

## INVESTIGACIÓN

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



# INFORME DE NICARAGUA



IOM • OIM



Organización  
Internacional  
del Trabajo



CECC/SICA  
Coordinación Educativa y  
Cultural Centroamericana



RED de Observatorios  
del Mercado Laboral  
CENTROAMÉRICA Y  
REPÚBLICA DOMINICANA

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

# INFORME DE NICARAGUA



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

Acuña González, Guillermo,...[et.al]

Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe de Nicaragua. San José, C.R.: OIM, OIT, CECC SICA, Red de Observatorios del Mercado Laboral, 2013. 102 p., ilus.,diagrs., gráfs., tbls.

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

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

## Investigación

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

#### INFORME DE NICARAGUA

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

Investigador:  
Guillermo Acuña

Consultores:  
Ernesto Herra y Koen Voorend

Equipo nacional:  
Sándor Espinoza, Mayling Cruz y Virginia Ñurinda, con la colaboración de Darling Mejía y Horacio Argueta.

Diseño e impresión:  
Editorama, S.A.

Alexandra Bonnie, Heidi González y Paola Zepeda (OIM Nicaragua)

San José, Costa Rica  
Marzo de 2013

Trabajo de campo:  
Empresa CID Gallup



CON EL AUSPICIO DE:



Y EL APOYO DE:



### Fondo de la OIM para el Desarrollo

*Fomento de capacidades en gestión de la migración*



Organización Internacional del Trabajo

### Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género

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

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

# Siglas



CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CELADE	Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y El Caribe
CONAPI	Cámara Nacional de la Pequeña Industria
COSEP	Consejo Superior de la Empresa Privada
CST-JBE	Confederación Sindical de Trabajadores “José Benito Escobar”
DGC	Dirección General Consular
DGME	Dirección General de Migración y Extranjería
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
FOIL	Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (CECC)
INSS	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico
MIGOB	Ministerio de Gobernación
MINREX	Ministerio de Relaciones Exteriores
MITRAB	Ministerio del Trabajo
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
CECC/SICA	Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OLACD	Proyecto Fortalecimiento del Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana
OML	Observatorio del Mercado Laboral
PEA	Población Económicamente Activa
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
TTE	Tarjeta de Trabajo Estacional

# Índice



4	Siglas
5	Índice
6	<b>1. Introducción</b>
6	1.1 Justificación de estudio
9	1.2 Objetivos
10	1.3 Metodología
14	1.4 Estructura del informe
16	<b>2. El estado de la cuestión</b>
17	2.1 Migración internacional
17	2.2 Emigración
18	2.3 Emigración extrarregional
19	2.4 Emigración regional
21	2.5 Remesas
22	2.6 Inmigración
24	<b>3. Características generales del mercado laboral</b>
24	3.1 Características generales de la población
27	<b>4. Principales características de los procesos de emigración trabajadores nicaragüenses hacia otros países de la región</b>
27	4.1. Características generales de los familiares de las personas emigrantes intrarregionales nicaragüenses
36	4.2 Principales características sociodemográficas de las personas emigrantes
44	4.3 Los impactos familiares
49	<b>5. Marco legal e institucional para la gestión de los flujos migratorios laborales en Nicaragua</b>
49	5.1 Marco institucional
52	5.2 Marco legal
52	5.2.1 Disposiciones constitucionales en materia de migración en Nicaragua
52	5.2.2 Ley General de Migración y Extranjería
54	5.2.3 Código de Trabajo
54	5.2.4 Legislación conexas en materia de migración laboral
55	5.2.5 Políticas migratorias en Nicaragua
57	5.2.6 Legislación pertinente a la trata de personas y el tráfico ilícito de personas migrantes
57	5.3 Marco Internacional
57	5.3.1 Convenios e instrumentos internacionales en materia de migración y migración laboral ratificados por Nicaragua
58	5.3.2. Acuerdos binacionales para facilitar la migración
60	5.4 Procedimientos y mecanismos para la regularización de flujos migratorios laborales en Nicaragua
61	5.4.1 Trámites a seguir por la población migrante para obtener un permiso migratorio laboral en Nicaragua
65	5.5 Nicaragua como país de origen: Procedimientos para la obtención de permisos migratorios laborales por parte de nicaragüenses que emigran
67	5.5.1 Consideraciones sobre la documentación como parte esencial de los procedimientos vigentes en materia de migración laboral
70	<b>6. Consideraciones y recomendaciones para la formulación de políticas públicas</b>
70	6.1. Consideraciones finales
72	6.2. Recomendaciones para la elaboración de políticas públicas
72	Recomendaciones Generales
73	Recomendaciones a nivel regional
74	Recomendaciones en materia jurídica
75	Recomendaciones en materia de gestión migratoria
78	<b>7 Bibliografía</b>
81	<b>8. Anexos</b>

# 1 Introducción



Centroamérica y República Dominicana han experimentado flujos migratorios dinámicos impulsados por los procesos de articulación a las economías globales, las políticas de libre movilidad entre países de la región (el acuerdo CA4 es un claro ejemplo) y la conformación histórica de comunidades transnacionales entre sociedades de origen y destino. Estos procesos se han estimulado al crearse mercados con fuerza de trabajo de otros países de la región.

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

A fin de analizar los impactos, características y desafíos de la migración laboral en la región centroamericana para los principales actores involucrados en ella, se ha elaborado la investigación que da sustento al informe que se presenta a continuación y que refiere los hallazgos encontrados en el caso de Nicaragua.

El estudio profundiza en las características sociales y laborales de las emigraciones laborales de origen nicaragüense hacia otros países de Centroamérica, así como en sus impactos para las comunidades de origen y los retos y desafíos que la

emigración laboral de Nicaragua plantea para la elaboración de políticas públicas para su gestión y administración.

## 1.1 Justificación de estudio

Los impactos de la dinámica migratoria entre los países de la región han sido objeto de preocupación gubernamental. En el año 2009, los Ministerios de Trabajo, a través del Consejo de Ministros de Trabajo de la región, evidenciaron la necesidad de información actualizada que reflejara de forma científica el fenómeno y aportara soluciones para conocer mejor y fortalecer la gestión de las migraciones laborales.

