjería puso entre sus requisitos la afiliación a la salud pública para adquirir la regulación migratoria. Gracias a esto no sólo ha aumentado el número estimado de cotizantes, sino que además se ha producido una equiparación entre nacionales y extranjeros en la variación porcentual de aumento anual de las cuotas estimadas de ingresos económicos para la CCSS, por concepto de cotizaciones.

Módulo G - Migración e Integración (ANEXOS)

Educación

- La educación se encuentra fuertemente con aspectos como la integración al mercado laboral y el ingreso.
- Según datos del Ministerio de Educación Pública (MEP) en el año 1998 había 23.338 alumnos extranjeros en educación regular. En el año 2004 este número se había duplicado ya sumaban 45.899 alumnos extranjeros que presentaba 4,7% del alumnado total. En el curso 2004-2008 el porcentaje de alumnos extranjeros se redujo un 6,5%. Sin embargo, entre 2008 a 2009 el número de alumnos extranjeros subió otra vez un 5,3%. En el año 2001 había un total de 41.903 estudiantes extranjeros.
- A través de la cobertura del programa “Avancemos” es posible conocer el nivel de participación de estudiantes extranjeros en los programas de becas estudiantiles. Así por ejemplo, en el año 2010 un 3,11% de los beneficiados eran estudiantes nacidos en el extranjero.
- Respecto a la educación técnica el informe mostró que en el año 2010 el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) atendió a un total de 120,812 estudiantes en sus 33 Centros de Formación. De ellos, 4834 estudiantes eran extranjeros, lo que equivale a un 4% de la población estudiantil de ese año.

Vivienda

- Según estudios del Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MIVAH), se identificaron 15.014 tugurios en Costa Rica con un total de 64.070 residentes. El 30% de los hogares tenían un jefe nicaragüense.
- El 13.4% de los hogares con jefe nicaragüense no tiene acceso a servicios básicos de saneamiento. En contraste solo 2.9% de los hogares de los hogares con jefe costarricense carecen de dichos servicios.
- Los porcentajes de acceso a servicios básicos deficientes son muy similares; un 29,6% de hogares afectados con jefe nicaragüense, y 12,5% de hogares afectados con jefe costarricense.

Participación Comunitaria

- El Informe Nacional de Migración e Integración tomo en cuenta 614 asociaciones de desarrollo de zonas urbanas, de las cuales solamente un 1% del total de los miembros de Junta Directiva es extranjero. Para los cantones rurales, se analizaron los datos de 22 juntas directivas. El resultado fue que sólo un 1,30% de los miembros son extranjeros

Módulo H

Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

Duración total sugerida: 1 h y 55 min

DURACIÓN SUGERIDA	SESIÓN
40 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo H
30 min	Sesión 2 - Migración irregular: comprensión de sus causas y cuantificación del fenómeno
10 min	Sesión 3 - Principios rectores para abordar la migración regular: la necesidad de un enfoque integral
35 min	Sesión 4 - Desarrollo de políticas que incorporen las mejores prácticas para prevenir o disminuir la migración irregular

Objetivos del Módulo H

1. Ofrecer un panorama general sobre la migración irregular, la respuesta de la comunidad internacional ante ésta, así como los principios rectores para abordarla, prevenirla o disminuirla.
2. Examinar el fenómeno de la migración irregular (sus factores determinantes, escala, flujos y tendencias) con énfasis específico en los temas relacionados con el mercado laboral.
3. Identificar los principios y las mejores prácticas que deben regir la formulación de políticas en este campo.
4. Ofrecer un panorama general sobre las posibles medidas y los mecanismos que podrían adoptarse para prevenir o disminuir la migración irregular.

Resultados del aprendizaje del Módulo H

1. Conocer las causas y repercusiones de la migración irregular, tanto desde la perspectiva de los países de destino como de origen, en especial desde el punto de vista de los temas asociados al mercado laboral.
2. Familiarizarse con las herramientas para cuantificar la migración irregular.
3. Conocer las opciones de política pertinentes para prevenir y disminuir la migración irregular.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

Sesión 1

Introducción al Módulo H

Duración total sugerida: 40 min

25 min - Introducción y concepto de migración irregular
10 min - Evolución de la respuesta de la comunidad internacional
5 min - Trata de personas y tráfico ilícito de migrantes

METODOLOGÍA	Presentación magistral alternada con dinámicas de trabajo en grupo
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del módulo H
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del módulo H

Introduzca el tema

Objetivos del Módulo H

1. Ofrecer un panorama general sobre la migración irregular, la respuesta de la comunidad internacional ante esta, así como los principios rectores para abordarla, prevenirla o disminuirla.
2. Examinar el fenómeno de la migración irregular (sus factores determinantes, escala, flujos y tendencias) con énfasis específico en los temas relacionados con el mercado laboral.
3. Identificar los principios y las mejores prácticas que deben regir la formulación de políticas en este campo.
4. Ofrecer un panorama general sobre las posibles medidas y los mecanismos que podrían adoptarse para prevenir o disminuir la migración irregular.

Resultados de aprendizaje del Módulo H

1. Conocer las causas y repercusiones de la migración irregular, tanto desde la perspectiva de los países de destino como de origen, en especial desde el punto de vista de los temas asociados al mercado laboral.
2. Familiarizarse con las herramientas para cuantificar la migración irregular.
3. Conocer las opciones de política pertinentes para prevenir y disminuir la migración irregular.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

La migración irregular

¿Qué es la migración irregular?

1. La migración irregular puede definirse como aquella que ocurre al margen de las normas reglamentarias del país de origen, tránsito o destino.
2. La expresión “migración irregular” normalmente se utiliza para designar el movimiento de personas cuyo estatuto no se ajusta, por una razón u otra, a la normativa del país en que residen. El término “irregular” puede referirse, entre otras cosas, a condiciones de entrada, de permanencia o de trabajo, incluyendo la posesión de los documentos pertinentes (OIM 2008: 230).
3. De esta forma, cuando hablamos de migración irregular en términos generales nos referimos a dos grupos de migrantes:
 - Los que ingresan y permanecen de manera irregular en el país en cuestión.
 - Los que llegan de manera legal (por ejemplo, con visa de turista o de estudiante) y extienden su estadía más allá del período de validez de su visa o permiso.
 - Si bien la migración irregular (según el primer caso) atrae la mayor parte de la atención, es ampliamente reconocido que el segundo grupo constituye la mayoría.
4. Específicamente en lo que respecta al empleo de migrantes irregulares, haga énfasis en los siguientes aspectos:
 - La distinción anterior entre quienes ingresan de manera clandestina y quienes ingresan legalmente pero permanecen más allá de su visa o permiso es relevante.
 - Sin embargo, dada la complejidad de las leyes migratorias es necesario afinar esta dicotomía básica entre migrante regular e irregular; estas categorías suelen sobreponerse.
 - Hay un número potencialmente significativo de migrantes que, aunque residan legalmente en el país de destino, trabajan en violación de algunas o todas las restricciones laborales que conlleva su condición migratoria:
 - Por ejemplo, quizás la legislación nacional no autorice a los estudiantes o familiares a trabajar, o quizás someta a ambos a determinadas condiciones en cuanto al empleo.
 - Un permiso de trabajo puede restringir el trabajo autorizado a una actividad en particular, a un empleador en particular o a una región en particular.
 - Tales restricciones al empleo, que se encuentran unidas a la condición migratoria, derivan en posibilidades de irregularidad.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

Actividad de reflexión y discusión

Objetivo de la actividad

Reflexionar sobre las causas más comunes de la migración irregular.

Identificar algunas razones por las cuales es importante gestionar los flujos migratorios irregulares, así como identificar algunas medidas generales para prevenir o disminuir la migración irregular.

Desarrollo de la actividad

Entregue a las y los participantes la Hoja de trabajo para los participantes (Anexo N°1), la cual contiene un artículo de prensa ficticio, a partir del cual se pueden analizar los aspectos planteados en la discusión grupal.

Introduzca la discusión grupal a través de las siguientes preguntas (duración total de la discusión: 10 minutos), pidiendo al grupo que reflexione sobre ellas y registrándolas de la forma más breve posible en el rotafolio.

Pida a las y los participantes que mencionen (a manera de “lluvia de ideas”) algunas de las causas de la migración irregular:

- ¿Por qué prevenir o reducir la migración irregular?
- ¿Existen razones por las que algunos países hacen poco o mucho por prevenir o reducir la migración irregular?
- ¿De qué manera puede influir la dinámica de género en el proceso de la migración irregular?
- ¿Qué entidad(es) son o deberían ser responsable(s) de prevenir las violaciones a los Derechos Humanos de las y los migrantes irregulares?

Resumen

A partir de los elementos planteados en la discusión, asegúrese de cubrir los siguientes puntos de aprendizaje (excluya los puntos que han surgido ya a través de la discusión):

- Razones por las que algunos países no toman acciones:
 - El no tomar acciones plantea ventajas de corto plazo para los empleadores y le da a la economía una fuerza laboral flexible y de bajo costo para satisfacer la demanda de mano de obra.
- Razones para la prevención o disminución de la migración irregular:
 - Garantizar una gestión migratoria exitosa, además de la credibilidad de las políticas sobre la inmigración legal.
 - Garantizar niveles salariales y condiciones de trabajo satisfactorias para la mano de obra nacional y para los trabajadores y trabajadoras migrantes con residencia legal en el país.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

- Evitar la creación de sectores completos del empleo y de compañías que dependan completamente de los migrantes irregulares.
- Prevenir la explotación de los migrantes irregulares por parte de los empleadores, intermediarios o agentes de empleo, así como los traficantes de personas migrantes y los tratantes.
- Señale que estos son sólo algunos de los motivos para reducir/prevenir la migración irregular, de forma que no se trata, de ninguna manera, de una lista exhaustiva.

Evolución de la respuesta de la comunidad internacional

Exponga la evolución de la respuesta de la comunidad internacional ante la migración irregular mediante los siguientes puntos.

1. La década de los setenta:

- Durante los años setenta, las Naciones Unidas adoptaron varias resoluciones contra el tráfico ilícito de personas; además del Convenio N°143 de la OIT sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores y trabajadoras migrantes.
 - La primera parte del este convenio está dedicada a prevenir los abusos asociados al proceso migratorio.
 - Este convenio también contiene varias disposiciones que protegen los derechos de los migrantes irregulares, en particular sus Derechos Humanos básicos y los derechos derivados de empleos anteriores.

2. Años ochenta y noventa:

- En la década de los ochenta se elaboró la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. La Convención fue adoptada en diciembre de 1990 y entró en vigor el 1° de julio del 2003.
- Este instrumento busca garantizar que se protejan los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras migrantes, incluso quienes se encuentren en condición irregular, así como los de sus familias (Parte IV).
- También contiene una serie de disposiciones dirigidas a prevenir y desestimular la migración irregular (Parte VI).
- Su filosofía es que un enfoque integral para prevenir la migración irregular no puede soslayar las necesidades y derechos básicos de quienes se encuentren en esa situación.
- En 1996 se funda en México la I Conferencia Regional sobre Migraciones (CRM), conocida como Proceso de Puebla con el fin de abordar la migración transfronteriza como un asunto regional.
 - La CRM está integrada por los siguientes Estados con derecho de voto: Estados Unidos y Canadá, sus principales financiadores; México; Belice; Guatemala; Honduras; El Salvador; Nicaragua; Costa Rica; Panamá y República Dominicana.
 - Argentina, Ecuador, Colombia, Jamaica y Perú participan como observadores.
 - La oficina regional de la OIM para México y América Central, localizada en San José, Costa Rica, administra los fondos y coordina las actividades.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

- Desde 1996 se realiza cada año la Conferencia Regional sobre Migraciones, al año 2011 ya suman 16 CRM realizadas.

I Conferencia Regional sobre Migración. 1996

En la I Conferencia Regional sobre Migración los gobiernos trataron diferentes temáticas; la Declaración de dicha conferencia contiene 20 acuerdos básicos. A continuación se presentan algunos de ellos:

- El primero recalca la necesidad de promover el desarrollo y la adopción de un “enfoque integral, objetivo y de largo plazo sobre el fenómeno migratorio, el cual tome en consideración sus razones y sus manifestaciones (p. 1).
- Reconocieron que los orígenes, manifestaciones y efectos de la migración, son temas importantes en la agenda de la comunidad internacional.
- Los gobiernos reconocieron la existencia de diferencias entre las percepciones que existen en cada país sobre las causas, dimensiones y consecuencias de la migración. Estuvieron de acuerdo en que un enfoque integral, objetivo y de largo plazo sobre los orígenes, manifestaciones y efectos de la migración en la región, contribuiría al mejor entendimiento del fenómeno, coadyuvaría a contrarrestar las actitudes anti-inmigrantes y fortalecería las relaciones entre los Estados participantes.

En relación a lo anterior, los gobiernos participantes acordaron impulsar el desarrollo y la adopción de un enfoque integral, objetivo y de largo plazo sobre el fenómeno migratorio, que atienda de manera efectiva tanto a sus causas como a sus manifestaciones.

Por otra parte, reconocieron la necesidad de promover la cooperación regional dirigida a atenuar aquellos factores estructurales que motivan la migración en la región, sin perjuicio de los programas de cooperación bilateral.

Los gobiernos reconocieron el derecho soberano e interés legítimo de cada país para salvaguardar sus fronteras y aplicar sus leyes migratorias, observando siempre un estricto respeto a los Derechos humanos de los migrantes.

Respecto a procedimientos migratorios, los participantes acordaron:

- Establecer un intercambio de legislaciones y procedimientos migratorios como recursos para el uso de los países de la región en el análisis, revisión y mejoramiento de leyes y procedimientos migratorios.
- Afirmar la importancia de tomar medidas para facilitar la migración documentada.
- Con pleno respeto a la soberanía nacional y jurisdicción territorial de cada país, y en el marco de los arreglos jurídicos establecidos con otros Estados, coordinar esfuerzos para combatir a las organizaciones criminales dedicadas al tráfico de migrantes.

Fuente: adaptado de Comunicado Conjunto, I Conferencia Internacional sobre Migración. Puebla, 1996.

3. En el año 2000 se adoptó la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

4. Esta Convención tiene dos protocolos en que se abordan los vínculos entre el crimen organizado y la migración:
 - Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire.
 - Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños.
5. Estos instrumentos fueron adoptados en el contexto de la aplicación del derecho penal, más que en el contexto de los Derechos Humanos.

Trata de personas y tráfico ilícito de migrantes

- La Organización de las Naciones Unidas define como trata de personas la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación:
 - Puede tratarse de explotación sexual, laboral o explotación en prácticas varias como venta de órganos.
 - Costa Rica es un país de origen, tránsito y destino para mujeres, niños y niñas víctimas de la trata de personas.
 - El tercer negocio ilícito más rentable del mundo, la trata de personas, hace escala en Costa Rica, país de tránsito de víctimas, quienes son utilizadas con fines de explotación, especialmente sexual y laboral, en Norteamérica y Europa (Monturiol, 2011).
 - Mujeres y niñas de Nicaragua, República Dominicana, Colombia, Guatemala, Ecuador, Cuba, Perú, China, Rusia y las Filipinas son tratadas hacia el país para ser explotadas sexualmente. El país también es punto de tránsito de Trata de personas hacia Estados Unidos, Europa, México y Canadá.
- Costa Rica también es país de tránsito para migrantes que se dirigen hacia Estados Unidos (Sandoval, 2007; Morales 2007 y Caamaño 2010).
- Existen diferencias entre trata de personas y tráfico ilícito de migrantes:
 - El tráfico ilícito de migrantes consiste en el cruce irregular de fronteras, haciendo uso en ocasiones de documentos falsos, el propósito es el cruce de las fronteras y se cuenta con el consentimiento de las y los involucrados. La relación entre el traficante y el migrante termina una vez finalizado el trayecto.
 - La trata de personas consiste en un desplazamiento transfronterizo de las personas mediante el engaño, el uso de la fuerza o la coerción con el fin de cometer explotación. Hay una relación de explotación entre el tratante y la víctima, a la cual se le incautan sus documentos y no tienen posibilidades de movilidad.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

- El tráfico ilícito de migrantes constituye un delito contra el Estado mientras que la trata de personas constituye un delito contra la persona.
- En Costa Rica, se han establecido las siguientes líneas para denunciar en caso de sospecha de una situación de trata de personas o tráfico ilícito de migrantes:

Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas
Tel: (506) 2299-8130 y/o llame al 800 8000 645 (OIJ) o al 911.

Recursos de preparación para los facilitadores

Baruah, N. y Cholewinski, R.

2007 Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, OIM, OIT, pp. 167-185.

Böhning, W.R.

1996 Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries, OIT, pp. 79-86.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

Información básica sobre trata de personas. Disponible en http://www.unicef.org/lac/Informacion_basica.pdf

Organización de las Naciones Unidas

2004 Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos. Disponible en: <http://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-s.pdf>

Organización Internacional para las Migraciones

2008 Informe sobre las migraciones en el mundo 2008. La gestión de la movilidad laboral en una economía mundial en plena evolución, OIM, pp. 229-264;

Enlaces de interés:

Comunicado Conjunto, I Conferencia Internacional sobre Migración. Puebla, 1996 Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/3991>

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

Sesión 2

Migración irregular: comprensión de sus causas y cuantificación del fenómeno

Duración total sugerida: 30 min

20 min - Causas de la migración irregular
10 min - Cuantificación de la migración irregular

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del módulo H
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del módulo H

Nota para los facilitadores

El propósito de esta sesión es identificar las causas de la migración irregular, centrándose en los problemas relacionados con el mercado laboral; asimismo, se busca discutir las herramientas utilizadas para cuantificar la migración irregular.