Esa preocupación se tradujo en una solicitud de apoyo para realizar la investigación *Flujos migratorios laborales intrarregionales: Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana*. Este estudio se planteó como un instrumento necesario para determinar con mayor precisión las principales características y desafíos de las migraciones laborales en la región. Así lo estableció el acuerdo tercero adoptado durante la Reunión Extraordinaria del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, celebrada en San Pedro Sula (Honduras) los días 21 y 22 de mayo de 2009, que determinó:

*“Aprobar el proyecto denominado flujos migratorios regionales laborales: situación actual, retos y oportunidades, presentado por el Licenciado Francisco Morales Ministro de Trabajo y Seguridad Social de*



*la República de Costa Rica, ya que este es una prioridad para la subregión. En este sentido, reconocemos los aportes que pueda brindar la Red de Observatorios Laborales de Centroamérica y República Dominicana y el Foro de Directores regionales de Empleo desde sus competencias como instrumento de gestión, de análisis y generación de información del mercado de trabajo de la subregión, para esta propuesta en particular u otras que surjan en el seno del Consejo de Ministros”.*

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

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estudio representa una oportunidad para fortalecer el conocimiento sobre las migraciones laborales, objeto de la acción normativa de la Organización a través del Convenio sobre trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm.97) y del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm.143).

Igualmente, el estudio puede contribuir a mejorar la protección de las personas trabajadoras migrantes sobre la base de una gestión de la migración laboral con enfoque de derechos y de género, tal como lo recoge la Resolución y Conclusiones sobre un Trato Justo para los y las trabajadoras migrantes (CIT 2004), el Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales (2006) y la Agenda Hemisférica sobre Trabajo Decente en las Américas 2006-2015.

Por esta razón, una vez finalizado el proyecto FOIL, la OIT ha dado seguimiento y apoyo a este proceso a través del proyecto Fortalecimiento del Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD), ejecutado por el Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana y financiado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.

Para la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en línea con su Constitución y con su Documento de Estrategia aprobado durante la 94ª sesión del Consejo de Estados realizada en 2007, este estudio contribuye al cumplimiento de uno de los objetivos centrales de su misión: facilitar la administración ordenada y humana de la migración internacional. Para lograr este objetivo, la OIM fortalece las capacidades de los gobiernos de la región, brindando soluciones prácticas en materia de gestión y abordaje -en los ámbitos migratorio y laboral- de los flujos migratorios laborales intrarregionales por medio de:

1. La generación de información vigente y pertinente, desde fuentes directas, sobre los flujos migratorios Sur-Sur presentes en los países de la región.
2. El análisis interdisciplinario de la información de investigaciones sociales, que está en la base de las recomendaciones emitidas por la OIM. Esta información es concreta, pertinente y con enfoque de género y de juventudes y se orienta a mejorar la gestión migratoria y laboral de dichos flujos.
3. La difusión de los resultados de la investigación entre autoridades y otros actores clave en cada uno de los países beneficiarios con miras a sensibilizar sobre la temática migratoria laboral y promover la acción institucional en la materia.

De esta manera, esta investigación pretende, entre otros objetivos, aportar a

solucionar los vacíos y problemáticas que se han intensificado por la escasez de políticas públicas integrales específicamente diseñadas e implementadas para el abordaje de las migraciones y, en particular, de las migraciones laborales. Para ello es urgente generar información que caracterice, por un lado, el fenómeno migratorio laboral intrarregional y, por el otro, el tipo de respuesta dada desde los gobiernos para gestionarlo desde las políticas públicas y, particularmente, desde las normativas establecidas para ello. De esta forma, los resultados del estudio que aquí se presenta contribuyen a definir lineamientos y recomendaciones para cubrir esta insuficiencia de políticas.

Además, como se resaltó anteriormente, este estudio es clave en el plano institucional. Los Ministros de Trabajo encargaron a la Red de Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana -formada por los Observatorios del Mercado Laboral de los países de la subregión y el Observatorio Regional de la OIT- construir el proceso metodológico y dar el seguimiento de los resultados del estudio. Así, ha brindado un servicio fundamental al suministrar insumos e información para establecer políticas públicas sobre los mercados laborales. De esta forma, mediante su participación en todo el proceso de la investigación, la Red incorpora de manera definitiva el tema de la migración con fines de empleo a su agenda de trabajo.

En la región centroamericana se dan tres tipos de movimientos de población: las migraciones internas (entre regiones geográficas de un país), las migraciones extrarregionales (que ganaron peso en Centroamérica durante los años ochenta por la situación sociopolítica de la región y cuyo destino final eran los Estados Unidos de América) y los desplazamientos laborales transfronterizos e intrarregionales (que se produjeron a partir de la década de los años noventa). En esta última forma se enfoca este estudio.

Nicaragua es un país de origen de población emigrante. Las migraciones se han dado tradicionalmente hacia Costa Rica y Estados Unidos, y más recientemente hacia España; aunque también se destacan los movimientos hacia Guatemala y El Salvador. De hecho, se han intensificado los procesos migratorios regionales en países como Costa Rica y El Salvador por las dinámicas económicas y las transformaciones experimentadas en los mercados de trabajo de estos países<sup>1</sup>.

Con este estudio se ha obtenido información útil para la gestión de los flujos migratorios laborales. Sin esta información, se limitan las capacidades de gestión migratoria y no es posible garantizar el ejercicio de los derechos de las personas migrantes laborales y la formulación de políticas públicas sobre el tema.

Este documento expone los principales resultados obtenidos a partir de la información recopilada en el trabajo de campo desarrollado en el marco de la presente investigación entre los meses de abril y mayo del año 2010 en Nicaragua. Este trabajo consistió en aplicar una encuesta a familiares de personas que habían emigrado de Nicaragua a trabajar a otro país de la región centroamericana; realizar grupos focales con emigrantes retornados y empleadores nicaragüenses; y entrevistar a informantes clave vinculados al tema de diversos sectores: gobierno, sociedad civil y academia.

El equipo técnico coordinador del estudio lo integró el personal del proyecto Fortalecimiento del Observatorio Laboral para Centroamérica y República Dominicana (parte integrante de la Red de Observatorios): Belén López, Coordinadora Técnica Principal del proyecto, Lilliana Rojas, Juan Carlos Obando y Mariana Pineda; y Salvador Gutiérrez, de la Oficina Regional para Centroamérica y México de la OIM (Costa Rica). Ellos, junto con Guillermo Acuña, consultor académico

<sup>1</sup> Baumeister, Acuña y Fernández (2008).



del estudio, estuvieron al frente de los procesos de organización del trabajo de campo, así como del diseño, revisión, aplicación y análisis de la información obtenida en él, la coordinación con diversos actores institucionales y profesionales y las revisiones ulteriores de los insumos.

De igual forma, ha sido fundamental la labor del equipo nacional del Observatorio del Mercado Laboral (OML), miembro activo de la Red de Observatorios, ubicado en el Ministerio del Trabajo de Nicaragua y encabezado por Sándor Espinoza, Mayling Cruz y Virginia Ñurinda. Ellos han contado con la colaboración de Darling Mejía y Horacio Argueta. A este equipo le correspondió sistematizar y analizar información secundaria sobre las migraciones laborales, revisar y elaborar sugerencias sobre los instrumentos de recolección de información de campo diseñados por el equipo coordinador y desarrollar algunos insumos importantes para la investigación.

Por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Alexandra Bonnie, Heydi González y Paola Zepeda tuvieron a su cargo la coordinación y la realización de una revisión técnica final del estudio para Nicaragua junto con el equipo técnico integrado para estos efectos, apoyado en sus labores por Karla Vílchez, también de la Oficina Regional de OIM en San José, Costa Rica.

El trabajo de campo fue encomendado a la empresa CID Gallup, con experiencia en el diseño e implementación de encuestas y grupos focales a nivel regional. Esta empresa aportó su experiencia en detección de informantes y aplicación de instrumentos de encuesta con una población a la cual no siempre es fácil acceder y consultar.

Finalmente, hay que destacar la labor desarrollada por un equipo de profesionales en el campo de las ciencias sociales y con conocimientos en la temática de las migraciones, quienes realizaron el análisis de la información generada en las encuestas, los grupos focales y las entrevistas a

informantes clave desarrolladas en todos los países de la región. Para el estudio de Nicaragua, Ernesto Herra y Koen Voorend realizaron labores de investigación y complementación de análisis.

## 1.2 Objetivos

Este estudio pretende caracterizar los principales elementos que conforman los sistemas migratorios intrarregionales y sus implicaciones sociales, económicas, institucionales, culturales y laborales, tanto para los territorios de origen y destino como para los actores de los distintos flujos migratorios.

En ese sentido, se plantearon los siguientes objetivos a nivel nacional y regional:

### Objetivo general

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

### Objetivos específicos

- Analizar los factores de atracción y de expulsión de las personas migrantes trabajadoras en los países estudiados, en el marco de constitución de los sistemas migratorios laborales intrarregionales.
- Estudiar las relaciones laborales, la calidad de empleo y la calidad de vida en términos de acceso a los servicios públicos y sociales de las personas migrantes trabajadoras en los países de origen y destino.
- Examinar la información disponible en cada país sobre acceso a la seguridad social, educación y formación profesional.

- Caracterizar las condiciones laborales de los trabajadores migrantes en su inserción en los mercados de trabajo intrarregionales.
- Analizar la legislación, las normativas y los acuerdos existentes en materia migratoria laboral a nivel binacional y multilateral.
- Analizar los procedimientos establecidos por las instancias gubernamentales de cada país para la gestión de flujos migratorios laborales ordenados y controlados.
- Generar recomendaciones que incidan en la formulación de acciones o propuestas de políticas tendientes a mejorar la gestión de flujos migratorios laborales y, por tanto, las condiciones de vida y trabajo de la población migrante de Centroamérica y República Dominicana.

### 1.3 Metodología

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

Para lograr la vinculación entre las dos dimensiones, se llevó a cabo una metodología que combinaba distintas técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas que aportaban información de primera mano, oportuna y actualizada. Esta información pretende orientar la toma de decisiones y el desarrollo de acciones y programas que procuren mejores condiciones de vida para las personas migrantes trabajadoras y sus familias.

En este capítulo se presenta la metodología empleada para recolectar la información que se analizará con mayor detalle en los capítulos posteriores. De esta forma, se

proveen más herramientas para interpretar con mayor precisión la información presentada. El proceso de investigación se dividió en las siguientes tres fases:

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

El estudio implicó analizar en profundidad las dinámicas migratorias en cada país de la subregión. Para ello fue vital que los Observatorios del Mercado Laboral y los técnicos de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) de cada país participaran y se involucraran en las tareas de investigación y sistematización de información primaria y secundaria.

Esto permitió un acercamiento al tema de la migración en Nicaragua: a las formas en las que se ha estudiado el tema, avances en el país y problemas que persisten en su abordaje. Se revisaron investigaciones y proyectos, leyes, decretos, convenios y marcos binacionales suscritos en materia migratoria.

Asimismo, la revisión de información primaria -como los Censos y las Encuestas de Hogares- permitió tener un panorama general del mercado de trabajo nicaragüense.

Paralelamente, se realizaron entrevistas a expertos e informantes clave. El principal criterio de selección de los entrevistados fue su vinculación directa o indirecta con la migración laboral, los mercados de trabajo, la aplicación de políticas públicas en materia laboral, la asistencia y el acompañamiento a personas migrantes trabajadoras y la producción de información actualizada sobre las migraciones a escala intrarregional.

#### ***II Fase. Encuestas cuantitativas y cualitativas a emigrantes y empleadores***

Esta fase contempló dos partes: una cuantitativa, con encuestas personales estructuradas dirigida a familias de



personas migrantes; y otra cualitativa, de sesiones de grupo dirigidas con emigrantes retornados y empleadores nicaragüenses.

La recolección de los datos primarios se realizó por medio de dos métodos: estudios de caso, con las técnicas de encuesta personal y sesiones de grupo (*focus groups*), para profundizar en temas que una sola encuesta no podía abordar. Los instrumentos que se diseñaron e implementaron -tanto para la parte cuantitativa como para la cualitativa- buscan conocer de primera mano las opiniones y percepciones de los familiares de las personas que emigran (si las familias están enfrentando los beneficios y perjuicios en el núcleo) y de empleadores y trabajadores que han regresado a su país de origen.

#### ***Elaboración e implementación de encuestas***

El equipo técnico del proyecto, con los aportes del Observatorio del Mercado Laboral y de la Oficina Nacional de la OIM en Nicaragua y el apoyo técnico de CID Gallup, desarrolló el cuestionario.

El objetivo general de la encuesta era obtener información cuantitativa sobre las opiniones, percepciones y condiciones de vida de las familias nicaragüenses con miembros que trabajan en algún país centroamericano. También se recopiló -indirectamente y gracias a las y los informantes encuestados en estos hogares- algunas características de los miembros emigrantes<sup>2</sup>. El instrumento fue aplicado por CID Gallup, responsable de la ejecución (véase el Anexo 1).