Causas de la migración irregular

1. Haga la introducción de la presentación destacando el hecho de que en términos generales, las causas de la migración irregular no son diferentes de las de la migración regular.
2. Ambos tipos de movimientos son el resultado de dinámicas sociales y económicas que operan en el mundo globalizado (pobreza, desigualdades, cuestiones políticas, etc.).
3. Los flujos irregulares se relacionan con el volumen migratorio total en una región determinada, la proximidad de los lugares de origen y destino, la permeabilidad de las fronteras y la fortaleza de las redes migratorias.
4. Los migrantes irregulares no tienen una motivación única y primordial:
 - Algunos buscan reunificarse con sus familiares, mientras que otros se mudan en busca de asilo y protección.
 - No obstante, existen buenas razones para creer que la búsqueda de empleo es una preocupación común en prácticamente todos los casos.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

5. Por definición, mientras que la migración regular ocurre a través de canales abiertos y establecidos, la irregular se da al margen de los canales establecidos y busca, de hecho, sortearlos.
6. Destaque la importancia de los desequilibrios entre la oferta y la demanda en los mercados laborales de los países de destino como uno de los factores determinantes de la migración irregular:
 - La dinámica de la migración irregular entra en juego para llenar un vacío cuando la oferta mano de obra extranjera no logra satisfacer la demanda a través de los canales establecidos, bien cuando una política o un contexto temporal específico no responden satisfactoriamente a las condiciones o necesidades del mercado laboral.
 - Debido a que las políticas migratorias suelen favorecer la entrada y permanencia en un país de mano de obra altamente calificada, la insuficiencia de oportunidades para los trabajadores y trabajadoras migrantes poco calificados representa un incentivo importante para la migración irregular.
7. Resuma los factores que inciden en la elección de los canales migratorios regulares o irregulares mediante los siguientes puntos:
 - Disponibilidad de canales regulares.
 - Discriminación directa o indirecta en el marco de las políticas migratorias hacia algunos grupos de migrantes (por ejemplo, hombres o mujeres, mano de obra altamente calificada o poco calificada, origen o nacionalidad).
 - El tiempo necesario para completar el trámite migratorio.
 - Dificultades burocráticas en cuanto al proceso.
 - Exceso de condiciones y requisitos.
 - Preferencia de una ganancia inmediata en lugar de beneficios a largo plazo.
 - Falta de, o dificultades en el acceso a alternativas disponibles.
8. Destaque las siguientes consideraciones específicas con respecto a la migración irregular femenina:
 - Cuando las mujeres tienen pocos derechos en su país de origen, es posible que consideren atractiva la migración irregular, ya que pueden sentir que tienen poco que perder.

Factores adicionales que facilitan la migración irregular

1. Redes sociales:
 - Son pocos los movimientos irregulares que pueden darse sin la información, consejo, aliento y apoyo de familiares y amistades o sistemas (informales pero bien estructurados) que facilitan este proceso.
 - Sin embargo, algunos estudios sostienen que el impacto de las redes sociales es limitado en comparación con el de los empleadores.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

2. Sector informal de contratación de migrantes:

- Más allá de los familiares y amistades, existen sistemas más estructurados para contratar a la mano de obra migrante, esto es, el sector informal de la contratación.
- Dicho sector tiene un amplio papel, desde la publicidad y la contratación en el país de origen, hasta la existencia de conexiones con funcionarios de migración y transportistas, además del establecimiento de vínculos con intermediarios migratorios, empleadores y redes sociales en el exterior (OIM 2008: 236).

Cuantificación de la migración irregular

Nota para los facilitadores

Introduzca la presentación destacando los siguientes puntos:

- La mayor parte de los documentos oficiales se refieren a la migración irregular como una “problemática” “inmensa” y “significativa”, pero se han hecho pocos intentos serios de verificación en este sentido.
- Las estimaciones sobre la migración irregular difieren de manera significativa según sea la fuente (gobierno, medios de comunicación, OI, ONG) o según el momento en que se hagan.
- Por su misma naturaleza, la migración irregular elude los sistemas establecidos para la recolección de datos.
- En las Américas, como en otras regiones del mundo, la migración irregular es un fenómeno vigente. En Costa Rica la cifra gira en torno a 250 000.

Esboce los siguientes métodos de cuantificación.

1. Análisis de datos censales:

- Permite obtener información sólida y completa sobre las poblaciones de inmigrantes globalmente hablando, aunque no permite diferenciar entre los regulares y los irregulares.
- Por lo tanto, se requiere aplicar técnicas residuales altamente sofisticadas para estimar el contingente de migrantes irregulares. Los resultados requieren de una interpretación cuidadosa.

2. Comparación/cotejo de registros de entradas y salidas:

- Es una forma relativamente sencilla y confiable para determinar el número de personas que exceden su estadía legal en un país.
- Entre las limitaciones se encuentra el hecho de que muchos países no requieren controles de salida.

3. Análisis de los datos relacionados con la aprensión de migrantes mientras intentan ingresar al territorio de un país de manera clandestina, así como los migrantes detectados y expulsados:

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

- Este tipo de datos ofrece un panorama incompleto (por ejemplo, en algunos casos las aprehensiones de una misma persona se cuentan dos o más veces) y varían dependiendo de los recursos asignados a la aplicación de controles migratorios.
4. En el caso de los programas de regularización, el análisis de las cifras de solicitudes presentadas:
 - Arroja quizás las estimaciones más confiables en cuanto a la migración irregular en un país.
 - No contabiliza a los migrantes que por alguna razón no hicieran la solicitud formal.
 5. Destaque las siguientes dificultades adicionales en cuanto a la cuantificación de la migración irregular:
 - Son muy pocos los datos disponibles que se encuentran desglosados por sexo y edad.
 - La ausencia de datos desglosados por sexo no permite hacer un análisis de género preciso sobre las políticas y programas migratorios.
 6. A nivel global, según estimaciones de la OIT los migrantes irregulares representan entre el 10 y el 15 por ciento del total del volumen de los flujos migratorios (stocks).

El fenómeno de la migración irregular de nicaragüenses y su impacto en Costa Rica

Como se ha mencionado en módulos anteriores, la comunidad nicaragüense en Costa Rica es uno de los casos relevantes de migración sur-sur en Latinoamérica. Greenwood y Ruiz (1995) encuentran las siguientes características en la población nicaragüense en estatus irregular en el país:

- Esta población constituye mano de obra subempleada. Se sitúa en trabajos temporales y de baja calificación y muchas veces en el sector informal.
- Las mujeres en condición irregular se integran al mercado laboral a través del servicio doméstico, como vendedoras ambulantes, en el cuidado de niños y en la producción y comercialización de artesanías.
- Debido a su condición de migrantes irregulares muchos empleadores se aprovechan de su condición convirtiéndolos en mano de obra subempleada, mal pagada y bajo condiciones laborales denigrantes.
- Se concentran en la zona fronteriza norte en los Cantones de Los Chile, San Carlos, Upala, Guatuso y Sarapiquí.
- En la vertiente atlántica se concentran en Matina, Siquirres, Batán y el cantón central de Limón. En la Región Chorotega se establecen, principalmente, en Liberia, La Cruz y Cañas. En la provincia de San José hay una mayor concentración en los barrios del sur: Paso Ancho, Desamparados, Alajuelita, Los Hatillos, Sagrada Familia, Cristo Rey y San Sebastián.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

Recursos de preparación para los facilitadores

Baruah, N. y Cholewinski, R.

2007 Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, OIM, OIT, pp. 167-185.

Clandestino Research Project

2009 “Counting the uncountable: Data and Trends across Europe”. Size and development of irregular migration to the EU. Comparative Policy Brief –Size of Irregular Migration, October. Disponible en: <http://clandestino.eliamep.gr/category/irregular-migration-ethics-in-research/>

Organización Internacional para las Migraciones

2008 Informe sobre las migraciones en el mundo 2008. La gestión de la movilidad laboral en una economía mundial en plena evolución, OIM, pp. 229-264; 354-363.

Schrover, M., van der Leun, J., Lucassen, L., Quispel, C. (eds.)

2008 Illegal Migration and Gender in a Global and Historical Perspective, IMISCOE Research Series, Amsterdam University Press.

Greenwood, M y Ruiz, R.

1995. Migrantes Irregulares, estrategias de sobrevivencia y derechos humanos: un estudio de caso. San Jose, Costa Rica: IIDH.

Sesión 3

Principios rectores para abordar la migración irregular: la necesidad de un enfoque integral

Duración total sugerida: 10 min

10 min - Enfoques

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del módulo H
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del módulo H

Nota para los facilitadores

El propósito de esta sesión es introducir los principios que rigen las políticas en torno a la migración irregular y hacer énfasis en la necesidad de un enfoque integral.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

Enfoques

Destaque los siguientes puntos:

1. Un enfoque aislacionista con certeza fracasará.
 - El diálogo, la cooperación y el establecimiento de alianzas entre todos los países involucrados en la migración irregular (de origen, tránsito y destino) son elementos cruciales que deben fortalecerse.
2. Un enfoque intersectorial resulta de importancia crítica:
 - Es necesario que se involucren no sólo los gobiernos, sino también los interlocutores sociales y la sociedad civil.
 - La problemática del mercado de mano de obra informal no puede abordarse adecuadamente sin la participación de los empleadores y los sindicatos.
3. Las medidas de control o restrictivas resultan por sí solas insuficientes:
 - Por el contrario, lo que se requiere es adoptar un conjunto completo de medidas integrales y complementarias entre sí.
 - La protección es un elemento importante dentro del conjunto integral de medidas necesarias para prevenir o disminuir la migración irregular.
 - Un enfoque de género es vital para abordar la migración irregular:
 - Las autoridades encargadas de la formulación de políticas suelen reconocer las diferencias entre hombres y mujeres desde el punto de vista de la migración irregular.
 - Sin embargo, este reconocimiento en el campo de las políticas normalmente se manifiesta de manera simplista, con las mujeres representadas como la población en riesgo y los hombres como los que representan una amenaza.
 - Por ejemplo, el discurso político sobre el control fronterizo está centrado en los hombres y rara vez menciona a las mujeres, mientras que el discurso sobre la trata de personas deja poco espacio, si es que deja algo, a las víctimas varones.
 - Por ello, es necesario reconocer la complejidad de los factores de género a fin de elaborar e implementar políticas balanceadas.
 - En América Latina existen ejemplos, tanto desde la perspectiva de los países de origen como de destino, de prácticas para abordar la prevención y reducción de la migración irregular; a través de procesos internos como generación de empleo o programas de regularización, respectivamente.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

Sesión 4

Desarrollo de políticas que incorporen las mejores prácticas para prevenir o disminuir la migración irregular

Duración total sugerida: 35 min

10 min - Prevención
5 min - Retorno
10 min - Protección
10 min - Apertura de más canales legales para la migración laboral

METODOLOGÍA	Presentación magistral alternada con dinámicas de trabajo en grupos
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del módulo H
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del módulo H

Nota para los facilitadores

El propósito de esta sesión es esbozar las opciones de política asociadas a la migración irregular para los países de origen y destino, incluyendo las limitaciones para su implementación.

Prevención

Prevención del ingreso: Política de control fronterizo y otorgamiento de visas/permisos de trabajo

1. Introduzca la presentación mediante los siguientes puntos:
 - Las medidas para prevenir el ingreso son las más frecuentemente consideradas con miras a prevenir o disminuir la migración irregular.
 - En años recientes, y en particular después del 11 de septiembre del 2001, ha crecido la atención en torno al vínculo entre migración y seguridad, y específicamente al control de las fronteras.
 - En la actualidad se hace un uso cada vez mayor de tecnologías avanzadas para monitorear las fronteras, incluyendo el uso de dispositivos de detección de movimiento y de calor, sistemas sofisticados de radar y sistemas automatizados de identificación que incorporan componentes biométricos.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

2. Esboce los siguientes elementos en cuanto a los controles fronterizos:
 - Es necesario que tales controles sean eficientes y a la vez justos.
 - La migración irregular se torna más común cuando los oficiales fronterizos incurrir en prácticas corruptas. Por lo tanto, la adopción de controles justos tiende a disminuir la frecuencia de la migración irregular.
 - La eficiencia en las fronteras mejora cuando existe cooperación entre los funcionarios fronterizos de todos los países involucrados en el proceso migratorio (y en particular entre países vecinos).
3. Destaque los siguientes elementos con respecto a las políticas para el otorgamiento de visas y permisos de trabajo:
 - Una política eficaz para el otorgamiento de visas y permisos de trabajo debe incluir el menor número posible de obstáculos burocráticos.
 - La emisión de visas de admisión a un país por otras razones (por ejemplo turismo o estudios) a menudo es objeto de abusos con fines de trabajo; al igual que ocurre en muchos países, este es el caso de los Estados Miembros de la UE que utilizan la visa Schengen con validez de tres meses para visitas cortas a la UE.

Esfuerzos para prevenir la facilitación de la migración irregular

1. Las principales medidas represivas/de control están dirigidas a las empresas transportistas, los empleadores, intermediarios o agentes involucrados en la migración laboral (como es el caso de las agencias de contratación), así como personas involucradas en el tráfico ilícito de migrantes y/o tratantes de personas:
 - Es necesario reglamentar a las agencias de contratación tanto en los países de origen como en los de destino.
 - Las inspecciones de trabajo y la imposición de sanciones a los empleadores funcionan como un elemento disuasivo importante de la migración irregular. No obstante, la implementación de tales políticas plantea algunas dificultades prácticas, a saber:
 - Las inspecciones de los sitios de trabajo pueden verse frenadas por limitaciones en los recursos humanos.
 - La realización de inspecciones resulta difícil en áreas como el sector agrícola y el empleo doméstico.
 - Evaluar la responsabilidad penal por los delitos resulta difícil, en especial en los casos en los que existe una cadena de proveedores o subcontratistas (una característica frecuente, por ejemplo, en el sector de la construcción).
2. Con respecto al tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas, se ha llegado a un consenso sobre la diferencia entre ambos fenómenos: la trata de personas supone un delito penal más grave y su definición requiere, a diferencia del tráfico ilícito, los elementos de coacción, engaño o uso de la violencia que involucra su comisión.
3. Es importante notar que la imposición de sanciones a los transportistas y empleadores ha sido criticada por traducirse en una “privatización” de los controles inmigratorios:

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

- Así, por ejemplo, el ACNUR critica la imposición de sanciones a los transportistas por suponer obstáculos significativos a los refugiados que huyen de la persecución, lo cual resulta suficiente para minar el derecho de “buscar asilo, y disfrutar de él “ reconocido en el Artículo 14 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
 - La imposición de sanciones a los empleadores ha sido criticada por incrementar el riesgo de sufrir discriminación racial y étnica para todos los trabajadores y trabajadoras, incluso aquéllos que migran dentro del país y quienes ostentan una residencia legal.
 - Las imposición de sanciones a los traficantes de personas migrantes también ha sido objeto de críticas, en particular en los casos en que no se ha logrado distinguir entre los delitos graves (asociados al crimen transnacional organizado) y los delitos menos graves.
4. Cabe señalar que el uso de una definición demasiado extensiva del delito penal, también podría redundar en una criminalización de las organizaciones de beneficencia, ONG e individuos que ofrecen ayuda humanitaria a los migrantes irregulares en los países de destino.
 5. Paralelamente a las medidas represivas y de control anteriormente mencionadas, es importante realizar actividades informativas dirigidas a los migrantes potenciales en los países de origen:
 - Estas actividades pueden incluir campañas para informar o educar al público sobre los riesgos de la migración irregular, en particular sobre los peligros de caer en las manos de tratantes, traficantes de personas o intermediarios o agentes laborales sin escrúpulos.
 - Asimismo, pueden realizarse campañas de información para generar una mayor comprensión de las leyes y prácticas en los países de destino.

Retorno

1. Destaque los siguientes puntos:
 - Garantizar el retorno de quienes se encuentren en el territorio en forma ilícita es crucial desde el punto de vista de una política creíble de asilo e inmigración legal.
 - Si bien al ser “la opción más digna y menos onerosa” (OIM), el retorno voluntario es sin duda la alternativa preferible, muchas de las medidas adoptadas por países individuales en la práctica involucran el retorno forzoso en la forma de la expulsión.
 - La OIM tiene en marcha diversos programas en colaboración con sus Estados Miembros para apoyar (financieramente) el retorno/salida voluntaria de migrantes irregulares, solicitantes de asilo rechazados y otros.
2. Subraye los siguientes aspectos cruciales sobre la repatriación:
 - La repatriación de migrantes que se encuentren en situación irregular depende en gran medida de la voluntad de los países de origen de aceptarlos.
 - Debido a que varios países de origen se han negado a reconocer la ciudadanía a los migrantes retornados, algunos países de destino han adoptado convenios de readmisión con esos países.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

3. Destaque los siguientes elementos con respecto a los convenios de readmisión:
 - Tales convenios incluyen acuerdos recíprocos para que las partes contratantes admitan nuevamente a sus propios nacionales que vivan sin autorización en la otra parte contratante, así como otros migrantes irregulares que no son nacionales de ninguna de las partes contratantes pero que se determina que ingresan provenientes de uno de sus territorios.
 - Los principales beneficiarios de los convenios de readmisión son los países de destino.
 - A fin de alentar a terceros países a que suscriban convenios de readmisión, éstos pueden incluir disposiciones en que se establezcan canales legales para la migración laboral, por ejemplo mediante el establecimiento de cuotas de mano de obra migrante.

Protección

1. Introduzca esta sección destacando los siguientes elementos:
 - Los migrantes irregulares a menudo enfrentan situaciones de explotación en los países de tránsito y destino, en particular en los lugares de trabajo.
 - Resulta crítico que las medidas para prevenir o disminuir la migración irregular prevean la protección de los trabajadores que se encuentren en esa condición.
2. Traiga a colación el siguiente punto con respecto a la aplicación de la ley de Derechos Humanos a los migrantes irregulares (Módulo B):
 - En el marco de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, los fundamentales –incluyendo los derechos civiles, económicos, sociales y culturales se confieren a toda persona sin ninguna distinción (incluyendo la nacionalidad y la condición migratoria).
 - Recuerde a los participantes la importancia del principio de la no discriminación.
3. Esboce la importancia de los siguientes Derechos Humanos en el contexto de la migración irregular:
 - Los trabajadores y trabajadoras migrantes en situación irregular deben estar protegidos de prácticas análogas a la esclavitud y el trabajo forzado y de los tratos inhumanos y degradantes, como también deben disfrutar de la libertad y seguridad de la persona (esto es, libertad del arresto y detención arbitraria).
 - Cuatro de los aspectos más importantes para que existan condiciones de empleo justas para los migrantes en situación irregular se relacionan con los siguientes derechos:
 - Derecho a un salario justo.
 - Derecho a una compensación por accidentes del trabajo.
 - Derecho a defender estos derechos en los tribunales del trabajo del país de empleo.
 - Derecho de asociación.
4. Explotar la incapacidad de los migrantes (ya sea que disfruten o no de una residencia legal) para reclamar derechos derivados de empleos anteriores (pago de salarios atrasados, reembolso de pagos del seguro social y otros beneficios contributivos) constituye una práctica siniestra:
 - El artículo 9(1) del Convenio N°143 de la OIT requiere dar igual trato a los migrantes irregulares y a los regulares en este campo.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

- A menudo ocurre que no es posible recuperar las contribuciones del seguro social que ya han sido pagadas a falta de acuerdos bilaterales, los cuales en cualquier caso se aplican solamente a los trabajadores y trabajadoras migrantes con residencia legal.
5. Distancia entre las leyes (la teoría) y la práctica: destaque el hecho de que proclamar los derechos de los migrantes irregulares en la ley y garantizar su cumplimiento en la práctica son dos cosas completamente distintas. Esboce los siguientes obstáculos legales y prácticos:
- En muchos países, la criminalización de la prestación de asistencia a los migrantes irregulares es un obstáculo legal significativo para que éstos tengan acceso a alojamiento adecuado.
 - La obligación legal de las autoridades públicas de denunciar a los migrantes irregulares ante las autoridades migratorias significa que ellos tienen menos probabilidades de reclamar sus derechos.
 - Asimismo, la información disponible resulta inadecuada en términos de lograr que los migrantes irregulares disfruten de sus derechos.
 - Los migrantes irregulares también temen presentarse ante las autoridades debido a que revelar su identidad a menudo conllevará una acción para su repatriación o expulsión del territorio.