En cada departamento se realizaron 100 entrevistas personales (300 encuestas, en total) a hombres y mujeres de 16-55 años, miembros de hogares con familiares que emigraron a algún país centroamericano a trabajar. Si bien no es

una cifra estadísticamente representativa, sí es relevante para perfilar tendencias y delinear posibles líneas de investigación presente y futura.

La escogencia de los territorios para el trabajo de campo fue determinada por el Observatorio del Mercado Laboral (OML): Chinandega, León y Rivas.

En dos de cada tres hogares rurales del **norte de Chinandega** (principalmente, en Somotillo y El Viejo) hay migrantes que se trasladan estacionalmente a El Salvador a realizar labores agrícolas por salarios significativamente superiores a los de Nicaragua. Los bajos salarios, las altas tasas de desempleo y una economía basada en la agricultura caracterizan el panorama laboral de Chinandega<sup>3</sup>.

Según estudios realizados por la Red Nicaragüense de la Sociedad Civil para las Migraciones, la mayor incidencia de emigración a Costa Rica se da en los municipios ubicados al **norte del departamento de León**: El Sauce y Achuapa. En El Sauce hay una migración estacional hacia las provincias de San José, Heredia, Guanacaste y Alajuela, donde se dan los cortes de melón, caña y plátano. En Achuapa, el destino es mayormente San José, por su mayor actividad económica: principalmente, en el sector de la construcción.

Por último, en **Rivas**, la proximidad a Costa Rica favorece la migración. La falta de empleo y los bajos ingresos empujan a migrar, sobre todo, para el corte de caña. Además, Rivas es un departamento de tránsito para muchos emigrantes temporales o permanentes de zonas rurales y urbanas de Nicaragua que se dirigen a Costa Rica. Se ha identificado que transitan agricultores, amas de casa, obreros, estudiantes, meseros, cocineras, ebanistas,

<sup>2</sup> Se consideró solamente aquel o aquella migrante que más aporta económicamente a los gastos de la familia.

<sup>3</sup> Diagnóstico de la dinámica migratoria rural Nicaragua-El Salvador realizada por Francisco J. Mayorga (setiembre de 2007).

electricistas, guardias de seguridad, instructores de gimnasia, maquinistas, mecánicos y jardineros que se dedican en Costa Rica a estas actividades o trabajan en el sector de la construcción y en el servicio doméstico<sup>4</sup>.

En el proceso de recolección de la información hubo dificultades cuya consideración es importante. Al no contar con una base de datos de las familias de emigrantes laborales intrarregionales, el levantamiento de la información se llevó a cabo de casa en casa en las ciudades de Rivas, León y Chinandega. En muchas ocasiones fue necesario regresar en más de dos ocasiones por no encontrarse la persona responsable o encargada del hogar.

Algunos entrevistados brindaron poca información o la que aportaban era incorrecta (daban, por ejemplo, países de destino falsos) por temor: algunos pensaban que la recolección de datos se utilizaría para justificar un aumento de costo del envío o para gravar impuestos sobre las remesas; otros creían que las autoridades migratorias emplearían la información para deportar a sus familiares. El lugar donde se encontró más resistencia a brindar la entrevista por temor fue Rivas.

Se observó una gran dispersión de los emigrantes: la gran mayoría de familias tenían miembros trabajando en Estados Unidos y España, tipo de migración que está fuera del ámbito de este estudio.

El Cuadro 1.1 resume algunas características de las personas encuestadas en los hogares nicaragüenses. Como se aprecia, dos terceras partes de los informantes son mujeres. La mitad de esos

<sup>4</sup> Estas características se reafirman en los estudios nacionales de Costa Rica y El Salvador (receptores de migración nicaragüense), que formaron parte del desarrollo general del estudio. En este informe se hará referencia a algunos aspectos de interés sobre la situación y condiciones de las personas migrantes nicaragüenses.

informantes tiene cuarenta o más años. En general, su nivel educativo es bajo: el 70% tiene, como máximo, secundaria incompleta. Este perfil coincide con el de los miembros migrantes de sus familias: un 73% de la población migrante consultada en El Salvador, que en su mayoría es nicaragüense, tiene educación primaria y menos; y de los migrantes que están en Costa Rica (que representan el 99% de las personas migrantes consultadas en este país), un 64% no tiene educación o cuenta con primaria incompleta o completa.

El estado civil de las personas es muy variado, y solo una pequeña parte de ellos (el 15%) no tiene hijos.

### ***Diseño e implementación de grupos focales***

Al igual que el cuestionario, las guías para el desarrollo de los grupos focales fueron elaboradas por el equipo de trabajo del proyecto, con las contribuciones del Observatorio del Mercado Laboral y la Oficina Nacional de la OIM en Nicaragua y el apoyo técnico de CID Gallup.

Los grupos focales se realizaron luego de las entrevistas. Su objetivo era recabar la opinión de los integrantes de familias con miembros que trabajan en otro país de Centroamérica, trabajadores retornados y empresarios o contratistas de Nicaragua (véanse los Anexos 2, 3 y 4).

En el caso de familiares y retornados, se buscaba recopilar las opiniones sobre el proceso migratorio, aspectos sobre la familia (economía, dinámica, condición familiar) y las expectativas para el futuro. Además, a los migrantes trabajadores retornados se les invitó a comentar sobre las condiciones laborales en los países de destino.

La guía de la sesión dirigida a empleadores en Nicaragua estuvo orientada a conocer las condiciones de sus empresas, los impactos de la migración (positivos y negativos) y las expectativas para el futuro en Nicaragua.



**CUADRO 1.1**

**CARACTERÍSTICAS DE LOS INFORMANTES EN LAS ENCUESTAS**  
(Nicaragua 2010 - porcentajes, N=300 -)

Sexo	%	Departamento	%
Mujer	75	Chinandega	33
Hombre	25	León	33
		Rivas	33
Edad	%	Estado civil	%
Menos de 24 años	20	Soltero (a)	27
De 25 a 39 años	35	Casado (a)	29
40 y más	45	Unido(a) con pareja	31
		Otros <sup>1/</sup>	12
Nivel educativo	%	Cantidad de hijos	%
Ning./Prim.Incomp.	25	Uno o dos	38
Prim. comp.	18	Tres o cuatro	27
Sec. Incomp,	28	Cinco o más	20
Sec. compl.	16	No tiene	15
Univ. Incomp./Comp.	12		

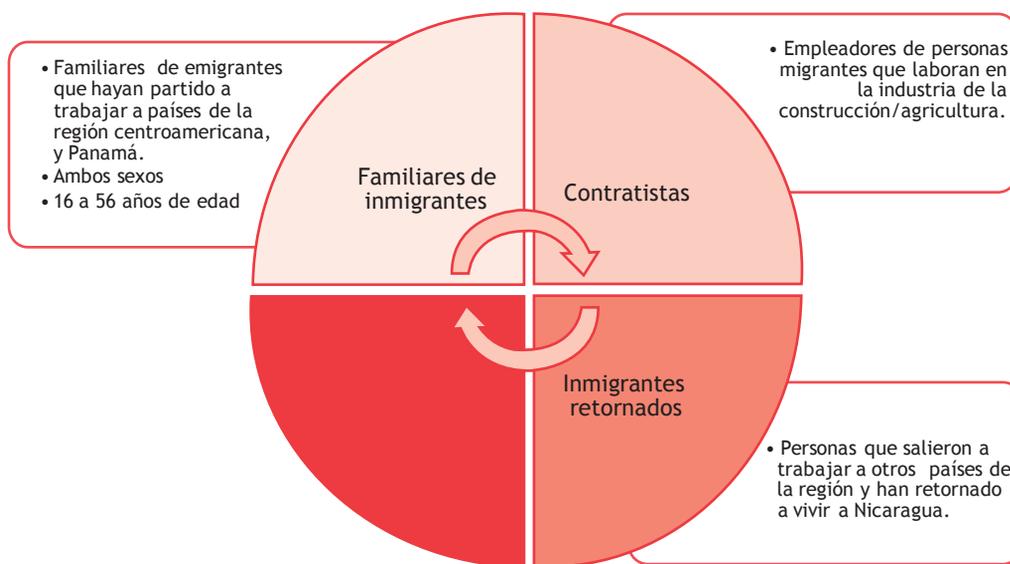
Nota:

<sup>1/</sup> Divorciado/a, separado/a y viudo/a

Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010

**FIGURA 1.1**

**SELECCIÓN DE LOS GRUPOS FOCALES**



En lo que concierne a la representatividad de ambos sexos en los grupos focales, se procuró contar con información de hombres y mujeres, cuyas percepciones en muchos casos difieren.

Se realizaron ocho sesiones de grupo en las que participaron comunidades de dos de los tres departamentos seleccionados para este estudio: León y Chinandega. Además, hubo dos sesiones de grupo: una, con personas migrantes retornadas en Managua; y otra, con personas residentes en Rivas.

En las sesiones con familiares, el principal criterio de selección fue que

fueran familiares en primer y segundo grado (padres, hijos o hermanos), y que mantuvieran contacto regular por algún medio. La persona migrante debía tener entre 16 y 56 años de edad.

En las sesiones con migrantes retornados participaron personas del mismo intervalo de edad que habían trabajado en Centroamérica. Además, se organizaron grupos con empresarios o contratistas de la zona. En cada sesión, que duró entre 60 y 70 minutos, participaron entre 8 y 10 personas. Los grupos se llevaron a cabo los días 26 y 27 de abril de 2010. (Véase el Cuadro 1.2).

### CUADRO 1.2

DISTRIBUCIÓN DE LAS SESIONES DE GRUPO  
(Nicaragua, 2010)

Cantidad	Sesiones		Lugar
2	Familias migrantes	Mixto	León
2	Familias migrantes	Mixto	Chinandega
2	Migrantes retornados	Mixto	Rivas
1	Empleadores	Mixto	León
1	Empleadores	Mixto	Chinandega

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

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

Esta sesión se desarrolló en Managua el 3 de agosto de 2012, y en ella se socializaron aspectos generales del estudio y se discutieron y realizaron recomendaciones específicas para el desarrollo de políticas públicas sobre la migración laboral, basadas en los resultados del estudio.

### 1.4 Estructura del informe

Este informe se compone de cinco apartados principales.

El primer apartado, relativo al *estado de la cuestión*, repasa los principales estudios existentes en Nicaragua que abordan el tema de las migraciones a nivel general y con particular atención a la dinámica emigratoria laboral del país en los últimos años.

En segundo término, el apartado sobre *las características generales del mercado laboral* hace una revisión exhaustiva de algunos indicadores y características específicas de la población nicaragüense, así como de los procesos de conformación de la estructura del mercado de trabajo y las características de la inserción de



la población local en esta estructura. Este apartado es importante pues brinda elementos que relacionan y explican el espacio sociolaboral en el que se inserta la población inmigrante centroamericana.

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

En el apartado sobre *características de los procesos de emigración de trabajadores hacia otros países de la región*, se realiza un perfil de las personas trabajadoras

emigrantes y sus familias, los principales aspectos sociales, demográficos y económicos. En este apartado se repasan cambios y transformaciones generadas por el proceso migratorio, las causas de la migración y el papel de las remesas.

El apartado siguiente revisa los principales *aspectos institucionales y jurídicos* relacionados con la gestión migratoria en Nicaragua.

Y un apartado final de *conclusiones y recomendaciones para políticas públicas* cierra este estudio.

## 2 El estado de la cuestión



En esta sección se analiza el estado de la cuestión en generación de conocimiento sobre las características de los procesos migratorios con origen o destino Nicaragua. Incluye información generada en estudios previos y otra recopilada en las entrevistas a informantes clave que realizaron los equipos nacionales de investigación integrados por funcionarios del Ministerio del Trabajo (MITRAB) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Al igual que en el resto de la región centroamericana, la crisis de los ochenta, los programas de ajuste estructural y los conflictos armados tuvieron efectos significativos en la economía nicaragüense, y con esto, en los flujos migratorios. Bajo las políticas del Consenso de Washington, que promovieron la desregularización, liberalización y privatización de las economías, se produjo una transformación estructural de la economía. Asimismo, los Acuerdos de Paz agregaron nuevas condiciones para los países centroamericanos<sup>5</sup>.

Nicaragua, como todos los países de Centroamérica, pasó por ese proceso de cambios en la estructura económica que se intensificó en los años noventa<sup>6</sup>. En este período, la región experimentó un “quiebre estructural, que por una parte provocó el colapso definitivo del modelo agroexportador tradicional; y por otra, coadyuvó al surgimiento de un Nuevo Modelo

Económico”<sup>7</sup> con mayor importancia de los sectores secundarios y, principalmente, terciarios<sup>8</sup>.