La legalidad que produce irregularidad: discusión

La Ley General de Migración y Extranjería (N°8764) plantea nuevos procedimientos, otros requisitos, costos extras que pueden llegar a convertirse en un factor de impedimento para la regularización de la población migrante.

Al respecto, Sandoval (2010) plantea como puntos importantes en torno a la legalidad que produce irregularidad. (...) que la ley tiene el riesgo de producir la “ilegalidad” que ella misma dice que procura erradicar, es decir, los requisitos son tales que fomenta la ausencia de la documentación” (Sandoval, 2010:6).

A continuación algunos de los requisitos que ejemplifican esta relación legalidad-irregularidad:

- La actual Ley solicita como requisito el encontrarse asegurado al sistema público de seguridad social para iniciar trámites de regularización (Artículo 7).
- Según datos de la Caja Costarricense de Seguro Social, a febrero de 2009, solo el 57.4% de la Población Económicamente Activa estaba cubierta por el seguro social (Sandoval, 2010:4), esta cifra refleja que la mayoría de los empleos son de tipo informal.
- Los costos que implican los trámites son otro punto importante. Para que se de una extensión en el periodo de la categoría migratoria o bien para cambiarla se debe de realizar una serie de pagos extra* que van desde los 30 dólares hasta los 200 dólares.
- Estos costos relacionados a renovación de documentos o cambio de estatus migratorio pueden convertirse en un impedimento para la regularización para las personas que no cuentan en ese momento con ese recurso monetario.
- Otra preocupación planteada deriva del hecho de que sin una persona no renueva su documentación en un periodo de tres meses posterior al vencimiento puede llegar a perder la residencia permanente (Artículo 129, inciso 10).

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

Ante estos nuevos requisitos, es importante hacer campañas informativas y sensibilizar a las personas migrantes que contar con una documentación migratoria vigente les permite un mayor acceso a los servicios públicos y reclamar, en caso de incumpliendo, sus derechos.

Además, es importante que empleadores y personas migrantes conozcan que la Dirección General de Migración y Extranjería y el Ministerio de Trabajo les brindan asesoría sobre las gestiones que deben realizar para regularizar a sus trabajadores migrantes o gestionar los permisos de trabajo.

Es responsabilidad de toda empleador y empleadora verificar que la persona extranjera que va a contratar cuenta con un documento de identificación vigente emitido por la Dirección General de Migración y Extranjería que garantice que se encuentra legalmente en el país y que posee autorización para trabajar.

*Véase Artículos 90, 96 y 125.

Apertura de más canales legales para la migración laboral

1. Destaque el siguiente punto:

- La apertura de más canales legales para la migración laboral debe formar parte de un enfoque integral y de articulación de políticas dirigido a prevenir que tales movimientos ocurran en forma irregular.

2. Mencione los siguientes elementos:

- Los migrantes irregulares llenan un vacío en los mercados laborales de los países de destino, en especial al asumir los trabajos difíciles y poco atractivos que los nacionales no desean realizar (por ejemplo, en campos como la agricultura, construcción, servicios de restaurante, limpieza, y servicios domésticos).
- La apertura de más canales legales para la migración laboral es necesaria para abordar estas necesidades del mercado de trabajo.
- Las políticas para el establecimiento de rutas para la migración legal deben ser equitativas y suficientemente atractivas (por ejemplo, involucrando la menor cantidad posible de procedimientos burocráticos) para disuadir a los migrantes potenciales de viajar por medios irregulares.

3. Destaque los siguientes elementos:

- La regularización puede definirse en términos generales como el otorgamiento de un permiso de residencia a una persona extranjera que resida ilegalmente dentro del territorio.
- Desde la década de los ochenta, especialmente en Europa Meridional, la regularización se ha convertido en un medio frecuente para abordar la presencia de grandes cantidades de migrantes irregulares, en especial quienes tienen un historial de trabajo estable y otras reivindicaciones que favorecen su inserción local.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

Algunas medidas adoptadas por la DGME para facilitar la regularización de personas extranjeras en el país

El 25 de abril del 2010, la DGME decidió no cobrar durante seis meses la multa por vivir en condición irregular en el país. Esto con el fin de dar un periodo de gracia para que las y los inmigrantes regularizaran sus papeles. El Artículo 33 de la Ley N°8764, que entró a regir el 1° de marzo del 2010 establece una sanción económica de \$100 (¢52.000) por cada mes de estadía irregular. Según estimaciones de Mario Zamora, director de Migración en ese momento, en el país hay entre 130.000 y 150.000 extranjeros que deben regularizar su condición migratoria.

Adaptado de un artículo del periódico La Nación del 25 de abril del 2010.

Transitorios Reglamento de Extranjería

El Reglamento de Extranjería de la Ley N°8764, publicado el 17 de mayo del 2012, establece una serie de disposiciones especiales (transitorios) mediante los cuales las personas extranjeras podrían optar por una condición migratoria, exceptuándoseles de la presentación de la visa vigente o ingreso regular.

A continuación podrá encontrar información sobre cada uno de ellos.

Transitorio 1

Dirigido a personas extranjeras con estatus legal en Costa Rica con documento vencido desde el 2003.

Transitorio 2

Dirigido a Transitorio 2: Padres y madres de persona menor de edad costarricenses o residentes.

Transitorio 3

Dirigido a personas adultas mayores, personas menores de edad con un representante legal costarricense o residente, personas mayores de edad con discapacidad, personas mayores de edad que ingresaron al país siendo menores de edad y que tengan 25 años o menos.

Transitorio 4

Dirigido a personas trabajadoras en labores domésticas o agrícolas. En los casos de los primeros tres transitorios, la fecha de vencimiento fue el 17 de noviembre del 2012; en el caso del cuarto transitorio la fecha límite establecida fue el 17 de febrero de 2013. Este último transitorio se amplió a los sectores de construcción a principios del 2012, con un plazo de vigencia hasta abril.

Fuente: Dirección General de Migración y Extranjería

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

4. Esboce los principales tipos de regularización:

- Procedimientos permanentes:
 - Los procedimientos permanentes permiten la regularización sin límite de tiempo; se trata entonces de un proceso continuo de regularización y no de una política de regularización caso por caso.
 - Parten del supuesto de que se ha cumplido con las condiciones para la regularización a una fecha determinada. Las y los inmigrantes nuevos quedan necesariamente excluidos de este tipo de proceso.
 - Los procedimientos permanentes se describen a veces como “one-shot” porque se llevan a cabo una única vez, en lugar de ser continuos y, en principio, no se pretende su renovación.
- Procedimientos individuales o colectivos:
 - Se dice que un proceso es “individual” cuando los criterios de evaluación dejan un margen considerablemente amplio de discreción en manos de la autoridad competente. En general, se refiere a los procedimientos que hacen énfasis en la protección de las personas involucradas.
 - Se dice que un procedimiento de regularización es “colectivo” cuando los criterios de evaluación son objetivos y cabe la posibilidad de que deriven en el reconocimiento de un verdadero derecho a la regularización de los solicitantes.
 - La regularización no es nunca meramente individual (las categorías de personas que pueden regularizarse se identifican siempre mediante determinados criterios), ni completamente colectiva (los expedientes están siempre sujetos a un análisis individual a fin de verificar que los solicitantes respondan a las condiciones requeridas).

5. Subraye el dilema que plantean las políticas de regularización:

- Por una parte, la regularización puede estimular aún más la migración irregular.
- Por otra parte, sobre todo en lo que respecta a los migrantes que no pueden ser expulsados del territorio por razones prácticas o humanitarias, la regularización puede prevenir su mayor marginación y explotación.
- La economía del país anfitrión se beneficia de regularizar a su fuerza laboral irregular, a través del pago de impuestos y contribuciones sociales.

6. Destaque el hecho de que los programas de regularización deben tomar en cuenta las dificultades específicas que pueden surgir si se consideran aspectos de género, por ejemplo, en el caso de las mujeres trabajadoras domésticas:

- Las trabajadoras migrantes, en especial las que se dedican a labores domésticas, en algunos casos enfrentan mayores dificultades para aportar los documentos necesarios, ya que a menudo carecen de contratos formales de trabajo, o bien sus nombres no figuran en los contratos de alquiler o recibos de servicios públicos, todos estos documentos que sirven para comprobar cuánto tiempo han vivido en el país.
- Por lo tanto, las condiciones para la regularización deben evaluarse a fin de garantizar que se ofrezcan oportunidades equitativas a las trabajadoras y a los trabajadores migrantes.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

Recursos de preparación para los facilitadores

Baruah, N. y Cholewinski, R.

2007 Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, OIM, OIT, pp. 167-185.

Böhning, W.R.

1996 Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries, OIT, pp. 79-86.

Organización Internacional para las Migraciones

2008 Informe sobre las migraciones en el mundo 2008. La gestión de la movilidad laboral en una economía mundial en plena evolución, OIM, pp. 229-264; 354-363.

Padilla, B.

2007 “Latin American Immigration to Southern Europe”. Migration Information Source, Migration Policy Institute, June 28. Disponible en: <http://www.migrationinformation.org/Feature/print.cfm?ID=609>

República de Chile, Ministerio del Interior

2007 FHB/JCS/CDH/RQM, 22 de octubre. Disponible en: http://www.alterinfos.org/IMG/pdf/RES_EX_36339.pdf

Sandoval, C.

2010. La legalidad que produce irregularidad. La reciente reforma de la legislación migratoria en Costa Rica. III Jornadas Políticas Migratorias, Justicia y Ciudadanía Instituto de Filosofía, csic – Madrid, 27-29 octubre. disponible en: http://www.proyectos.cchs.csic.es/politicasmigratorias/sites/proyectos.cchs.csic.es/politicasmigratorias/files/11_Carlos_Sandoval.pdf

Schrover, M., van der Leun, J., Lucassen, L., Quispel, C. (eds)

2008 Illegal Migration And Gender In A Global And Historical Perspective, IMISCOE Research Series, Amsterdam University Press.

Enlaces de interés:

Periódico La Nación, 25 de abril del 2010. Migración posterga cobro de multas a extranjeros ilegales. Disponible en <http://www.nacion.com/2010-04-25/EIPais/NotaPrincipal/EIPais2346774.aspx>

Resumen Módulo H

Migración irregular

1. La migración irregular puede definirse como aquella que tiene lugar fuera del marco reglamentario establecido el país de origen, tránsito o destino.
2. El adjetivo “irregular” puede referirse indistintamente a las condiciones de entrada, permanencia o trabajo, incluyendo la posesión de la documentación necesaria.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

3. La comunidad internacional ha adoptado diversos instrumentos para dar respuesta al fenómeno de la migración irregular incluyendo:
 - La adopción, por parte de las Naciones Unidas, de varias resoluciones contra el tráfico ilícito de personas, además del Convenio N°143 de la OIT sobre las migraciones en condiciones abusivas en los años setenta.
 - La adopción de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990).
 - La adopción de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2000).
4. Las causas de la migración irregular no son diferentes de las de la migración regular (por ejemplo, las dinámicas económicas y sociales inherentes a un mundo globalizado; la proximidad entre el lugar de origen y el de destino; la permeabilidad de las fronteras o la existencia de fuertes redes migratorias).
5. Entre los factores que influyen en la elección de canales migratorios regulares o irregulares normalmente se encuentran:
 - La discriminación directa o indirecta en el marco de las políticas migratorias hacia algunos grupos de migrantes o individuos.
 - El tiempo y los trámites burocráticos para llevar a cabo el proyecto migratorio.
 - La escasez de alternativas.
 - La existencia de redes migratorias (sociales).
 - El reclutamiento informal de trabajadores y trabajadoras migrantes.
 - Las estimaciones sobre la migración irregular son imprecisas; muchas veces éstas dependen de la fuente, la metodología o el periodo de la recolección de datos.
6. Las medidas para prevenir o disminuir la migración irregular pueden basarse en el control, la represión o la coacción. Tales medidas incluyen las siguientes:
 - Políticas de control fronterizo y otorgamiento de visas/permisos de trabajo.
 - Control o represión de quienes facilitan la migración irregular.
7. Repatriación de los migrantes en situación irregular:
 - También resulta crucial adoptar e implementar medidas de carácter más “positivo”.
 - Provisión de información a las y los trabajadores migrantes potenciales.
 - Protección de la mano de obra migrante irregular.

Desarrollo de vías legales para canalizar la migración laboral

Algunas de las medidas deben adoptarse en los países de origen, otras en los países de destino. Por ello, la cooperación internacional resulta de importancia crítica.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular (DIAPOSITIVAS)

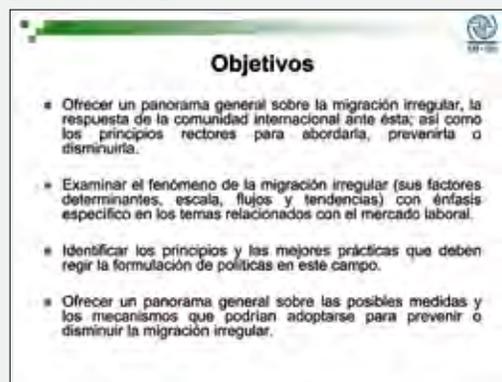
DIAPOSITIVA 1



MODULO H

Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular

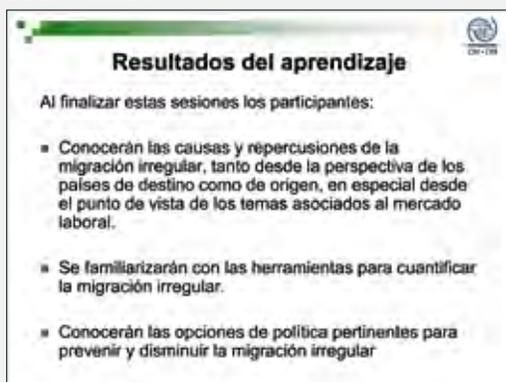
DIAPOSITIVA 2



Objetivos

- Ofrecer un panorama general sobre la migración irregular, la respuesta de la comunidad internacional ante ésta; así como los principios rectores para abordarla, prevenirla o disminuirla.
- Examinar el fenómeno de la migración irregular (sus factores determinantes, escala, flujos y tendencias) con énfasis específico en los temas relacionados con el mercado laboral.
- Identificar los principios y las mejores prácticas que deben regir la formulación de políticas en este campo.
- Ofrecer un panorama general sobre las posibles medidas y los mecanismos que podrían adoptarse para prevenir o disminuir la migración irregular.

DIAPOSITIVA 3



Resultados del aprendizaje

Al finalizar estas sesiones los participantes:

- Conocerán las causas y repercusiones de la migración irregular, tanto desde la perspectiva de los países de destino como de origen, en especial desde el punto de vista de los temas asociados al mercado laboral.
- Se familiarizarán con las herramientas para cuantificar la migración irregular.
- Conocerán las opciones de política pertinentes para prevenir y disminuir la migración irregular.

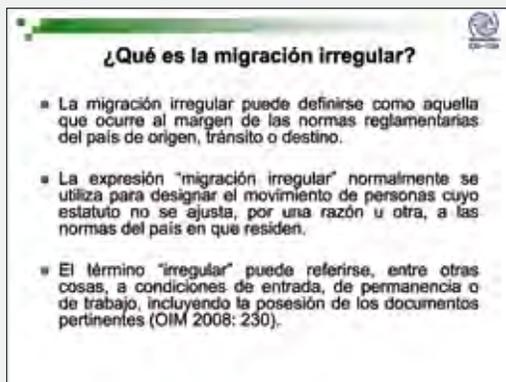
DIAPOSITIVA 4



SESIÓN 1

Introducción

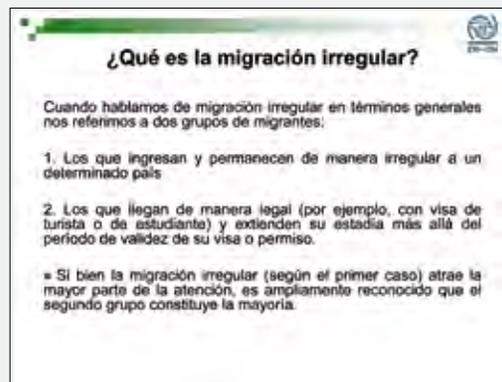
DIAPOSITIVA 5



¿Qué es la migración irregular?

- La migración irregular puede definirse como aquella que ocurre al margen de las normas reglamentarias del país de origen, tránsito o destino.
- La expresión "migración irregular" normalmente se utiliza para designar el movimiento de personas cuyo estatus no se ajusta, por una razón u otra, a las normas del país en que residen.
- El término "irregular" puede referirse, entre otras cosas, a condiciones de entrada, de permanencia o de trabajo, incluyendo la posesión de los documentos pertinentes (OIM 2008: 230).

DIAPOSITIVA 6



¿Qué es la migración irregular?

Cuando hablamos de migración irregular en términos generales nos referimos a dos grupos de migrantes:

1. Los que ingresan y permanecen de manera irregular a un determinado país.
2. Los que llegan de manera legal (por ejemplo, con visa de turista o de estudiante) y extienden su estadía más allá del período de validez de su visa o permiso.

- Si bien la migración irregular (según el primer caso) atrae la mayor parte de la atención, es ampliamente reconocido que el segundo grupo constituye la mayoría.

DIAPOSITIVA 7



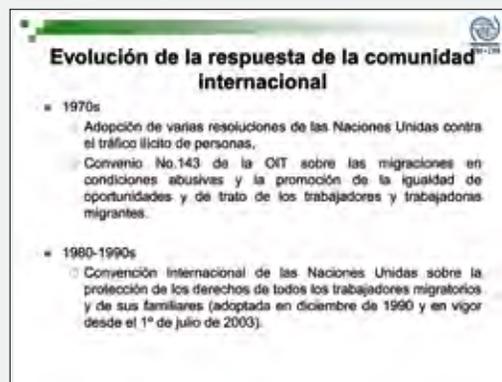
ACTIVIDAD EN GRUPOS



La República de Santa Cruz: un país de inmigrantes

1. ¿Por qué prevenir o reducir la migración irregular?
2. ¿Existen razones por las que algunos países hacen poco o mucho por prevenir o reducir la migración irregular?
3. ¿De qué manera puede influir la dinámica de género en el proceso de la migración irregular?
4. ¿Qué entidad(es) es, son o deberían ser responsable(s) de prevenir las violaciones a los derechos de las y los migrantes irregulares?