Este quiebre implicó reestructuraciones en los mercados laborales de la región<sup>9</sup>. Específicamente, se dio una “caída del nivel promedio de los salarios reales, un incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y una drástica pérdida de importancia del empleo en el sector público”<sup>10</sup>. Además, se dieron cambios en las fuentes de divisas: de la agricultura a otras fuentes como las remesas, turismo y producción maquila<sup>11</sup>, sin que la agricultura cediera su peso en la economía. En general<sup>12</sup>, Centroamérica se transforma en un espacio transnacional a través del cual la región se vincula al capitalismo global sin pasar por los sistemas estatales y formando parte de un sistema migratorio transnacional<sup>13</sup>.

La llegada de “la paz” a la región en los años noventa no detuvo la diáspora de la migración<sup>14</sup>. Se produjeron patrones cíclicos de emigración que fundamentan el continuo movimiento de centroamericanos hacia los “polos de atracción” en los Estados Unidos, y en el caso nicaragüense, en Costa Rica y más recientemente también en El Salvador.

<sup>7</sup> Segovia (2004).

<sup>8</sup> Bulmer-Thomas (1987), Segovia (2004) y Rosa (2008).

<sup>9</sup> Segovia (2004).

<sup>10</sup> Morales y Castro (2006).

<sup>11</sup> Rosa (2008).

<sup>12</sup> Robinson (2003).

<sup>13</sup> Castles y Miller (2009) y Acuña (2010).

<sup>14</sup> Segovia (2010).

<sup>5</sup> Smith (2006).

<sup>6</sup> Robinson (2003) y Segovia (2004).



## 2.1 Migración internacional

Al finalizar la década de los ochenta, muchas personas abandonaron Nicaragua por la situación socio-política y económica del país. Esta primera fase de la dinámica migratoria contemporánea<sup>15</sup> se originó con los conflictos armados del país y los migrantes son migrantes “político-económicos”<sup>16</sup>.

A inicios de los años noventa, con la victoria electoral de la Unión Nacional Opositora, comienza un período de cambio político. Con esto y los Acuerdos de Paz se esperaba un cambio en los flujos migratorios: una migración de retorno y una disminución de la tasa de emigración<sup>17</sup>. Sin embargo, la continua crisis económica intensificó la emigración de nicaragüenses hacia Costa Rica y los Estados Unidos<sup>18</sup>.

Debido a la persistencia de los flujos emigratorios, el Gobierno de Nicaragua creó en 1997 la Comisión Nacional de Población a fin de distribuir apropiadamente la población en el territorio nacional para potenciar su desarrollo y calidad de vida. Como parte de este proceso, se dio en 2001 el Primer Foro Nicaragüense sobre Migraciones con el propósito de “profundizar el conocimiento de la situación de los nicaragüenses en el exterior, así como de poder brindar a los inmigrantes condiciones básicas a las que todo ser humano tiene derecho, como es la salud, educación, trabajo y vivienda”<sup>19</sup>.

No obstante, existen limitaciones importantes para estudiar en profundidad la migración internacional en Nicaragua; especialmente, por la falta de información sistematizada. Aun así, se logran apreciar dos grandes corrientes de emigrantes: una, hacia la región centroamericana, fundamentalmente, Costa Rica, y más

recientemente también hacia El Salvador; y otra, hacia los Estados Unidos.

## 2.2 Emigración

La salida de nicaragüenses a otros países, que no era un fenómeno nuevo, se acentuó en los años ochenta y noventa debido a los conflictos político-militares internos y las condiciones socioeconómicas del país<sup>20</sup>. En esta sección se analiza la situación emigratoria a partir de la década de los noventa.

Para 1990, se duplicó la cantidad de nicaragüenses en el extranjero con respecto a 1980: 212.889 emigrantes (94 hombres por cada 100 mujeres); en general, en edades económicamente activas<sup>21</sup>. Para el año 2000, Nicaragua tenía cerca del 10% de su población en otros países<sup>22</sup>, y los flujos migratorios nicaragüenses se dirigían fundamentalmente a dos países: los Estados Unidos y Costa Rica. Durante los años noventa y los 2000, los flujos migratorios hacia otros países siguieron creciendo de manera considerable. En 2005, se estima que 732.000 nicaragüenses vivían en el extranjero, fundamentalmente en Costa Rica (45,8%) y en Estados Unidos (38,4%), seguido por Guatemala (4,2%) y El Salvador (2,7%)<sup>23</sup>.

Para el año 2000<sup>24</sup>, 233.721 nicaragüenses estaban ubicados en Panamá, Costa Rica y México; en su gran mayoría, en Costa Rica (96,9%). En este país, la distribución por sexo era muy similar entre hombres y mujeres, a diferencia de Panamá (mayor inmigración de mujeres) y México (más hombres inmigrantes).

En general, los migrantes nicaragüenses son de origen urbano (73%) y la proporción por sexo es muy similar (el 53% son hombres);

<sup>15</sup> Acuña (2010).

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> Smith (2006).

<sup>18</sup> Del Carmen Blanco y Hernández (2002).

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> CEPAL (2006b).

<sup>23</sup> Baumeister, Fernández y Acuña (2008).

<sup>24</sup> Del Carmen Blanco y Hernández (2002).

es una población relativamente joven: el 84,6% tienen entre 15 y 49 años; y el 9,4%, menos de 14 años<sup>25</sup>. Estas tendencias se mantienen en el Censo de 2005<sup>26</sup>.

El perfil educativo de los migrantes es más alto que el de los que se quedan en el país: el 46,1% superó la secundaria, el 29,2% cuentan con la primaria y el 9,2% tienen estudios universitarios. Estas cifras difieren en función del país de destino: tienen educación secundaria o superior el 75% de quienes emigran a los Estados Unidos y solamente el 38,6% de los que lo hacen a Costa Rica<sup>27</sup>.

A diferencia de los flujos migratorios de los años ochenta vinculados a conflictos políticos, la actual emigración se explica por razones laborales. La mayoría de las personas emigrantes se inserta en el sector terciario (68,6% del total de trabajadores); fundamentalmente, en las ramas de servicios y comercio<sup>28</sup>.

En la actualidad, los factores estructurales de expulsión de migrantes en Nicaragua son las bajas oportunidades de trabajo asalariado, los segmentos de población con educación pero sin oportunidades laborales y los efectos negativos de la apertura comercial en las zonas rurales<sup>29</sup>.

## 2.3 Emigración extrarregional

En 2005, la emigración hacia afuera de la región centroamericana se daba fundamentalmente hacia los Estados Unidos (314.643), seguido muy de lejos por Canadá (13.360)<sup>30</sup>. La migración hacia los Estados Unidos se inició con el exilio de las elites nicaragüenses tras la revolución de 1979; posteriormente, se dio la emigración de estratos de profesionales y técnicos, y

hacia finales de la década de los ochenta se sumaron estratos de trabajadores<sup>31</sup>. En esta época ocurren los mayores flujos de emigración hacia Estados Unidos (54% del total actual), seguido por los que ingresaron entre 1990 y 1999 (28%). La emigración que se dio antes de 1979 es considerablemente menos importante (18%)<sup>32</sup>.

En contraste con otros flujos emigratorios -sobre todo, los regionales-, esta población emigrante tiene niveles relativamente altos de acceso a educación formal. La educación media de los nicaragüenses de más de 25 años en Estados Unidos es de 12 años de estudios, superior al promedio del resto de centroamericanos en Estados Unidos<sup>33</sup>; el 52,7% de los emigrantes nicaragüenses tienen 10 o más años de estudio, y de ellos, el 22,3%, con nivel universitario<sup>34</sup>. Estos datos confirman la hipótesis de la “fuga de cerebros” de Nicaragua hacia los Estados Unidos<sup>35</sup>.

La mayoría de nicaragüenses en los Estados Unidos reside en los estados de la Florida (39,8%) y California (32%)<sup>36</sup>. En el aspecto laboral, datos sobre la inmigración latina en California indican que tan solo el 0,5% de los nicaragüenses se ocupan en labores de agricultura, pesca y forestales; el 19,8% trabaja en industria y construcción; el 15,9% se dedican a “educación y salud”; un 15,6%, a “comercio”; y el 12% son profesionales<sup>37</sup>.

Más específicamente, los hombres en los Estados Unidos trabajan en comercio (20%), construcción (15%), industria (13%), servicios profesionales (10%), servicios recreativos y de alimentos (10%) y transporte (9%). En el caso de las mujeres, en la mayoría se insertan en labores de educación, salud y servicios sociales (20%)

<sup>25</sup> CEPAL (2006b).

<sup>26</sup> Baumeister, Fernández y Acuña (2008).

<sup>27</sup> CEPAL (2006b).

<sup>28</sup> Del Carmen Blanco y Hernández (2002).

<sup>29</sup> Baumeister, Fernández y Acuña (2008).

<sup>30</sup> Estado de la Nación (2008).

<sup>31</sup> CEPAL (2006b).

<sup>32</sup> *Ibid.*

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> CEPAL (2000).

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> *Ibid.*

y comercio (19%); y en menor medida trabajan en otro tipo de servicios (12%), industria (12%), servicios recreativos y de alimentos (11%), informática y finanzas (10%) y servicios profesionales (10%)<sup>38</sup>. Por sus niveles de educación y su ubicación laboral, el ingreso promedio de la población nicaragüense en los Estados Unidos (42.000 dólares estadounidenses anuales) supera notablemente el de los emigrantes latinos (38.000 dólares estadounidenses anuales)<sup>39</sup>.

En definitiva, los flujos migratorios hacia los Estados Unidos son más antiguos que hacia Costa Rica, tienen niveles educativos superiores y su origen es urbano (92% del total de emigrantes). Además, es una migración permanente<sup>40</sup>.

Más recientemente, a partir del año 2004, la emigración a España se da como fenómeno novedoso: jóvenes de entre 18 y 35 años, en su mayoría profesionales con problemas para encontrar trabajo en el país. Los atractivos de España son la facilidad de ingreso (al no requerir visado), la accesibilidad del viaje por su costo (en comparación con otros destinos de fuera de la región) y los salarios (equivalentes a 1.000 dólares estadounidenses)<sup>41</sup>.

## 2.4 Emigración regional

La emigración regional se ha concentrado claramente en Costa Rica: actualmente es el país de destino más importante<sup>42</sup>. Sin embargo, durante los años ochenta, Nicaragua expulsó contingentes importantes para otros países de la región. Por ejemplo, en 1988, había en Honduras 13.580 emigrantes nicaragüenses; estimaciones no oficiales calculan incluso que durante esa época los emigrantes temporales llegaron hasta los 180.000. Muchos de

estos se integraban económicamente a las actividades agrícolas<sup>43</sup>.

Históricamente se han dado flujos migratorios laborales entre zonas rurales de frontera, y recientemente se han intensificado por factores económicos y sociopolíticos (conflictos militares) de los años ochenta (finalizados en 1990 en Nicaragua), y recrudescimiento de las condiciones de pobreza y desigualdad<sup>44</sup>.

Entre 1984 y 1997 se duplica la cifra de emigrantes hacia Costa Rica: pasó del 52% del total de población extranjera en 1984 al 73% en 1997<sup>45</sup>. “Este movimiento tiene un punto alto después de noviembre de 1998, cuando el huracán Mitch azotó con fuerza Centroamérica, causando fuertes pérdidas humanas y económicas en Nicaragua, lo cual impulsó un fuerte movimiento migratorio hacia Costa Rica, que obligó al gobierno de Rodríguez Echeverría a decretar una amnistía migratoria en 1999”<sup>46</sup>. En 2005 Costa Rica alberga 335.000 nicaragüenses (45,8% del total de inmigrantes), cifra superior a la registrada en los Estados Unidos el mismo año<sup>47</sup>.

Por edad, los nicaragüenses residentes en Costa Rica se distribuyen, de más a menos, de la siguiente forma: en el grupo de 15-49 años de edad (71%), menores de 14 años (18%), en el grupo de 50-64 años (7%) y más de 65 años (5%)<sup>48</sup>.

La mayor parte de estos flujos emigratorios hacia Costa Rica se dan entre 1990-1999 (73,1%), período de intensificación de las reformas económicas con agenda neoliberal y de falta de oportunidades laborales en el país. Los períodos de 1980-1989 (15%) y anterior a 1979 (12%)<sup>49</sup> son menos importantes para explicar la emigración nicaragüense contemporánea.

<sup>38</sup> CEPAL (2006b).

<sup>39</sup> *Ibid.*

<sup>40</sup> *Ibid.*

<sup>41</sup> Baumeister, Fernández y Acuña (2008).