DIAPOSITIVA 8



Evolución de la respuesta de la comunidad internacional

- 1970s
 - Adopción de varias resoluciones de las Naciones Unidas contra el tráfico ilícito de personas.
 - Convenio No.143 de la OIT sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores y trabajadoras migrantes.
- 1980-1990s
 - Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (adoptada en diciembre de 1990 y en vigor desde el 1º de julio de 2003).

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 9

Evolución de la respuesta de la comunidad internacional

- Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.
 - Filosofía: enfoque integral para prevenir la migración irregular no puede soslayar las necesidades y derechos básicos de quienes se encuentran en esa situación.
- Busca garantizar que se protejan los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras migrantes, incluso quienes se encuentran en condición irregular, así como los de sus familiares (Parte IV).
- Contiene una serie de disposiciones dirigidas a prevenir y desestimular la migración irregular (Parte VI).

DIAPOSITIVA 10

Evolución de la respuesta de la comunidad internacional

- 2000: Convención de las Naciones Unidas contra el Crimen Transnacional Organizado.
 - La Convención tiene dos protocolos en que se abordan los vínculos entre el crimen organizado y la migración
 - Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire;
 - Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños.

DIAPOSITIVA 11

SESIÓN 2

Migración Irregular: comprensión de sus causas y cuantificación del fenómeno

DIAPOSITIVA 12

Causas de la migración irregular

- Ambos tipos de movimientos son el resultado de dinámicas sociales y económicas que operan en el mundo globalizado (pobreza, desigualdades, cuestiones políticas, etc.).
- Los flujos irregulares se relacionan con el volumen migratorio total en una región determinada, la proximidad de los lugares de origen y destino, la permeabilidad de las fronteras y la fortaleza de las redes migratorias.
- Los migrantes irregulares no tienen una motivación única y primordial.
- Algunos buscan reunificarse con sus familiares, mientras que otros se mudan en busca de asilo y protección.
- No obstante, existen buenas razones para creer que la búsqueda de empleo es una preocupación común en prácticamente todos los casos.

DIAPOSITIVA 13

Causas de la migración irregular: factores adicionales que facilitan la migración irregular

- Redes sociales:
 - Son pocos los movimientos irregulares que pueden darse sin la información, consejo, aliento y apoyo de familiares y amistades o sistemas (informales pero bien estructurados) que facilitan este proceso.
 - Sin embargo, algunos estudios sostienen que el impacto de las redes sociales es limitado en comparación con el de los empleadores.

DIAPOSITIVA 14

Causas de la migración irregular: factores adicionales que facilitan la migración irregular

- Sector informal de contratación de migrantes:
 - Más allá de los familiares y amistades, existen sistemas más estructurados para contratar a la mano de obra migrante, esto es, el sector informal de la contratación.
 - Dicho sector tiene un amplio papel:
 - desde la publicidad y la contratación en el país de origen,
 - hasta la existencia de conexiones con funcionarios de migración y transportistas,
 - además del establecimiento de vínculos con intermediarios migratorios, empleadores y redes sociales en el exterior (OIM 2008: 236).

DIAPOSITIVA 15

Cuantificación de la migración irregular

- Análisis de datos censales:
- Comparación/cotejo de registros de **entradas y salidas**
- Análisis de los datos relacionados con la **aprehensión** de migrantes mientras intentan ingresar al territorio de un país de manera clandestina, y los migrantes detectados y expulsados
- Análisis de las cifras de solicitudes presentadas.

DIAPOSITIVA 16

SESIÓN 3

Principios rectores para abordar la migración irregular: necesidad de un enfoque integral

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 17

Importancia de un enfoque integral

- Enfoque aislacionista: destinado al fracaso.
- El diálogo, cooperación y establecimiento de alianzas resulta esencial.
- Enfoque intersectorial.
- Medidas restrictivas/de control: insuficientes.
- Enfoque de género fundamental.

DIAPOSITIVA 18

SESIÓN 4

Desarrollo de políticas que incorporen las mejores prácticas para prevenir o disminuir la migración irregular

DIAPOSITIVA 19

Prevención del ingreso: política de control fronterizo y otorgamiento de visas/permisos de trabajo

- Es necesario que tales controles sean eficientes y a la vez justos.
- La migración irregular se torna más común cuando los oficiales fronterizos incurrir en prácticas corruptas. Por lo tanto, la adopción de controles justos tiende a disminuir la frecuencia de la migración irregular.
- La eficiencia en las fronteras mejora cuando existe cooperación entre los funcionarios fronterizos de todos los países involucrados en el proceso migratorio (y en particular entre países vecinos).

DIAPOSITIVA 20

Prevención: esfuerzos para prevenir la facilitación de la migración irregular

- Es necesario reglamentar a las agencias de contratación tanto en los países de origen como en los de destino.
- Las inspecciones de trabajo y la imposición de sanciones a los empleadores funcionan como un importante elemento disuasivo de la migración irregular.
- Al mismo tiempo, actividades informativas dirigidas a los migrantes potenciales en los países de origen.

DIAPOSITIVA 21

Retorno

- Garantizar el retorno de quienes se encuentran en el territorio en forma ilícita es crucial desde el punto de vista de una política creíble de asilo e inmigración legal.
- La repatriación de migrantes que se encuentran en situación irregular depende en gran medida de la voluntad de los países de origen de aceptarlos.
- Convenios de readmisión
 - Principales beneficiarios: países de destino.
 - Incentivos para firma de convenios: incluir disposiciones en que se establezcan canales legales para la migración laboral.

DIAPOSITIVA 22

Protección

- Los migrantes irregulares a menudo enfrentan situaciones de explotación en los países de tránsito y destino, en particular en los lugares de trabajo.
- Resulta crítico que las medidas para prevenir o disminuir la migración irregular prevean la protección de los trabajadores que se encuentren en esa condición.
- En el marco de los instrumentos internacionales de derechos humanos, los derechos humanos fundamentales –incluyendo los derechos civiles, económicos, sociales y culturales– se confieren a toda persona sin ninguna distinción (incluyendo la nacionalidad y la condición migratoria).
- Recuerde la importancia del principio de la no discriminación.

DIAPOSITIVA 23

Protección (cont.)

- Obstáculos legales y prácticos
 - Criminalización de la prestación de asistencia a los migrantes irregulares.
 - Obligación legal de las autoridades públicas de denunciar a los migrantes irregulares.
 - Información inadecuada.
 - Migrantes irregulares mantienen distancia con autoridades - temor repatriación o expulsión.

DIAPOSITIVA 24

Apertura de más canales para la migración laboral

- Los migrantes irregulares llenan un vacío en los mercados laborales de los países de destino. La apertura de más canales legales para la migración laboral es necesaria para abordar estas necesidades del mercado de trabajo.
- Las políticas para el establecimiento de rutas para la migración legal deben ser equitativas y suficientemente atractivas.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 25

Apertura de más canales para la migración laboral: tipos de regularización

- Procedimientos permanentes
- Procedimientos individuales o colectivos
- Aspectos a tener en cuenta
 - Dilema que plantean las políticas de regularización
 - Los programas de regularización deben tomar en cuenta las dificultades específicas que pueden surgir si se consideran aspectos de género, por ejemplo, en el caso de las mujeres trabajadoras domésticas:

DIAPOSITIVA 26

GRACIAS

ANEXO N°1 - SESIÓN 1

Módulo H. Sesión 1: Introducción al Módulo H

Noticruz

Sara Leal

La Unión, 20 de mayo de 2009

La República de Santa Cruz: un país de inmigrantes

Santa Cruz es, como dice el dicho común, un "mosaico multicolor"; un país formado por hijos y nietos de inmigrantes, principalmente de Kartun y Alamán, que llegaron hace más de dos siglos, buscando fortuna o escapando de la represión y el temor en sus países de origen.

Hoy Santa Cruz tiene un crecimiento económico promedio de 7% anual, es un país próspero y se ha convertido en un gran receptor de trabajadores y trabajadoras migrantes de países vecinos; principalmente de las naciones de Corúa, Fazuela y Orriquina.

Cada año, aproximadamente 50,000 personas de países fronterizos o cercanos llegan a Santa Cruz, en búsqueda de una mejor calidad de vida, mejores condiciones de empleo, o simplemente, para reunirse con sus seres queridos.

Según explicó a Noticruz Daniel Gutiérrez, vocero de la Dirección Nacional de Inmigración y Control, "las principales colectividades son subregionales; representadas en su mayoría por nacionales de Fazuela, Corúa y Orriquina en ese orden. Estas comunidades empezaron a establecerse desde principios de los noventa y han ido creciendo gracias a las redes sociales que han forjado en Santa Cruz".

"Entre legales e ilegales, hay unos dos millones y medio de inmigrantes, y a eso se le deben agregar alrededor de 25,000 personas de países "extrarregionales", principalmente de Karma," estimó Gutiérrez, aunque aclaró que debido a que la mayoría de estos inmigrantes son indocumentados, es muy difícil establecer cifras exactas para tener una idea cercana a la realidad sobre la magnitud de la inmigración indocumentada.

Gutiérrez ahondó en la complejidad de estimar cuántos inmigrantes residen hoy de manera ilegal en Santa Cruz: "... aún cuando se han mejorado los controles fronterizos, los registros de entradas y de otorgamiento de visas de trabajo, es muy difícil saber cuando las personas que han entrado y residido legalmente en Santa Cruz han extendido su estancia fuera del periodo señalado en su visa, o cuando han trabajado sin la autorización correspondiente. La Dirección no cuenta con datos sobre aprehensiones ni salidas ni tampoco con registros de contratación de empleadores".

Por otra parte, "El Instituto Nacional de Estadística no posee datos sobre los extranjeros que viven en Santa Cruz ilegalmente porque los censos y encuestas de hogares sólo captan a la población que reside en el país de manera legal".

La inserción de fazuleños, coruños y orriquinos en el mercado laboral de Santa Cruz, ésta claramente dividida en tres sectores principales: La mayor parte de la inmigración fazuleña es masculina y se encuentra en el sector de la construcción. Entre los trabajadores migrantes coruños, la mayoría son mujeres que realizan un "trabajo por piezas"; se dedican a la producción de piezas pequeñas para diversos artículos, como juguetes, artículos de oficina, etc. En cuanto a los orriquinos, la mayoría hombres, se encuentran empleados en industria textil o en el sector agrícola dependiendo de la región donde se encuentren.

Módulo H - Medidas para prevenir o disminuir la migración irregular (ANEXOS)

Explotación y xenofobia

Lamentablemente, muchas veces los inmigrantes que llegan al país no encuentran lo que esperaban.

La situación de ilegalidad los vuelve más vulnerables a la explotación y maltrato por parte de los empleadores, y los condena a la invisibilidad, de manera que las autoridades raramente intervienen para poner fin a las prácticas abusivas en el empleo.

Muchos ciudadanos orriquinos son engañados por sus mismos compatriotas, que los traen a trabajar de costureros en condiciones infrahumanas, los mantienen viviendo en hacinamiento con sus compañeros en espacios muy reducidos, trabajando hasta 14 horas al día y sin recibir sus salarios por largos periodos de tiempo.

"Me trajeron para trabajar en un taller de costura clandestino. Yo nunca había trabajado en eso de coser y no sabía usar la máquina, no podía producir, pero me exigían que trabajara a la fuerza y no me pagaban por las piezas que estaban mal hechas; me decían que por cada pieza que estuviera mal hecha ellos me descontarían dos piezas de la paga.

Además, todos los gastos que hizo la señora para traerme a La Unión, tenía que devolvérselos", relató José Ramírez, un joven originario de Progreso, Orriquina, que llegó hace ocho meses.

En el caso de los fazuleños, las labores de la construcción son arduas, los trabajadores sin documentos son obligados a trabajar en la noche para evitar los controles por parte del Ministerio de Trabajo. Algunos deben continuar su labor muy temprano en la mañana, lo que les impide tener suficientes horas de descanso.

Muy poco se sabe de las mujeres coruñas, ya que trabajan a domicilio, en casas particulares (normalmente propiedad de sus empleadores).

El gobierno de Orriquina parece no contar con "datos suficientes" para corroborar los abusos cometidos en contra de los trabajadores orriquinos, según explicó un funcionario del consulado orriquino en La Unión.

Por su parte, una organización de fazuleños en La Unión, apoyada por el gobierno de ese país, y "muchas otras organizaciones de la sociedad civil se encargan de brindar asistencia legal y orientación a fazuleños, coruños y todo inmigrante que desea solicitar un permiso de residencia y de trabajo y existen dos albergues para mujeres que han escapado de sus empleadores abusivos", según comentó Marta Aranda, directora de uno de estos albergues.

La regularización

Luego de aquel accidente en una construcción donde murieron más de 200 trabajadores clandestinos, el gobierno de Santa Cruz aceleró la puesta en marcha del programa de regularización, que permite a todos los inmigrantes tener un documento gratuito para residir legalmente en Santa Cruz.

Daniel Gutiérrez, de la Dirección Nacional de Inmigración y Control, señaló a Noticruz que "la política de Estado de Santa Cruz es muy clara en cuanto al ordenamiento de los flujos migratorios para lograr regularizar la situación documentaria de las y los migrantes.

Módulo I

Migración y Desarrollo en Costa Rica

Duración total sugerida: 3 h y 35 min incluyendo receso de 10 min

DURACIÓN SUGERIDA	SESIÓN
5 min	Sesión 1 - Introducción al Módulo I
65 min	Sesión 2 - El papel de la diáspora
10 min	Receso
65 min	Sesión 3 - Las remesas y el desarrollo
50 min	Sesión 4 - Los desafíos de la migración calificada: ¿fuga de cerebros?
20 min	Sesión 5 - Contribución de la mano de obra extranjera al desarrollo de Costa Rica

Objetivos del Módulo I

1. Analizar y discutir la relación entre la migración y el desarrollo.
2. Discutir cómo la migración puede o no contribuir al desarrollo de un país, con especial énfasis en el papel de la diáspora y el uso de las remesas.

Resultados del aprendizaje del Módulo I

Al finalizar estas sesiones, los participantes:

1. Conocerán las discusiones en la literatura sobre la relación entre la migración y el desarrollo.
2. Habrán discutido cómo la migración puede o no contribuir al desarrollo de un país, con especial énfasis en el papel de la diáspora y la transferencia de remesas.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

Sesión 1

Introducción al Módulo I

Duración total sugerida: 5 min

5 min - Introducción

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo I
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo I

Introduzca el tema

1. Explique los objetivos y resultados de aprendizaje esperados del Módulo I:
 - Los objetivos del Módulo I consisten en ofrecer un panorama general de las discusiones en la literatura sobre la relación entre la migración y el desarrollo.
 - Discutir cómo la migración puede o no contribuir al desarrollo de un país, con especial énfasis en el papel de la diáspora, la discusión sobre la fuga de cerebros y de la transferencia de remesas.
2. Destaque la importancia del Módulo I: presenta un tipo de reflexión final sobre la importancia y los retos de la migración en Costa Rica.
3. Explique que en la literatura sobre migración internacional existen debates muy importantes sobre si la migración puede contribuir al desarrollo de un país o no. Algunas de estas discusiones (por ejemplo, sobre la fuga de cerebros - el “brain drain” -), ya se tocaron.
4. La mayoría de estas discusiones se enfocan en el papel de la diáspora, de la transferencia de remesas y de la circulación de capital humano a través de personas con acceso a educación.
5. En este módulo vamos a discutir estos temas, con énfasis en la situación costarricense, analizando las contribuciones de la migración al desarrollo costarricense.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

Sesión 2

El papel de la diáspora

Duración total sugerida: 65 min

15 min - Introducción
20 min - Mapeo de la condición socioeconómica: intereses y capacidades
15 min - Medidas para llegar a las poblaciones en diáspora y desarrollo de la confianza
15 min - Movilización de los actores clave

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo I
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo I

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es introducir el concepto de diáspora y ofrecer un panorama general acerca del papel que las diásporas pueden jugar en el desarrollo de un país.

- Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y como mecanismo de reforzamiento del aprendizaje.
- Este módulo no cuenta con ejercicio o actividad en grupos. Por lo tanto, es muy importante que haya una dinámica interactiva y de discusión.
- Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Introduzca el tema

1. Exponga la definición de diáspora:
 - La diáspora puede definirse en términos de los individuos provenientes de un país, que viven fuera de este país, independientemente de su ciudadanía o nacionalidad, que mantienen un vínculo con su país de origen y, ya sea individual o colectivamente, desean o podrían desear contribuir al desarrollo de su país (definición de trabajo, FMMD).
 - Aunque el término “diáspora” es frecuentemente utilizado en el léxico de las políticas migratorias, conviene señalar que en la actualidad no existe una definición universalmente aceptada de este término; su conceptualización es bastante compleja: en ella se encuentran mezcladas nociones de tiempo, espacio, nacionalidad, etnicidad, transnacionalismo e identidad. Asimismo, se debe reflexionar sobre la instrumentalización del término y las

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

implicaciones de concebir la diáspora a la vez como un agente colectivo y como procesos que tienen un impacto, normalmente, en los países de origen. Es decir, el concepto de diáspora rara vez considera la perspectiva de los países de destino o es analizado fuera de la esfera puramente económica o política.

- Tales poblaciones pueden incluir a quienes se hayan convertido en ciudadanos naturalizados de sus países de destino, como también a los hijos de personas migrantes:
 - Destaque el hecho de que estas poblaciones pueden desempeñar un papel importante en el desarrollo de su país de origen.
 - Las iniciativas de las diásporas son actividades privadas. Por ello, es importante no pensar en ellas como recursos para el desarrollo, sino como aliadas que se encuentran incluidas dentro de la concepción e implementación de las actividades de desarrollo.
- 2. Destaque el hecho de que las actividades de las poblaciones en diáspora adoptan muchas formas distintas:
 - La participación de las diásporas puede adoptar muchas formas dependiendo de los distintos intereses, necesidades y experiencias:
 - Como recurso financiero:
 - Transferencia de remesas.
 - Inversión directa en negocios.
 - Inversión en mercados de capital.
 - Filantropía, contribuciones de beneficencia.
 - Como recurso no financiero:
 - Transferencia de conocimientos, habilidades y tecnologías.
 - Vínculos comerciales y de mercado entre los países de origen y los de destino (creación de empleos).
 - Desarrollo de las instituciones de la sociedad civil.
 - Incidencia en los países de origen.
 - Es importante hacer énfasis en las actividades en las que la diáspora aporta claramente un valor agregado en términos de algo que no se encuentra disponible en el país de origen.
 - Las actividades específicas en las que las diásporas pueden participar y el valor agregado que pueden aportar al desarrollo varía de acuerdo al tamaño y composición de esas comunidades, así como a su propensión o voluntad de contribuir al desarrollo del país de origen. En este sentido es importante hacer hincapié en que la capacidad de las poblaciones en diáspora para involucrarse en actividades relacionadas con el desarrollo, así como los instrumentos mediante los cuales pueden hacerlo, está determinada por sus propias limitaciones.
 - La mayoría de los miembros de las diásporas pueden apoyar la subsistencia de sus familias a través de las remesas.
 - Sin embargo, no todos estarán en posibilidad de invertir su dinero con éxito, y serán menos incluso los que estarán en capacidad de participar para vincular a los países de origen en redes de innovación y conocimiento y en la realización de reformas institucionales.
 - Las contribuciones de la diáspora dependen, no sólo de sus recursos materiales y financieros, sino de otras habilidades y capacidades.
 - Esto muestra la importancia de dirigir adecuadamente las estrategias para involucrar a las poblaciones en diáspora, a fin de que aprovechen sus capacidades y recursos.
 - No obstante, tales estrategias deben a su vez ser flexibles, ya que las capacidades de una diáspora son dinámicas.
 - A continuación se presenta una selección de medidas para apoyar la participación de las diásporas en el desarrollo:
 - Mapeo de capacidades, condición socioeconómica e intereses de sus miembros.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

- Medidas para llegar a las poblaciones en diáspora y para el desarrollo de la confianza.
- Movilización de los actores clave.

3. Mapeo de la condición socioeconómica, intereses y capacidades:

- La primera fase requiere un proceso de identificación de las capacidades tanto gubernamentales como de la población en diáspora, la cual aportará los insumos de la estrategia para involucrarla, así como los objetivos de dicha estrategia.
- Para que dichas estrategias sean realistas, es necesario que exista una correspondencia entre estos objetivos y las capacidades y los objetivos de la población en diáspora y del gobierno. Además, se requerirá desarrollar y adquirir un bagaje de las lecciones aprendidas, tanto positivas como negativas, a partir de iniciativas anteriores en diferentes ámbitos.
- Al hacer este mapeo, el gobierno tendrá un mejor conocimiento de la naturaleza, composición e intereses de la diáspora, lo cual le permitirá saber en qué formas sus miembros estarían dispuestos a contribuir a las actividades de desarrollo en su país de origen:
 - Este mapeo debe estar dirigido a establecer los perfiles de los integrantes de la diáspora en términos de sus habilidades, ubicación, ocupaciones y condición socioeconómica, entre otros.
 - También debe estar dirigido a recopilar información sobre las organizaciones existentes dentro de la diáspora.
 - Asimismo, debe tomar en cuenta las percepciones de los miembros de la diáspora sobre sus posibles contribuciones, los obstáculos que pueden identificar para su participación y las medidas que podrían servir para impulsarla.
 - También debe tomar en cuenta la composición de género de la diáspora y las habilidades con que cuentan sus miembros, sus intereses y los obstáculos que enfrentan las mujeres que la integran.
 - Entre otras actividades de mapeo de especial interés cabe mencionar la elaboración de una base de datos de los miembros de la diáspora interesados en participar en las actividades de desarrollo. Sin embargo, este ejercicio debe estar sujeto a la identificación de los recursos suficientes para garantizar el mantenimiento y uso de la base de datos.
 - Los perfiles de destrezas identificadas deben corresponder a las necesidades de desarrollo nacionalmente identificadas y a las necesidades del mercado laboral.
- Cómo llevar a cabo las actividades del mapeo.
- Entre las herramientas para aplicar este ejercicio se encuentran los métodos de sondeo cuantitativo y cualitativo, como es el caso de encuestas, entrevistas y la creación de grupos focales.
- El mapeo puede estar a cargo de las representaciones consulares/diplomáticas o de agentes que no tengan conexión directa con la diáspora y que puedan fungir como mediadores neutrales.
- Importante: evidenciar la carencia de información sobre la diáspora en el caso costarricense / nicaragüense, y la necesidad de información para entender bien la posible contribución al desarrollo.

Ejemplifique lo arriba expuesto identificando los elementos destacados en el siguiente caso referido a Ecuador.

Caracterización del talento humano ecuatoriano en Argentina, Chile, España e Italia

En el 2009, la SENAMI, a través de su proyecto Sistema de Apoyo y Promoción del Talento Humano en el Exterior, realizó tres estudios (en Argentina, Chile, España e Italia) para conocer las características del talento humano ecuatoriano, entendido como las/os profesionales, estudiantes, artesanos/as, artistas y emprendedores/as ecuatorianos residentes en esos países.

El objetivo de dichas investigaciones es contar con documentos diagnósticos o de caracterización y una base de datos de ecuatorianos en Argentina, Chile, España e Italia, que permita a la SENAMI definir líneas de acción y proponer políticas públicas alineadas con las características del talento humano ecuatoriano.

La metodología que comparten los tres estudios incluye grupos focales con profesionales, estudiantes, artistas, artesanos/as y emprendedores/as ecuatorianos, así como de entrevistas y conversaciones con actores clave, para obtener información de tipo cualitativo, así como el uso de encuestas para obtener información cuantitativa.

En Argentina, la totalidad de personas motivo de análisis es de 178 ecuatorianos/as, la mayoría (58%) mujeres, originarios de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo, en su mayoría solteros/as (74%), estudiantes universitarios, muchos en el nivel de posgrado. 91% de las/os encuestados viajaron a Argentina por motivos de estudio, especialmente en carreras relacionadas con Ciencias de la Salud. En Chile, se aplicó la encuesta a 187 ecuatorianos que residen en las 15 regiones de ese país; la mayoría están concentrados en la Región Metropolitana de la ciudad de Santiago. La población económicamente activa, en su mayoría femenina, con estudios de nivel superior, originaria todas las regiones de Ecuador, especialmente de Guayaquil y Quito, migró por razones de trabajo o para realizar estudios de pregrado/posgrado en Chile y se caracteriza por un alto grado de formalidad en el empleo (83% de la población), así como por contar con una proporción significativa de profesionales, especialmente en el sector de la salud.

Finalmente, en España e Italia se realizaron en total 349 entrevistas (224 entrevistas en España y 125 en Italia). Los/las estudiantes universitarios entrevistados realizan estudios en ámbitos muy diversos del conocimiento, frecuentemente en universidades públicas, la mayoría son mujeres y realizan actividades laborales complementarias. En cuanto a los/las emprendedores(as), la presencia de redes sociales en España ha jugado un papel preponderante en las decisiones migratorias, la mayoría cuentan con altos niveles de calificación y con varios tipos de empresa (desde negocios familiares hasta negocios privados). La categoría de profesionales presenta una importante proporción de grados de licenciados y de doctorados; no existen políticas activas de reconocimiento y homologación de los títulos académicos, ocasionando mayor precariedad laboral. Las y los artistas son en su mayoría hombres, con niveles de formación medios y elementales, sujetos a la precariedad laboral.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

En Italia los/las estudiantes universitarios entrevistados se distinguen dos perfiles, el de aquellos(as) que migraron con la intención de completar su formación y quienes cursaron la totalidad de sus estudios en Italia. La mayoría son mujeres, con preferencia por las áreas de conocimiento sociales, que frecuenta universidades públicas y realiza actividades laborales. Entre las/los emprendedores, apenas 12% finalizó sus estudios universitarios; sin embargo, muestran trayectorias sociales y laborales ascendentes, con empresas familiares, privadas o medianas. Las/los profesionales presentan trayectorias migratorias largas (+15 años en Italia) y nivel de calificación de licenciatura, con especialización en distintas áreas de conocimiento, aunque con una gran brecha digital. En cuanto a las/los artistas, muchos son autodidactas, algunos recibieron educación formal; con trayectorias laborales dificultosas, aunque el 75% se encuentra realizando una actividad directamente relacionada con su disciplina artística.

Fuente: SENAMI, 2009a; SENAMI 2009b; SENAMI, Apoyo y Recuperación del Talento Humano Ecuatoriano en el Exterior: <http://www.migranteecuadoriano.gov.ec/content/view/1265/202/> (consultado 31/03/2010).

Medidas para llegar a las poblaciones en diáspora y para desarrollar la confianza

1. El interés de los miembros de la diáspora en su país de origen no necesariamente se traduce en un deseo de involucrarse en alguna actividad con el gobierno, pues es posible que sientan desconfianza y suspicacia.
2. Por lo tanto, los gobiernos deben buscar a la población en diáspora mediante medidas específicamente diseñadas para ello y mecanismos para desarrollar una relación de confianza con ésta. El objetivo de tales ejercicios es contribuir a que esta población entienda y confíe en que el gobierno les valora como socios en las estrategias de desarrollo, y no simplemente como recursos de los cuales se vale.
3. Las actividades para llegar a la población requieren de un esfuerzo concertado de parte de los gobiernos que abarque una serie de dependencias:
 - La creación de ministerios o dependencias gubernamentales que trabajen en el tema de las diásporas o en temas relacionados con los ciudadanos expatriados puede ofrecer una estructura para centralizar e institucionalizar su participación.
4. Actividades en los países de destino:
 - Tales actividades pueden emprenderse a través de las misiones diplomáticas y consulares. Los agregados laborales pueden utilizar sus contactos para emprender actividades para llegar a la población migrante, por ejemplo hablar en reuniones con los grupos en diáspora identificados mediante el mapeo o colocando anuncios en medios de comunicación de las diásporas.
 - Adicionalmente, las intervenciones con los gobiernos de los países de destino en favor de estas comunidades demostrarán el interés del gobierno por abordar los desafíos que ellas enfrentan, y el apoyo simbólico a sus eventos culturales mostrará un reconocimiento y respaldo a sus esfuerzos por mantener los vínculos con el país de origen.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

5. También cabe la posibilidad de realizar actividades en el país de origen que promuevan este esfuerzo para llegar a la diáspora:
 - La realización de actividades que valoricen a las comunidades en diáspora puede estimularlas a participar en las actividades de desarrollo. Por ejemplo, festejar un día en particular, organizar reuniones, conferencias y exposiciones para mostrar que sus contribuciones son bienvenidas.
6. Permitir la ciudadanía doble es una medida importante de desarrollo de la confianza.
7. A lo largo del proceso para involucrar a la diáspora, resulta fundamental mantener una actitud abierta y transparente, a fin de que los objetivos de la política se encuentren claros y que se construyan en torno a un consenso con dicha población. Además, el gobierno debe mostrar su disposición a escuchar sus ideas y responder a sus desafíos.

Ejemplifique lo arriba expuesto identificando los elementos destacados en el siguiente caso referido a México.

El marco desarrollado por el gobierno mexicano para el desarrollo de la confianza con la población en diáspora

Pocos gobiernos se han dado a la tarea de ganarse la confianza de una comunidad en diáspora con tanta seriedad como el gobierno mexicano, el cual invierte en la comunicación y prestación de servicios a esa población desde finales de los años noventa. La creación en el 2002 del Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME), adscrito a la Secretaría de Relaciones Exteriores, dio coherencia a estos esfuerzos, al crear una compleja red con más de 56 oficinas consulares en Norteamérica. El IME trabaja con grupos en diáspora organizados en el conocido programa Tres por Uno.

Un elemento clave de la estrategia mexicana para involucrar a la población en diáspora es el Consejo Consultivo del IME, el cual está conformado primordialmente por líderes elegidos provenientes de las comunidades en diáspora. El Consejo hace sus recomendaciones al gobierno sobre las políticas dirigidas a la diáspora, y ayuda a definir la agenda del IME. El Consejo tiene libertad para emitir sus críticas y disentir de las posiciones gubernamentales cuando siente que ello es necesario, lo cual –quizás paradójicamente consolida la confianza de ambas partes en cuanto a que el desacuerdo no es sinónimo de alienación.

Fuente: SENAMI, 2009a; SENAMI 2009b; SENAMI, Apoyo y Recuperación del Talento Humano Ecuatoriano en el Exterior: <http://www.migranteecuadoriano.gov.ec/content/view/1265/202/> (consultado 31/03/2010).

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

8. Actividades en los países de destino:

- Tales actividades pueden emprenderse a través de las misiones diplomáticas y consulares. Los agregados laborales pueden utilizar sus contactos para emprender actividades para llegar a la población migrante, por ejemplo hablar en reuniones con los grupos en diáspora identificados mediante el mapeo o colocando anuncios en medios de comunicación de las diásporas.
- Adicionalmente, las intervenciones con los gobiernos de los países de destino en favor de estas comunidades demostrarán el interés del gobierno por abordar los desafíos que ellas enfrentan, y el apoyo simbólico a sus eventos culturales mostrará un reconocimiento y respaldo a sus esfuerzos por mantener los vínculos con el país de origen.

9. También cabe la posibilidad de realizar actividades en el país de origen que promuevan este esfuerzo para llegar a la diáspora:

- La realización de actividades que valoricen a las comunidades en diáspora puede estimularlas a participar en las actividades de desarrollo. Por ejemplo, festejar un día en particular, organizar reuniones, conferencias y exposiciones para mostrar que sus contribuciones son bienvenidas.

10. Permitir la ciudadanía doble es una medida importante de desarrollo de la confianza:

- La extensión de derechos políticos a los emigrados y el desarrollo de campañas políticas nacionales en países de destino con un significativo número de electores residentes desafían el concepto tradicional de comunidad política nacional y hacen que la participación política transnacional sea más que una actividad de fronteras. La realidad que se presenta es un cambio en el significado de membresía en las comunidades políticas y el consecuente aumento de oportunidades en combinar estatus y afiliaciones internas y externas. Este proceso generaría la construcción de la llamada ciudadanía transnacional (Bauböck, 2003) o ciudadanía post nacional (Tambini, 2001), en la medida en que los vínculos se intensifican y se consolidan, realidad que no sólo incluye a los migrantes de primera generación sino también a sus descendientes (Bauböck, 2003). [...] En el caso de los países de América Latina y el Caribe se puede empezar a constatar la extensión de algunos derechos políticos a los emigrados desde sus países de origen, pero la realidad todavía dista de caracterizarse como un proceso de construcción de ciudadanía transnacional. (Vono de Vilhena 2006: 21)

11. A lo largo del proceso para involucrar a la diáspora, resulta fundamental mantener una actitud abierta y transparente, a fin de que los objetivos de la política se encuentren claros y que se construyan en torno a un consenso con dicha población. Además, el gobierno debe mostrar su disposición a escuchar sus ideas y responder a sus desafíos.

Mobilización de los actores

1. La movilización de los actores clave es el resultado de los pasos anteriores. Incluye pasos concretos y simbólicos para involucrar a las comunidades en diáspora en las actividades relacionadas con el desarrollo, como la implementación de proyectos piloto y su integración a las estrategias de desarrollo.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

2. Cabe anotar que las actividades dentro de esta categoría deben estar dirigidas a múltiples actores clave en diversos ámbitos, así como a actores de la sociedad civil y/o de los gobiernos locales siempre que ello sea pertinente.
3. Las actividades que se realicen en este marco pueden involucrar el retorno físico de los migrantes o involucrarles desde el país en que se encuentren:
 - Entre los temas a considerar en este contexto se encuentran los medios para facilitar la libre circulación entre los países de origen y los de destino, para las personas que no tengan la ciudadanía del país de origen ni la del país usual de residencia.
 - A fin de garantizar que las personas tengan libertad para circular y para invertir, los países de origen pueden considerar cuestiones como la posibilidad de otorgar la doble ciudadanía, facilitar la adquisición de propiedades y tierras por parte de los miembros de la diáspora, facilitarles las posibilidades de invertir y tener cuentas bancarias, y reducir los costos y los trámites burocráticos para la transferencia de remesas y los trámites para el retorno.
 - Participación del sector privado:
 - En el sector privado, los miembros de la diáspora pueden utilizar sus recursos financieros, habilidades empresariales y contactos en los países de origen y de destino para actuar como inversionistas para la creación de empleos y la creación y desarrollo de empresas.
 - Las diásporas también pueden servir para apoyar el desarrollo de capacidades por parte de las instituciones gubernamentales mediante el uso de su capital humano:
 - La participación de la diáspora puede aportar destrezas específicas, así como técnicas de gestión más generales, para apoyar la prestación de servicios y los procesos de reforma. Asimismo, puede ser un medio importante para revertir los procesos de fuga de cerebros.
 - Las organizaciones que permiten el retorno de los miembros de las diásporas por períodos cortos para trabajar en instituciones en forma voluntaria, pueden ofrecer una estructura para facilitar tal participación. Esta participación estructurada contribuiría a garantizar la sostenibilidad de estas actividades.

Ejemplifique lo arriba expuesto identificando los elementos destacados en el siguiente caso referido a Perú.

Incentivos para el retorno: Perú

En Perú, la Ley N°28182 (publicada el 12 marzo del 2010) o “Ley de Incentivos Migratorios”, se restableció por una vigencia de 3 años con el propósito de “promover el retorno de los peruanos del extranjero para dedicarse a actividades profesionales y/o empresariales, estableciendo incentivos y acciones que propicien su regreso para contribuir a generar empleo productivo y mayor recaudación tributaria.” (Artículo 1).

Los requisitos para beneficiarse de estos incentivos incluyen haber permanecido en el extranjero no menos de cinco (5) años y manifestar por escrito el interés de retornar al país y acogerse a dicha Ley (Artículo. 2).

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

Los incentivos tributarios previstos por la Ley incluyen exención de pago de todo tributo por concepto de a) menaje de casa, hasta por treinta mil dólares (US\$ 30,000), y un (1) vehículo automotor, hasta por un máximo de treinta mil dólares (US\$ 30,000); y b) instrumentos profesionales, maquinarias, equipos, bienes de capital, etc. hasta por un máximo de cien mil dólares (US\$ 100,000) (Artículo. 3). Los beneficios tienen una vigencia de cinco (5) años.

Sesión 3

Las remesas y el desarrollo

Duración total sugerida: 65 min

5 min - Introducción
5 min - ¿Qué son las remesas?
20 min - Uso de las remesas
5 min - Determinantes de las remesas
30 min - Entendiendo las remesas

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo I
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo I

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es ofrecer un panorama general sobre la discusión del papel de las remesas en el desarrollo de un país.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y como mecanismo de reforzamiento del aprendizaje.

Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

Introduzca el tema

1. Las remesas son uno de los aspectos de la migración laboral que han atraído el mayor interés de la comunidad internacional en términos de su impacto en el desarrollo desde hace algunos años, debido al aumento significativo de estos flujos financieros que han estado registrando los países en desarrollo.
2. Aún cuando existen diversas dificultades para estimar de manera precisa el volumen de las remesas financieras, se considera que constituyen una fuente importante y relativamente estable de divisas que han permitido a muchos países mantener un cierto equilibrio macroeconómico. A nivel microeconómico, se sabe que las remesas también han permitido a muchos(as) beneficiarios(as) contar con una fuente de ingresos suplementaria para cubrir necesidades básicas de alimentación, educación, salud y vivienda, e incluso pagar deudas, ahorrar o invertir.
3. Sin embargo, los impactos de las remesas en el desarrollo son un tema controversial, ya que también se reconoce que en algunos países de bajos ingresos, las remesas pueden desestabilizar las tasas de cambio, dar lugar a la creación de mercados paralelos de divisas, contribuir a la inflación de precios, etc. Algunos autores también argumentan que, a nivel microeconómico, las remesas pueden favorecer la inequidad entre los beneficiarios y los no beneficiarios, crear dependencia, e incluso fomentar la propensión a la migración.
4. En ese contexto, en la actualidad la comunidad internacional y los países fuente y receptores de remesas trabajan para encontrar las opciones de política y desarrollar las acciones más propicias para fomentar y potencializar los impactos positivos de las remesas en el desarrollo económico y social de los países de origen y, al mismo tiempo, atenuar aquellos impactos que puedan ser negativos.

¿Qué son las remesas?

1. Las remesas pueden definirse en términos generales de la siguiente manera:
 - Las transferencias de dinero que una persona migrante hace al país de origen; en otras palabras, son los flujos financieros privados asociados a la migración.
 - En la mayoría de los casos, las remesas son transferencias personales de dinero en efectivo hechas por una persona migrante a un familiar en el país de origen.
 - Las remesas también pueden ser fondos invertidos, depositados o donados por las personas migrantes de manera individual o colectiva (a través de asociaciones, por ejemplo) a la comunidad/país de origen.
2. Subraye el carácter privado de las remesas y sus consecuencias:
 - Hay en esencia dos actores clave que intervienen en la transferencia y el uso de las remesas: el remitente y el receptor (que normalmente es también beneficiario(a)) de las remesas.
 - Entre ellos dos hay una amplia gama serie de actores que intervienen en la transferencia de las remesas:

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

- Los proveedores de servicios/intermediarios en el proceso de transferencia. Entre los intermediarios registrados o reconocidos por las autoridades correspondientes se encuentran los bancos, otras instituciones financieras, los operadores de transferencias monetarias y los servicios de giro postal. También hay intermediarios no registrados o no reconocidos por las autoridades, (que no por ello deben ser asociados con la “ilegalidad”), como parientes, amistades, personas de confianza, o compañías de autobuses, pequeños comercios, etc., los cuales facilitan ya sea la entrega de efectivo en persona o las transferencias a través de redes organizadas en efectivo o en especie.
- Los gobiernos de los países “fuente” de remesas y de aquellos receptores, que son los responsables del marco de político-legal que regula estas transferencias.
- Exponga la información a continuación sobre los aspectos económicos de las remesas familiares en Costa Rica para ampliar información sobre porcentaje de remesas en efectivo, en especies y los medios utilizados para enviarlas.

Uso de las remesas

1. Pueden distinguirse algunos usos principales de las remesas:

- Satisfacción de necesidades básicas (alimentos, vestido, vivienda, pago de servicios, alquiler, etc.). Este es el uso más común.
- Desarrollo de capital humano (educación, atención de la salud).
- Ahorros/inversiones.

Uso de las remesas: Nicaragua

Una encuesta realizada en 2009 a 350 hogares receptores de remesas, sobre el corredor de remesas sur-sur Costa Rica – Nicaragua, afirma que alrededor de 13.6% de los hogares nicaragüenses reciben remesas provenientes de Costa Rica. Los departamentos de Granada, Río San Juan, Masaya, Managua y Chinandega, en orden decreciente, concentran la mayoría de hogares nicaragüenses que cuentan con al menos un familiar viviendo en Costa Rica; los tres primeros departamentos son los principales receptores de remesas de ese país. Mientras en el corredor sur-sur Costa Rica-Nicaragua 4 de cada 10 hogares receptores de remesas son pobres, en el caso del corredor norte-sur (principalmente, EE.UU.- Nicaragua), tal cifra se reduce a 1 de cada 10 hogares receptores.

Los principales usos de las remesas por parte de los beneficiarios nicaragüenses son los siguientes:

- Satisfacción de necesidades básicas como alimentos, productos de limpieza, abarrotes y cuidado personal (86 por ciento); pagos de servicios públicos (63,8 por ciento), servicios de salud (46,7 por ciento), compra de ropa y zapatos (45,2 por ciento) y educación (44,8 por ciento).
- Ahorro: 10,4 por ciento.
- Vivienda (construcción o reparaciones): 11,6 por ciento.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

- Inversión en un negocio propio: 7,5 por ciento. Cabe señalar que poco menos de un tercio de los beneficiarios de remesas cuenta con un negocio propio y no utilizan las remesas para expandir el negocio, ahorrar para invertir en éste o pagar deudas relacionadas con la actividad

Fuente: Monge González, et al. 2009.

Aspectos económicos de las remesas familiares en Costa Rica

- Porcentajes de población que envía remesas en efectivo:
 - 73% de la población inmigrante de origen nicaragüense envía remesas en efectivo desde Costa Rica. Para el caso de personas colombianas la cifra es 57%, y 46% para personas de otras nacionalidades.
 - Un 55% de emigrantes costarricenses cuyo país de destino es Estados Unidos envía remesas en efectivo a Costa Rica.
 - Un 57% de emigrantes costarricenses cuyo país de destino es distinto a los Estados Unidos envía remesas en efectivo a Costa Rica.
- Porcentaje de la población que envía remesas en especie:
 - 22% de la población inmigrante origen nicaragüense envía remesas en especie desde Costa Rica. Para el caso de personas colombianas la cifra es 3%, y 12% para personas de otras nacionalidades.
 - Un 21% de emigrantes costarricenses cuyo país de destino es Estados Unidos envía remesas en especie a Costa Rica. El porcentaje es el mismo para emigrantes radicados en otros países.

Fuente: Banco Central de Costa Rica, División Económica. Investigaciones de campo “Aspectos Socioeconómicos de las Remesas Familiares en Costa Rica”, 2003, 2005, 2008, 2010. Disponible en <http://indicadoreseconomicos.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Cuadros/frmVerCatCuadro.aspx?idioma=1&CodCuadro=%201667>

2. Exponga y discuta la información del cuadro sobre los aspectos económicos de las remesas familiares en Costa Rica y explique lo siguiente:
 - Al tratarse de fondos privados, las remesas no deben ser vistas como un sustituto de la asistencia oficial para el desarrollo.
 - En términos más generales, es necesario tener en cuenta el carácter privado de las remesas en la elaboración e implementación de las políticas.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

Cuadro N°3
Aspectos económicos de las remesas familiares en Costa Rica
 Medios utilizados por la población migrante para el envío de remesas.
 Año 2010
 En porcentaje

	Por Medios formales	Por medios informales
Inmigrantes en Costa Rica		
Nicaragüenses	88	12
Colombianos	100	0
Otros	91	9
Emigrantes costarricenses		
Estados Unidos	80	20
Otros	83	17

Fuente: Banco Central de Costa Rica, División Económica. Investigaciones de campo "Aspectos Socioeconómicos de las Remesas Familiares en Costa Rica", 2003, 2005, 2008, 2010. Disponible en <http://indicadoreseconomicos.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Cuadros/firmVerCatCuadro.aspx?idioma=1&CodCuadro=%201667>

3. Exponga el recuadro que se muestra a continuación sobre el papel de las y los migrantes en el desarrollo económico de Costa Rica.

Migrantes juegan un papel esencial en el desarrollo económico de Costa Rica

El Banco Central, a través de su Área de Encuestas Económicas, ha realizado dos estudios denominados: Aspectos Socioeconómicos de las remesas familiares en Costa Rica para los años 2008 y 2010. Ambos estudios utilizan como base encuestas a población migrante y emigrante. A continuación se presentan algunos de los principales hallazgos:

- El primero de ellos es que Costa Rica se ha convertido en lugar de origen, tránsito y destino de personas migrantes.
- Para el 2008, se estimó que 229.190 inmigrantes enviaban remesas desde Costa Rica por más de 257 millones de dólares. Mientras que 184.900 costarricenses desde el extranjero enviaron ese mismo año más de 624 millones de dólares. Esta última cifra duplicó el total de las exportaciones de café de ese año (305 millones) y fue muy similar al valor de las ventas totales de banano (689.7 millones) en el exterior.
- En el caso del 2010 se señalan importantes reducciones, probablemente esto se deba a la crisis económica mundial:
 - Se calculó en 227.235 los inmigrantes que enviaban dinero a su país de origen. Un 80.7% de ellos es de nacionalidad nicaragüense, un 3.8% son colombianos y el 15.5% restante de distintas nacionalidades.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

- Se calcula en 138.746 las personas costarricenses que envían dinero a nuestro país, de ellas el 74.5% lo hace desde Estados Unidos.
- Se estima en \$ 526.526.861 el valor total de las remesas enviadas al país.
- El dinero enviado por los costarricenses en el extranjero es un 71.2% más alto que la exportación de café de 2010 que fue de 374.9 millones de dólares. Y porcentualmente fue equivalente al 70% de las ventas de banano en el extranjero que contabilizaron 752.4 millones de dólares en ese mismo año.

Recalque que, no se pueden perder de vista los factores que potencian la migración: falta de oportunidades, exclusión social y laboral, incumplimiento de derechos y pobreza, situaciones que son vividas en forma más intensa y aguda por las mujeres.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. “Migrantes juegan un papel esencial en la economía de Costa Rica”. Comunicado de Prensa. 8 febrero del 2012.

Determinantes de las remesas

1. El volumen y los impactos de las remesas están íntimamente ligados a:
 - Los contextos político-legales que regulan las transferencias de estos recursos.
 - El contexto macroeconómico, desarrollo del sector financiero, la capacidad institucional de los países receptores de estos flujos.
 - Las características propias de los y las migrantes que envían remesas.
2. Se sabe que en algunos contextos donde hay políticas y regulaciones que facilitan la competencia sana entre los proveedores de servicios registrados, donde el sector financiero está altamente desarrollado y dónde las instituciones innovan en la creación de servicios (por ejemplo a través del uso de tecnologías) hay más probabilidades de influir en los precios de manera que los costos se reduzcan, volviendo dichos servicios más accesibles para los usuarios y, por lo tanto, atrayendo más flujos de remesas transitando por canales registrados.
3. Se sabe también que, donde los receptores y beneficiarios de las remesas están bien informados sobre las opciones para transferir/recibir dinero y en contextos donde éstos cuentan con oportunidades y acceso a otros servicios financieros (por ejemplo, crédito, ahorro y seguros), las remesas pueden tener impactos significativos en la manera en que los beneficiarios utilizan estos recursos influyendo, ultimadamente, en la estimulación de las economías locales.
4. Además del volumen de la población migrante, las características y situación específica de las y los migrantes (por ejemplo, edad, género, estado civil, nivel de calificación, situación de empleo, situación migratoria, nivel de ingresos, capacidad para ahorrar, etc.), y las características de sus familiares (por ejemplo, número y edades de miembros del hogar), así como los lazos más subjetivos que las y los migrantes mantienen con sus familias y comunidades de origen (apego), influyen en el comportamiento y la tendencia a enviar remesas.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

Entendiendo las remesas

1. El desarrollo de intervenciones de política para aprovechar los beneficios potenciales de las remesas requiere de una comprensión sólida de una serie de elementos, entre ellos los siguientes:
 - La naturaleza, el volumen y la importancia de las remesas, tanto a nivel macroeconómico como microeconómico, o en términos globales y en corredores bilaterales e internos o domésticos.
 - Las características generales y el carácter de los canales por los que son enviadas las remesas.
 - Los determinantes de las remesas, tales como las características de los remitentes y los beneficiarios de estos flujos.
 - El uso de las remesas por parte de las/los beneficiarios y sus impactos económicos y sociales.
 - Cómo influye la dinámica de género en todos los puntos anteriores.
2. Dificultades de la recolección de datos:
 - Entender el comportamiento de las remesas supone una tarea de recolección de datos.
 - Las remesas son medidas típicamente utilizando datos de la “balanza de pagos” recopilados por las autoridades financieras (normalmente el Banco Central) o encuestas nacionales de hogares (realizadas normalmente por oficinas/institutos nacionales de estadística).
 - Al estudiar las remesas se debe tener en cuenta que, en general, la calidad y cobertura de los datos disponibles puede ser dudosa ya que algunas de las dificultades más frecuentes en relación con las fuentes de datos incluyen:
 - Los registros formales de las remesas normalmente dan cuenta de una realidad parcial, ya que estos datos excluyen las remesas que circulan por vías no registradas o autorizadas (por ejemplo, aquellas llevadas a mano).
 - Los registros formales de remesas financieras no toman en cuenta el valor de las remesas “en especie”.
 - Los datos de las balanzas de pagos y aquellos de las encuestas de hogares pueden no coincidir o no ser fiables por numerosas razones, entre ellas:
 - El uso de definiciones distintas sobre lo que se consideran “remesas”, el conteo de aquellas transferencias realizadas exclusivamente por trabajadores residentes en el extranjero, a veces incluyendo las transferencias de los trabajadores no residentes.
 - La clasificación errónea de las remesas en categorías como entradas por turismo o depósitos de no residentes.
 - La representatividad de las encuestas realizadas.
 - La discontinuidad en las encuestas y otros factores que pueden intervenir en los resultados como la subjetividad inherente a las respuestas de los encuestados, o incluso los periodos en los que se efectúan los estudios (por ejemplo, Navidad, Día de las Madres, etc).
 - Las dificultades relacionadas con el reporte de las transacciones realizadas por instituciones financieras y no financieras.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

Dinámicas migratorias: impacto en la estructura económica El caso de Valverde Vega (Sarchí)

La comunidad ha experimentado transformaciones socioeconómicas e infraestructurales asociadas con los recursos generados por el turismo y las remesas que ingresan.

Hay un aumento de locales comerciales, viviendas, infraestructura para servicios. El aumento de talleres para la producción artesanal está relacionado con la dinámica migratoria de lugareños hacia Estados Unidos, pues migran con el fin de generar ingresos suficientes para la apertura de un taller o sala de exhibición.

En este contexto la migración es considerada una de las principales estrategias de generación de ingreso. La poca incidencia del café debido a su concentración en pocas manos, la saturación del mercado de artesanías sumado al potencial turístico aun explotado, explican la importancia adquirida por la migración.

Se han desarrollado pequeñas economías relacionadas la intermediación, envío y recepción de remesas y otros artículos. Estos negocios consisten en pequeñas y medianas empresas que son preferidas por encima de instituciones financieras gracias a la confianza, el conocimiento y la cercanía con las personas migrantes y sus familiares:

- Las personas migrantes no envían sólo dinero, sino también bienes de consumo familiar que simbolizan un sentido de éxito del proceso migratorio.
- Las personas costarricenses asentadas en los Estados Unidos solicitan que les sean enviados productos que no se consiguen en Estados Unidos como, por ejemplo, frutas de temporada.
- La entrega del envío en forma personal es uno de los elementos por los cuales no son utilizadas las instituciones financieras tradicionales que ofrecen el servicio.
- Costa Rica Transferencias es una de las empresas familiares que funciona en Sarchí. Esta empresa entró en operaciones desde 1997 con el objetivo de suplir el mercado de remesas familiares a aquellas personas costarricenses que no tenían acceso al sistema bancario oficial debido a su poco manejo del inglés.

La participación de trabajadores inmigrantes es fundamental para el desarrollo económico de actividades como la recolección de café, la caña de azúcar, la construcción y servicios que no son desarrollados por la fuerza de trabajo local.

Fuente: elaboración propia basado en Acuña y Morales (2011).

Efectos negativos potenciales de las remesas

1. A nivel de los hogares, existe un consenso general en cuanto a que las remesas pueden contribuir a reducir la pobreza:
 - ¿Tienen éstas un efecto equivalente en la distribución del ingreso? ¿Provocan más bien un aumento en la desigualdad del ingreso? No hay una respuesta definitiva a estas interrogantes, pero se considera que las remesas tienden a reforzar la desigualdad cuando ésta es muy grande al inicio, a la vez que pueden compensarla cuando es reducida al inicio.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

- Los efectos de las remesas se deben estudiar en relación a los contextos geográficos, temporales, sociales, culturales y económicos determinados.
- 2. ¿Generan las remesas dependencia? La dependencia económica de las remesas puede mermar la motivación de las familias receptoras para desarrollar sus propias actividades generadoras de ingresos.
- 3. Riesgo inflacionario:
 - El dinero de las remesas se invierte en su mayor parte en el consumo. La inflación se ve estimulada cuando la economía nacional tiene una capacidad limitada para responder a una alta demanda de bienes como resultado de estos inlujos.
 - Sin embargo, la evidencia empírica sobre los efectos de las remesas en la inflación del país receptor es escasa y varía ampliamente de un país a otro.
 - Si bien es posible observar una correlación positiva entre la inflación y el inlujio de remesas, resta determinar con exactitud cuál es la relación causa-efecto entre ambos.
 - Sin embargo, el efecto directo de las remesas en la inflación puede verse opacado por otros factores, por ejemplo variaciones en el tipo de cambio.
 - En última instancia, se requieren más investigaciones que permitan encontrar evidencias concluyentes de que el inlujio de remesas estimula la inflación interna.

Sesión 4

Los desafíos de la migración calificada: ¿fuga de cerebros?

Duración total sugerida: 50 min

- 20 min - Introducción. Consecuencias de la migración calificada en el desarrollo de los países de origen
- 30 min - Opciones de política para abordar los desafíos de la migración calificada

METODOLOGÍA	Presentación magistral alternada con dinámicas de trabajo en grupo
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo I
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo I

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es ofrecer un panorama general acerca de la discusión sobre el posible efecto de la migración “calificada” en el desarrollo de un país.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y como mecanismo de reforzamiento del aprendizaje.

Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

Introduzca el tema

1. Introduzca la sesión diciendo que la siguiente exposición se enfocará en definir el concepto de migración calificada, discutir acerca de sus impactos potencialmente negativos y positivos, y plantear algunas formas para atenuar los efectos negativos de la migración calificada.
2. No existe una definición universal de la “migración calificada” o de una persona migrante “calificada”:
 - En términos de empleo, un trabajador migrante “calificado” suele distinguirse por una combinación de elementos como la educación (por lo general, de nivel terciario o superior); ocupación, en especial cuando ésta se relaciona con sectores de alto valor agregado y productividad esencial para el desarrollo de un país y para la sociedad del conocimiento; y experiencia.
3. Definición de “fuga de cerebros”:
 - La “fuga de cerebros” es una forma específica de migración de mano de obra calificada. La migración permanente o de largo plazo de trabajadoras y trabajadores calificados, conlleva efectos negativos en el desarrollo económico y social de los países de origen. Lo anterior, ya que se saca del mercado interno a aquellos profesionales que tendrían una importancia crítica para el funcionamiento de la economía y de los servicios sociales básicos para promover el desarrollo socioeconómico del país.
 - La fuga de cerebros suele estar asociada a la emigración de profesionales con destrezas clave, como es el caso de los profesionales en medicina, ingeniería, y otros.
 - Hay quienes argumentan que el término fuga de cerebros es excesivamente negativo, ya que sugiere que quienes permanecen en el país tienen menos destrezas y capacidades.
4. Definición de “desperdicio de cerebros”.
 - Este concepto es una variante de “fuga de cerebros”.
 - Corresponde a la situación en la que los y las migrantes altamente calificados obtienen empleo en ocupaciones para las que están altamente calificados.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

5. Definición de “ganancia/circulación de cerebros”:

- Los términos “ganancia de cerebros” y “circulación de cerebros” describen los contactos sociales y la experiencia internacional obtenida por las personas expatriadas al trabajar o estudiar en un país extranjero.
- El uso de este tipo de términos más positivos sugiere que los patrones migratorios se tornan crecientemente complejos y los flujos dejan de ser unidireccionales o completamente negativos.

Consecuencias de la migración calificada en el desarrollo de los países de origen

1. La migración calificada tiene consecuencias potenciales tanto positivas como negativas, como se muestra en forma simplificada en la siguiente tabla:

Efectos positivos	Efectos negativos
<ul style="list-style-type: none">- Disponibilidad de oportunidades que no tienen en su país para trabajadores emigrantes.- Influjos de remesas.- Transferencia de tecnologías, conocimientos e inversión.- Integración a los mercados mundiales.	<ul style="list-style-type: none">- Reducción neta en el volumen del capital humano.- Pérdida significativa de inversión en educación subsidiada.- Disminución en la calidad de servicios educativos y de salud esenciales.- Disminución de ingresos fiscales.

Adaptado de Wickramasékara, P., Policy responses to skilled migration: retention, return and circulation, (Respuestas de política ante la migración calificada: retención, repatriación y circulación) OIT, 2002.

2. Otras consideraciones:

- Podría decirse que se requiere un cierto grado de emigración calificada para que los países de origen aprovechen los vínculos con la globalización económica.
- La emigración calificada debe analizarse en relación con las destrezas que permanezcan en el país de origen.
- Incluso en los países que experimenten tasas muy elevadas de emigración de su fuerza laboral calificada, el impacto adverso se ve limitado cuando la proporción que permanece en el país se mantiene razonable. Ese es el caso, por ejemplo, de los médicos en Cuba y otras naciones caribeñas.
- De manera similar, los médicos chinos, indios y paquistaníes están sobrerrepresentados entre los médicos extranjeros en los países de destino (en cifras absolutas); sin embargo, respecto a la población de éstos países de origen, las tasas de emigración se mantienen bajas (1% para China) o relativamente bajas (India y Pakistán, 8%).

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

3. Otro elemento esencial: ¿Quién paga por la educación?
 - Esto tiene consecuencias en términos de la pérdida potencial de la inversión educativa en los países de origen. También plantea algunas inquietudes éticas cuando los países de origen pobres cubren los costos de la educación, mientras que los países de destino ricos y más desarrollados cosechan sus beneficios.
4. Si bien la emigración calificada puede acarrear consecuencias tanto positivas como negativas, hay varias políticas que pueden adoptarse para reforzar los impactos positivos y atenuar los negativos. En términos generales se requiere que exista una coordinación entre los países de origen y los países de destino para lograr este objetivo.
5. A pesar de las posibles implicaciones, tanto positivas como negativas que tiene la migración calificada, no se cuenta en la actualidad con un sistema que cuantifique o brinde información sobre la emigración calificada en Costa Rica.

Opciones de política para abordar los desafíos de la migración calificada

Discusión

Objetivo de la actividad:

- Lograr que los participantes reflexionen sobre los enfoques de política para atenuar los efectos potencialmente negativos de la emigración calificada.

Presente la actividad (5 min).

Introduzca la actividad pidiendo a los participantes que comiencen trabajando en forma individual:

- Tome el ejemplo de un país que enfrente en la actualidad una emigración considerable de largo plazo y permanente de sus nacionales calificados.
- Pida a los participantes que escriban tres posibles opciones de política, señalando brevemente las ventajas y desventajas de estas opciones.
- Explíqueles que disponen de cinco minutos para preparar el ejercicio en forma individual.
- Agregue que pedirá a personas seleccionadas que expliquen brevemente las opciones de política que hayan escogido.

Realimentación de los participantes (10 min):

- Inicie una sesión plenaria en la que los participantes expliquen primero sus respuestas de manera resumida.
- Entable una discusión general sobre las opciones de política más factibles.
- Asegúrese de analizar las siguientes opciones de política, tomando en cuenta en cada caso los factores a favor y en contra.

Oriente la discusión para garantizar que se cubran los elementos que se desarrollan a continuación.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

Opciones de política para abordar los desafíos de la migración calificada

1. Expansión de la educación y capacidades de formación, así como hacer el mejor uso posible de los recursos humanos disponibles en países de destino:
 - Un crecimiento económico acelerado en los países de origen disminuye la brecha en los ingresos entre los países de origen y los países de destino y de esa forma reduce los factores de presión en torno a la migración.
 - Además, debido a que a menudo son los problemas en la calidad de vida y las condiciones laborales en general los que fomentan la insatisfacción y la emigración, resulta importante identificar tales elementos (por ejemplo, desperdicio de cerebros en el país de origen, salarios, condiciones de vivienda, prestaciones, posibilidades de carrera y formación continua, etc.) y desarrollar estrategias integrales de recursos humanos para abordarlos.
2. Retorno y circulación de mano de obra calificada:
 - Los beneficios del retorno para la economía del país de origen y para los propios migrantes dependen de las condiciones en que éste se dé, incluyendo la motivación de la persona migrante de retornar (como resultado de su fracaso en el otro país, con la intención de pensionarse e innovar, etc.) y el momento de su retorno (después de un tiempo razonable, después de un tiempo corto), etc.
 - En algunos casos los gobiernos locales ofrecen apoyo indistinto para las personas que desean retornar a sus países de origen después de haber estado en el exterior.
3. En el caso de la migración calificada, resulta importante generar incentivos para el retorno:
 - Tales incentivos variarán dependiendo de las motivaciones específicas del retorno. Por ejemplo, el uso de incentivos para facilitar las oportunidades de inversión puede resultar más indicado para quienes regresen a hacer negocios que para quienes ejercen la medicina.
 - No existe un modelo único. Sin embargo, en términos generales, las políticas deben buscar que el migrante pueda reincorporarse al mercado laboral, o que emprenda su propio proyecto a su regreso, de forma que éste coincida tanto como sea posible con los objetivos nacionales de desarrollo.
4. Reabastecimiento de habilidades y competencias:
 - Hay una serie de esquemas que pueden desarrollarse para que los países de destino participen en el reabastecimiento de destrezas en los países de origen.
 - Entre ellos cabe mencionar el desarrollo de relaciones entre instituciones académicas en los países de origen y de destino, la organización de intercambios de personal, la creación de redes de talentos, así como la prestación de apoyo educativo.
5. Financiamiento de la educación superior:
 - Los programas que ofrecen préstamos estudiantiles en lugar de becas directas, brindan la posibilidad de recuperar los costos de la formación.
 - Estos programas de crédito podrían combinarse con esquemas de perdón de deudas para quienes asuman tareas predefinidas en el país de origen, por ejemplo trabajar en el sector de la salud, trabajar en la enseñanza en áreas rurales, o bien en los servicios públicos en general.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

- Es importante que el diseño de estos programas no tenga el efecto de desalentar a los estudiantes de menores ingresos para que continúen su formación académica.
6. Códigos de ética en la contratación:
- Los códigos de ética en la contratación se han adoptado o considerado primordialmente en el sector de la salud.
 - Por ejemplo, en el 2001 se adoptó en el Reino Unido el Código de Prácticas para la Contratación Internacional de Profesionales de la Salud, que restringe la contratación activa por parte del Servicio Nacional de Salud (la institución de salud pública) en los países en desarrollo, a menos que se establezca lo contrario en un convenio bilateral.
 - Para poner otro ejemplo, en el 2003 la Reunión de Ministros de Salud de la Mancomunidad de Naciones avaló un código de prácticas y una guía complementaria:
 - No todos los países de destino aceptaron suscribir este código, pese a estar de acuerdo con algunos de sus principios.
 - Ni el Reino Unido ni Canadá suscribieron el código, debido a la falta de apoyo a ciertas disposiciones, como la compensación a los países de origen, el derecho a migrar como una opción individual, los posibles efectos discriminatorios hacia ciertas categorías de profesionales y otras preocupaciones similares.
 - En el 2004, durante la Asamblea Mundial de la Salud, los Estados Miembros de la Organización Mundial de la Salud (OMS) propusieron desarrollar un Código de la práctica de reclutamiento internacional de personal de la salud. En enero de 2010 se decidió enviar un borrador de Código a la Asamblea Mundial de la Salud que tendrá lugar en mayo de 2010, para su deliberación y posible adopción por los Estados Miembros (OCDE 2010).
 - En las recientes cumbres del G8 (Tokyo, Japón, 2008 y L'Aquila, Italia, 2009) se reafirmaron los esfuerzos para afrontar la escasez de personal médico, para mejorar la retención y gestión del personal de la salud y para monitorear y atender las inquietudes respecto a la migración internacional del personal de la salud. Asimismo, durante dichas cumbres se reiteró la necesidad de adoptar códigos de ética en la contratación de dichos recursos (OCDE 2010).
 - Hasta la fecha, estos códigos no han alcanzado un nivel de efectividad satisfactorio:
 - A menudo resulta difícil alcanzar acuerdos entre los Estados en cuestión, de forma que la implementación de estos códigos resulta también difícil.
 - En la práctica, si bien tales códigos aminoran la contratación activa, en la práctica no han logrado reducir los flujos migratorios provenientes de los países de interés.
7. En términos más generales, las políticas potencialmente dirigidas a atenuar los impactos negativos de la migración calificada a menudo deben enfrentar intereses divergentes por parte de los actores clave:
- Los países de destino suelen enfocarse en las necesidades de su mercado laboral interno.
 - Los países de origen pueden tener una posición ambivalente en torno a la migración calificada: con la esperanza de obtener réditos positivos como las remesas, quizás no estén dispuestos a desalentar la migración de sus nacionales altamente calificados.
 - Es posible que los intereses de los propios migrantes no sean compatibles con una serie de medidas de política que, de una forma u otra, restrinjan la emigración calificada.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

Recursos de preparación para los facilitadores

Abella, M., I.

1997 Sending workers abroad: A manual on policies and procedures of special interest to middle and low income countries, ILO, pp. 13-22; 49-61.

Acuña, G. & Morales, A.

2011. "Dinámicas migratorias, Cohesión Social y Territorialidad en Valverde vega (Sarchí). En Morales, A. (2011). "Migración de relevo, territorios locales e integración regional en Centroamérica". San José, Costa Rica: FLACSO.

Baruah, N. y Cholewinski, R.

2007 Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination, OSCE, IOM, ILO, pp. 63-71

Batalova, Jeanne y Michael Fix

2008 Uneven Progress: The Employment Pathways of Skilled Immigrants in the United States. With Peter A. Creticos. Washington, DC: Migration Policy Institute.

Martínez Pizarro, J.

2009 Características de la fuerza laboral migratoria en las Américas. CRM, Taller sobre Programas para Trabajadores Migratorios Temporales, El Salvador, 23-24 de abril.

2005 Globalizados pero restringidos. Una visión latinoamericana del mercado global de recursos humanos. Serie Población y Desarrollo No. 56. Santiago de Chile: CEPAL – CELADE.

Naik, A., Koehler, J., Laczko, F.

2008 Migration and development: achieving policy coherence, IOM.

Niimi, Y y Ozden, C.

2008 Migration and Remittances in Latin America: Patterns and Determinants, in Fajnzylber and López (eds.), Remittances and Development. Lessons from Latin America. Washington, D.C.: World Bank, pp. 51-86. Disponible en: http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/Remittances_and_Development_Report.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

2010 International Migration of Health Workers. Improving International Cooperation to Address the Global Health Workforce Crisis, Policy Brief, OECD, WHO, February. Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/8/1/44783473.pdf>

2007 "Immigrant Health Workers in OECD Countries in the Broader Context of Highly Skilled Migration" in International Migration Outlook – SOPEMI 2007.

Organización Internacional para las Migraciones

2008 Informe sobre las migraciones en el mundo 2008. La gestión de la movilidad laboral en una economía mundial en plena evolución, OIM, pp. 57-85; 121-144; 371-402.

Organización Internacional para las Migraciones

2008. Demanda laboral del sector construcción en Costa Rica y su componente migratorio. San José, Costa Rica: Infoterra editores.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

OIM y SELA

2009 La emigración de recursos humanos calificados desde países de América Latina y el Caribe. Tendencias contemporáneas y perspectivas. Caracas: Secretaría Permanente del SELA.

Pellegrino, A.

2002 Skilled Labour Migration from Developing Countries: Study on Argentina and Uruguay. International Migration Papers No. 58, Geneva: OIT.

Sriskandarajah, D.

2005 Reassessing the Impacts of Brain Drain on Developing Countries, Migration Policy Institute. Disponible en: <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=324>

SENAMI

2008 Sistema de Promoción y Apoyo del Talento Humano Ecuatoriano en el Exterior. (Documento de Proyecto), SENAMI, abril. Disponible en: <http://www.migranteecuadoriano.gov.ec/content/view/1265/202/>

Texidó, E. (para la OIM)

2008 Perfil Migratorio de Argentina. Buenos Aires: OIM, noviembre.

Thomas-Hope, E.

2002 "Skilled Labour Migration from Developing Countries: Study on the Caribbean region". International Migration Papers N. 50. Geneva: ILO.

Wickramasekara, P.

2002 Policy responses to skilled migration: retention, return and circulation, ILO. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pom/pom5e.pdf>

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

Sesión 5

Contribución de la mano de obra extranjera al desarrollo de Costa Rica

Duración total sugerida: 20 min

20 min - El fenómeno migratorio y su aporte a la economía

METODOLOGÍA	Presentación magistral
USTED NECESITARÁ	Diapositivas del Módulo I
LOS PARTICIPANTES NECESITARÁN	Copia de las diapositivas del Módulo I

Nota para los facilitadores

El objetivo de esta sesión es discutir el aporte que hace la población migrante a la economía costarricense.

Asegúrese de hacer preguntas al grupo regularmente, a fin de garantizar que los participantes estén siguiendo el material y como mecanismo de reforzamiento del aprendizaje.

Recuerde que hay mucha información que cubrir en poco tiempo. Asegúrese de mantener un ritmo moderado a lo largo de toda la capacitación.

El fenómeno migratorio y su aporte a la economía

1. Recuerde a las y los participantes que tal y como se ha mencionado en módulos anteriores (Módulos A y B), acorde con las tendencias regionales, las migraciones en Costa Rica poseen un acento laboral.
2. Destaque la importancia que tiene la inmigración en la satisfacción de la demanda de fuerza de trabajo. Para el caso de Costa Rica la mano de obra nicaragüense constituye un pilar de la economía.
3. Mencione que, según el Informe Nacional de Migración e Integración 2011, la fuerza laboral extranjera en el país para el periodo 2003 al 2008 significó un 9,97% del total nacional, en tanto que la fuerza laboral de los trabajadores costarricenses fue del 90,02%.
4. Destaque el hecho de que la población inmigrante ha venido a complementar la demanda de fuerza laboral en actividades ocupacionales en las que la fuerza de trabajo nacional ha mostrado una menor inserción:

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

- En la primera década del siglo XXI, el país presentó un ciclo de crecimiento alto que impulsó un gran dinamismo principalmente en los sectores de la construcción, servicios y agroindustria. Dicho crecimiento fue acompañado de flujos migratorios que tendían a suplir los faltantes “estructurales” de fuerza de trabajo.
 - Mencione que este crecimiento llevó a que, en el año 2007, los gobiernos de Costa Rica y Nicaragua implementaran una política de ordenamiento migratorio en el marco del Proyecto Codesarrollo Costa Rica-Nicaragua (Recuerde a las y los participantes que en el Módulo C, en el apartado de tratados bilaterales, se detalla este convenio).
5. La población nicaragüense se caracteriza por ser una población joven con poca preparación académica; por consiguiente, constituye una fuerza laboral de baja calificación que por lo general se inserta en sectores de baja remuneración como la agricultura, la construcción y el servicio doméstico.
 6. Recuerde a las y los participantes que, a pesar de que la mano de obra migrante se inserta en sectores que tienen faltantes de mano de obra como construcción y agricultura, su trabajo que aporta al desarrollo del país por lo general va acompañado de malas condiciones laborales para las y los trabajadores. Traiga a colación el caso de la evasión del seguro social expuesto en el Módulo G.

Nota para los facilitadores

Mencione que la información sobre población inmigrante en Costa Rica se obtiene a partir de los datos recolectados por el INEC a través de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM).

La EHPM recolecta datos en julio de cada año, por lo que se subestima la participación de inmigrantes temporales en actividades agrícolas cuya producción no se da en ese periodo.

Por otra parte, la EHPM aplica la encuesta en viviendas. Como consecuencia, las cuarterías en las que son albergados muchos trabajadores temporales no son tomados en cuenta en la muestra.

7. El sector primario y el sector secundario son más importantes como sectores de empleo para la población nicaragüense que para la costarricense.
8. Según el Informe Nacional de Migración e Integración 2011¹ el valor relativo de la fuerza laboral por sector productivo para las y los trabajadores extranjeros entre el periodo 2003-2008 es la siguiente:
 - Del total de la fuerza laboral en el sector agricultura, caza y selvicultura, la población inmigrante representaba un 12,26%. En el sector manufacturas, minas y canteras la mano de obra extranjera representó un 5,51%.

¹ El Informe Nacional de Migración e Integración, Costa Rica 2011 se basa en información del Instituto nacional de Estadística y Censo para realizar estas estimaciones.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

- El sector construcción es el sector que presenta más presencia de mano de obra extranjera, con una total 18.20%. No obstante, según la Cámara Costarricense de Construcción (CCC), el sector construcción en Costa Rica ha llegado a emplear hasta un 65% de mano de obra nicaragüense (OIM, 2008:33).
- En cuanto al sector terciario, el 15% de la población ocupada en hoteles y restaurantes es extranjera. En comercio, la mano de obra extranjera representó un 8,48%. En otros servicios, la representación extranjera fue de un 8,20%.

Recursos de preparación para los facilitadores

Dirección General de Migración y Extranjería
2011. Migración e integración en Costa Rica: Informe Nacional 2011. San José, Costa Rica: DGME

Organización Internacional para las Migraciones
2008. Demanda laboral del sector construcción en Costa Rica y su componente migratorio. San José, Costa Rica: Infoterra editores.

Voorend, Koen & Robles, Francisco.
2011. Migrando en la Crisis: Fuerza de trabajo inmigrante en la economía costarricense; construcción, agricultura y transporte público. San José, C.R: OIM, MTSS, Gobierno de Canadá.

Resumen Módulo I

1. La diáspora puede definirse en términos de los individuos provenientes de un país, que viven fuera de este país, independientemente de su ciudadanía o nacionalidad, que mantienen un vínculo con su país de origen y, ya sea individual o colectivamente, desean o podrían desear contribuir al desarrollo de su país:
 - Las remesas son uno de los aspectos de la migración laboral que han atraído el mayor interés de la comunidad internacional en términos de su impacto en el desarrollo.
 - Aún cuando existen diversas dificultades para estimar de manera precisa el volumen de las remesas financieras, se considera que constituyen una fuente importante y relativamente estable de divisas que han permitido a muchos países mantener un cierto equilibrio macroeconómico.
 - Se reconoce que en algunos países de bajos ingresos, las remesas pueden desestabilizar las tasas de cambio, dar lugar a la creación de mercados paralelos de divisas, contribuir a la inflación de precios.
2. Las remesas pueden definirse en términos generales de la siguiente manera:
 - Las transferencias de dinero que una persona migrante hace al país de origen; en otras palabras, son los flujos financieros privados asociados a la migración.
 - En la mayoría de los casos, las remesas son transferencias personales de dinero en efectivo hechas por una persona migrante a un familiar en el país de origen.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica

- Las remesas también pueden ser fondos invertidos, depositados o donados por las personas migrantes de manera individual o colectiva (a través de asociaciones, por ejemplo) a la comunidad/país de origen.
- Al tratarse de fondos privados, las remesas no deben ser vistas como un sustituto de la asistencia oficial para el desarrollo.

El fenómeno migratorio y su aporte a la economía

1. La inmigración es un fenómeno de gran importancia en la satisfacción de la demanda de fuerza de trabajo. Para el caso de Costa Rica, la mano de obra nicaragüense constituye un pilar de la economía.
2. La población inmigrante ha venido a complementar la demanda de fuerza laboral en actividades ocupacionales en las que la fuerza de trabajo nacional ha mostrado una menor inserción.
3. Según el Informe Nacional de Migración e Integración 2011, la fuerza laboral extranjera en el país, para el periodo 2003 al 2008 significó un 9,97% del total nacional, en tanto que la fuerza laboral de los trabajadores costarricenses fue del 90,02%.

Los desafíos de la migración calificada

1. Un trabajador migrante “calificado” suele distinguirse por una combinación de elementos como la educación (por lo general al nivel terciario o superior); ocupación, en especial cuando tal ocupación se relaciona con los sectores de actividad de alto valor agregado y alta productividad esenciales para el desarrollo de un país y para la sociedad del conocimiento; y experiencia.
2. La “fuga de cerebros”, el “desperdicio de cerebros” y la “ganancia/circulación de cerebros” constituyen desafíos que han de afrontar los Estados.
3. La migración calificada tiene consecuencias potenciales tanto positivas como negativas. Por un lado las personas encuentran mejores oportunidades, transferencia tecnológica, de conocimiento e inversión, flujo de remesas e integración a los mercados mundiales. Por otro lado, entre las consecuencias negativas se encuentran: la disminución de ingresos fiscales, la reducción neta en el volumen del capital humano, una pérdida significativa de inversión en educación subsidiada y la disminución en la calidad de servicios educativos y de salud esenciales.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

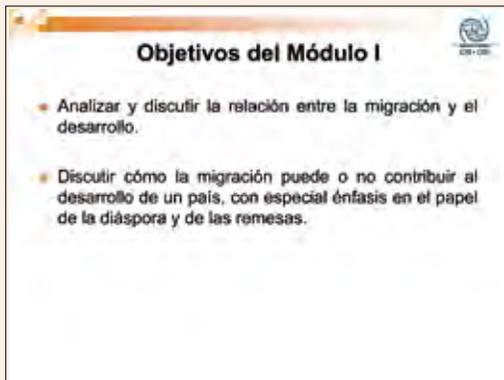
DIAPOSITIVA 1



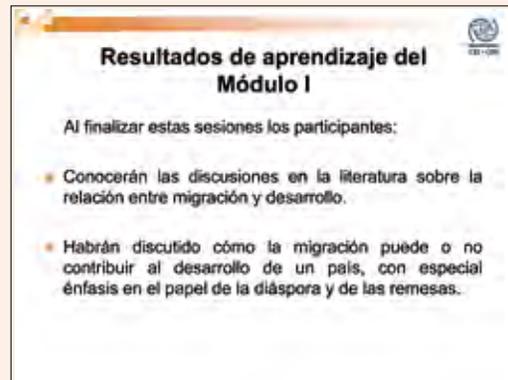
DIAPOSITIVA 2



DIAPOSITIVA 3



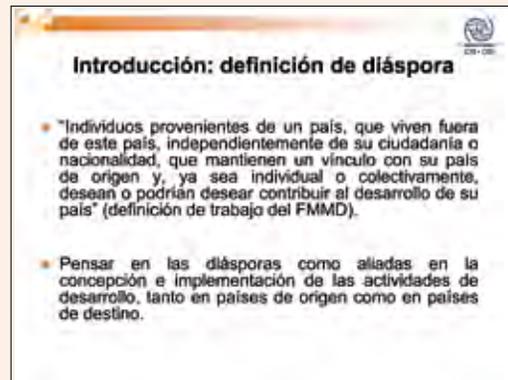
DIAPOSITIVA 4



DIAPOSITIVA 5



DIAPOSITIVA 6



DIAPOSITIVA 7



DIAPOSITIVA 8



Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 9



DIAPOSITIVA 10



DIAPOSITIVA 11



DIAPOSITIVA 12

¿Qué son las remesas?

- Flujos financieros privados asociados a la migración
 - Transferencias personales de dinero hechas por migrantes a un beneficiario(a) en el país de origen.
 - Las remesas también pueden ser fondos invertidos, depositados o donados por las personas migrantes de manera individual o colectiva (a través de asociaciones, por ejemplo) a la comunidad/país de origen.
- La naturaleza privada de las remesas
 - Dos actores principales: el remitente y el receptor-beneficiario.
 - Entré ellos, intermediarios (proveedores de servicios registrados o no registrados, gobiernos).
 - Se debe considerar la naturaleza privada de las remesas al implementar políticas.

DIAPOSITIVA 13

¿Qué son las remesas? Uso de las remesas

- Satisfacción de necesidades básicas (alimentos, vestido, vivienda, pago de servicios, alquiler, etc.).
- Desarrollo de capital humano (educación, atención de la salud); ahorros/inversiones.
- Principales usos de las remesas por parte de los beneficiarios nicaragüenses:
 - Alimentos y cuidados personales, como alimentos, productos de higiene, abrigos y cuidado personal (36 %); pagos de servicios públicos (63,8%), servicios de salud (46,7 %), compra de ropa y zapatos (45,2 %) y educación (44,8 %).
 - Alquiler: 10,4 %
 - Alimentos y cuidados personales e inversiones: 11,6 %
 - Alquileres en la propiedad propia: 7,5 %

Cabe señalar que poco menos de un tercio de los beneficiarios de remesas cuenta con un negocio propio y no utilizan las remesas para expandir el negocio, ahorrar para invertir en éste o pagar deudas relacionadas con la actividad.

DIAPOSITIVA 14

Aspectos económicos de las remesas familiares en Costa Rica

- Porcentaje de población que envía remesas en efectivo:
 - 72% de la población inmigrante de origen nicaragüense envía remesas en efectivo desde Costa Rica. Para el caso de personas colombianas la cifra es 57%, y 46% para personas de otras nacionalidades.
 - Un 56% de emigrantes costarricenses cuyo país receptor es Estados Unidos envía remesas en efectivo a Costa Rica.
 - Un 57% de emigrantes costarricenses cuyo país de destino es diferente de Estados Unidos envía remesas en efectivo a Costa Rica.
- Porcentaje de la población que envía remesas en especie:
 - 22% de la población inmigrante de origen nicaragüense envía remesas en especie desde Costa Rica. Para el caso de personas colombianas la cifra es 3% y 12% para personas de otras nacionalidades.
 - Un 21% de emigrantes costarricenses cuyo país receptor es Estados Unidos envía remesas en efectivo a Costa Rica. El porcentaje es el mismo para emigrantes radicados en otros países.

Fuente: Banco Central de Costa Rica. Sistema Nacional de Investigación y Análisis Estadístico. Encuesta Nacional de Migración y Remesas Familiares. San José, 2009, 2008, 2009, 2010. Disponible en: <http://www.bccr.or.cr>

DIAPOSITIVA 15

Medios para envío de remesas

Cuadro 1. Aspectos económicos de las remesas familiares en Costa Rica. Medios utilizados por la población migrante para el envío de remesas. Año 2010. En porcentaje.

	Por Medios formales	Por medios informales
Inmigrantes en Costa Rica		
Nicaragüenses	88	12
Colombianos	100	0
Otros	91	9
Emigrantes costarricenses		
Estados Unidos	80	20
Otros	83	17

Fuente: Banco Central de Costa Rica. Sistema Nacional de Investigación y Análisis Estadístico. Encuesta Nacional de Migración y Remesas Familiares. San José, 2009, 2008, 2009, 2010. Disponible en: <http://www.bccr.or.cr>

DIAPOSITIVA 16

Migrantes pagan el costo promedio del envío de remesas en Costa Rica

El Banco Central (Banco de Encuentros Económicos) ha realizado una encuesta sobre aspectos económicos de las remesas familiares en Costa Rica para los años 2008 y 2010.

Los datos indican que el costo promedio del envío de remesas en efectivo es de 14,5% del monto enviado.

PRINCIPALES HALLAZGOS

- Costa Rica es el tercer país en el mundo que envía remesas en efectivo.
- Para el 2008 se estimó que 229.190 emigrantes enviaron remesas desde Costa Rica por más de 257 millones de dólares. Mientras que 184.900 costarricenses desde el extranjero enviaron ese mismo año más de 824 millones de dólares. Esta última cifra duplica el total de las exportaciones de café de ese año (309 millones) y fue muy similar al valor de las ventas totales de bananas (988,7 millones) en el sector.
- En el caso del 2010 se señalaron importantes reducciones, probablemente entre las debidas a la crisis económica mundial.
- Se estimó en 227.235 los emigrantes que envían dinero a su país de origen. Un 80,7% de ellos se da nacionalidad nicaragüense, un 3,8% son colombianos y el 15,5% restante de distintas nacionalidades.
- De estos en 138.748 las personas costarricenses que envían dinero a su país de origen, de ellos el 74,5% lo hacen desde Estados Unidos.
- Se estima en \$ 526.536.801 el valor total de las remesas enviadas al país.
- El dinero enviado por los costarricenses en el extranjero es un 71,2% más alto que la exportación de café de 2010 que fue de 374,8 millones de dólares. Y porcentualmente fue equivalente al 70% de las ventas de bananas en el extranjero que constituyeron 752,4 millones de dólares en ese mismo año.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. "Migrantes pagan el costo promedio del envío de remesas en Costa Rica". Comunicado de prensa 8 febrero 2012.

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 17

Determinantes de las remesas

- Contexto político – legal
 - Competencia sana
 - Información
- Características de los remitentes
 - Características personales
 - Condición migratoria, duración de estancias en el exterior, condiciones de vida y de trabajo, etc.
 - Motivaciones personales
- Características de los beneficiarios
 - Características de los beneficiarios / del hogar
 - Necesidades particulares del(los) beneficiario(s)
 - Aspectos subjetivos como lazos, apego, etc.

DIAPOSITIVA 18

Entendiendo las remesas

- Entender las características de las remesas
 - Naturaleza, volumen, canales de transferencia, impactos
 - Canales de transferencia
 - Comportamiento de remitentes y beneficiarios
 - Utilización de las remesas y sus impactos
 - Género y remesas
- Recolección de datos y límites
 - Balanza de pagos
 - Encuestas de hogares
 - Límites: definición, clasificación, tipos de remesas que se registran, discontinuidad, representatividad, reporte de transacciones, etc.

DIAPOSITIVA 19

Entendiendo las remesas: efectos negativos potenciales de las remesas

- ¿Tienen éstas un efecto ecualizador en la distribución del ingreso? ¿Provocan más bien un aumento en la desigualdad del ingreso?
- ¿Generan dependencia?
- Riesgo inflacionario

DIAPOSITIVA 20

SESIÓN 4

Los desafíos de la migración calificada: ¿fuga de cerebros?

DIAPOSITIVA 21

Migración calificada

- No existe una definición universal de una persona migrante "calificada".
- En términos de empleo, un trabajador migrante "calificado" suele distinguirse por una combinación de elementos como la educación (por lo general, al nivel terciario o superior); ocupación (sobretudo cuando se relaciona con sectores de actividad de alto valor agregado y productividad esenciales para el desarrollo de un país y para la sociedad del conocimiento); y experiencia.

DIAPOSITIVA 22

Fuga de cerebros

- Fuga de cerebros
 - Es una forma específica de migración de mano de obra calificada
 - Migración permanente o a largo plazo de los trabajadores y trabajadoras calificados, con efectos negativos en el desarrollo económico y social de los países de origen.
- Desperdicio de cerebros
 - Los y las migrantes altamente calificados no obtienen empleo en ocupaciones para las que están altamente calificados
- Ganancia o circulación de cerebros
 - Contactos sociales y experiencia internacional obtenida por las personas expatriadas al trabajar o estudiar en un país extranjero

DIAPOSITIVA 23

Consecuencias de la migración calificada en el desarrollo de los países de origen

Efectos positivos	Efectos negativos
-Disponibilidad de oportunidades que no tienen en su país para trabajadores emigrantes	-Reducción neta en el volumen del capital humano
-Influjo de remesas	-Pérdida significativa de inversión en educación subsidiada
-Transferencia de tecnologías, conocimientos e inversión	-Disminución en la calidad de servicios educativos y de salud esenciales
-Integración a los mercados mundiales	-Disminución de ingresos fiscales

Reporte de Migraciones N.º 109, 2010. Naciones Unidas/Instituto Interamericano de Migración y Cooperación. "Estrategia de política de migración calificada: evidencia, migración y cooperación". 2010.

DIAPOSITIVA 24

ACTIVIDAD EN GRUPOS



Discusión

¿Cómo atenuar los efectos potencialmente negativos de la emigración calificada desde la política?

Módulo I - Migración y Desarrollo en Costa Rica (DIAPOSITIVAS)

DIAPOSITIVA 25

Opciones de política para abordar los desafíos de la migración calificada

- La expansión de la educación y capacidades de formación, así como hacer el mejor uso posible de los recursos humanos disponibles en países de destino.
- Retorno y circulación de mano de obra calificada
- Reabastecimiento de habilidades y competencias.
- Financiamiento de la educación superior
- Códigos de ética en la contratación

En términos más generales, las políticas potencialmente dirigidas a atenuar los impactos negativos de la migración calificada a menudo deben enfrentar intereses divergentes por parte de los actores clave

DIAPOSITIVA 26

SESIÓN 5

Contribución de la mano de obra extranjera al desarrollo de Costa Rica

DIAPOSITIVA 27

El fenómeno migratorio y su aporte a la economía

- En Costa Rica, acorde con las tendencias regionales, las migraciones poseen un acento laboral.
- Según el Informe Nacional de Migración e Integración 2011, la fuerza laboral extranjera en el país, para el periodo 2003 al 2008 significó un 9,97% del total nacional

DIAPOSITIVA 28

El fenómeno migratorio y su aporte a la economía

- La población inmigrante ha venido a complementar la demanda de fuerza laboral en actividades ocupacionales en las que la fuerza de trabajo nacional ha mostrado una menor inserción.

DIAPOSITIVA 29

El fenómeno migratorio y su aporte a la economía

En la primera década del siglo XXI, Costa Rica vivió un auge en el crecimiento del sector construcción, comercio y servicios.

Crecimiento acompañado de flujos migratorios que tendían a suplir los fallos "estructurales" de fuerza de trabajo.

Este crecimiento llevó a que en el año 2007 los gobiernos de Costa Rica y Nicaragua implementaran una política de ordenamiento migratorio en el marco del proyecto Codelaboro Costa Rica-Nicaragua

El sector primario y el sector secundario son más importantes como sectores de empleo para la población nicaragüense que para la costarricense.

DIAPOSITIVA 30

El fenómeno migratorio y su aporte a la economía: valor relativo de la fuerza laboral por sector productivo para las y los trabajadores extranjeros 2003-2008

- Del total de la fuerza laboral en el sector Agricultura-Caza y Silvicultura, la población inmigrante representaba un 12,26%.
- En el sector Manufacturas Minas y Canteras, la mano de obra extranjera representó un 5,51%.
- El sector construcción es el sector que refleja más presencia de mano de obra extranjera: 18,20%. No obstante, según la Cámara Costarricense de Construcción (CCC) el sector construcción en Costa Rica ha llegado a emplear hasta un 68% de mano de obra nicaragüense. (OIM, 2008:33)
- En cuanto al sector terciario, el 15% de la población ocupada en hoteles y restaurantes es extranjera. En comercio, la mano de obra extranjera representó un 8,45%. En otros servicios, la representación extranjera fue de un 8,20%.

DIAPOSITIVA 31

Gracias



**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM)
MÓDULOS DE CAPACITACIÓN SOBRE GESTIÓN DE LA MIGRACIÓN
LABORAL EN COSTA RICA**

Manual de Capacitación para Facilitadores