<sup>42</sup> CEPAL (2006b) y Baumeister, Fernández y Acuña (2008).

<sup>43</sup> Carranza y Chang (2002).

<sup>44</sup> CEPAL (2000).

<sup>45</sup> CEPAL (2000).

<sup>46</sup> Baumeister, Fernández y Acuña (2008).

<sup>47</sup> *Ibid.*

<sup>48</sup> CEPAL, (2006b).

<sup>49</sup> *Ibid.*

Los nicaragüenses que se trasladan a Costa Rica provienen de zonas rurales de las regiones Central y Atlántica, y una parte importante son emigraciones temporales para el trabajo agrícola. En gran contraste con la población emigrante a los Estados Unidos, en Costa Rica generalmente tienen bajos niveles de educación formal: solo un pequeño grupo (19%) tiene 10 o más años de estudio y pocos cuentan con estudios universitarios (7%)<sup>50</sup>.

En los años noventa, Nicaragua presenta altas tasas de desempleo abierto (del 15,9% para los hombres y del 19,3% para las mujeres en 1995), mientras en la economía costarricense hubo una demanda de mano de obra barata y de poca calificación. Las diferencias salariales también son un aliciente más para promover Costa Rica como destino. Por ejemplo, en 1998, el salario medio por hora para un peón agrícola en Costa Rica era de 1,63 dólares estadounidenses y para un albañil, de 1,34; entretanto, en Nicaragua, eran de 0,37 y 0,68 dólares, respectivamente<sup>51</sup>.

Según la CEPAL, la inmigración nicaragüense en Costa Rica “ha operado como un mecanismo para mantener bajos los salarios en actividades donde la oferta costarricense se ha reducido, debido a que parte de esta mano de obra nacional se ha podido desplazar a otras actividades de mayores ingresos. La migración laboral, al mismo tiempo, ha posibilitado en mayor medida el surgimiento de un mercado laboral dual, en la medida en que tanto en la agricultura, la construcción y los servicios personales pueden mantenerse puestos de trabajo de tipo más tradicional, muy intensivos al tiempo que la mano de obra nacional puede trasladarse a ramas relativamente menos tradicionales”<sup>52</sup>.

Por sexo, se observa que el 81% de los hombres (mayores a los 12 años) trabajan

en: agricultura (32%), construcción (18%), comercio y restaurantes (15%) e industria manufacturera (15%). En el caso de las mujeres migrantes, se aprecia una alta participación en trabajos de servicio doméstico, donde trabaja prácticamente la mitad, seguido por labores de comercio y restaurantes (24%) y la industria (11%)<sup>53</sup>.

La participación económica de los nicaragüenses es alta: “Mientras que para la población migrante nicaragüense la tasa de participación laboral es de un 67,8%, entre los costarricenses es de 55,1%. La tasa masculina es de un 88,2% para el caso nicaragüense y un 72,9% para los costarricenses; entretanto, la tasa femenina es de un 46,2%, y un 38.1% para las costarricenses”<sup>54</sup>.

Por la cercanía geográfica, no todos los migrantes viven permanentemente en Costa Rica: parte de ellos migran de manera temporal; en especial, los que se dedican a las actividades agrícolas, servicios personales y construcción. De hecho, un 24,2% de los migrantes permanentes trabajan en agricultura, cifra que llega al 56,5% en los migrantes estacionales<sup>55</sup>.

Los migrantes nicaragüenses temporales son una población que “se inserta principalmente en trabajos agrícolas, son hombres jóvenes, con un nivel educativo mucho más bajo que los migrantes que residen de manera permanente en Costa Rica o los Estados Unidos, provienen en alto grado de familias pobres, y se insertan en Costa Rica en labores agrícolas u otros trabajos de baja calificación”<sup>56</sup>. Así las cosas, la situación de pobreza es mucho más grave en las familias de emigrantes estacionales (50%) que de migrantes permanentes (29,8%)<sup>57</sup>.

<sup>50</sup> CEPAL (2000).

<sup>51</sup> CEPAL (2006b).

<sup>52</sup> *Ibid.*

<sup>53</sup> *Ibid.*

<sup>54</sup> Baumeister, Fernández y Acuña (2008).

<sup>55</sup> CEPAL (2006b).

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> *Ibid.*

En los últimos años, en algunas zonas de Nicaragua la emigración a Costa Rica, de procedencia mayoritariamente urbana, está bajando de forma relativa, y se incrementa hacia El Salvador, proveniente de áreas rurales<sup>58</sup>.

De esta manera, El Salvador se establece como uno de los “nuevos” destinos para la migración nicaragüense: se calcula que entre 20.000 y 25.000 nicaragüenses viven de forma permanente. El 39% de ellos cuenta con educación secundaria (niveles similares a los nicaragüenses que siguen en su país)<sup>59</sup>.

Los factores principales del incremento de la migración a El Salvador son las diferencias salariales, la dolarización (sobrealora el pago), la libre movilidad que facilita el ingreso al país y la cercanía regional<sup>60</sup>.

## 2.5 Remesas

En Nicaragua las remesas tienen un peso significativo en la economía: “Si se utilizan las estimaciones más altas, es posible calcular que las remesas representan, a comienzos del siglo XXI, cerca del 20% del producto bruto interno del país, y su monto supera levemente al valor de las exportaciones anuales”<sup>61</sup>. Según la CEPAL<sup>62</sup>, Nicaragua es un receptor de remesas de nivel medio, con ingresos inferiores a los grandes receptores de remesas de la región: El Salvador y Guatemala.

Sin duda alguna, las remesas son uno de los mecanismos de relación de los emigrantes con sus comunidades de origen. En 1998, las remesas equivalían al 9% del PIB<sup>63</sup>. En el año 2003, llega a los 788 millones de dólares estadounidenses: un 20% del PIB. Es decir, después de la exportación

de productos maquila, las remesas son la mayor fuente de divisas, por encima de las exportaciones<sup>64</sup>. En 2011, según el Banco Central de Nicaragua, las remesas llegan a 911,6 millones de dólares estadounidenses, cifra muy próxima a la de la inversión extranjera directa (967,9 millones de dólares estadounidenses)<sup>65</sup>.

El principal emisor de remesas es Estados Unidos (74% del total de remesas), seguido por Costa Rica (15%) y Guatemala (3%)<sup>66</sup>. Desde los años ochenta, las remesas desde Estados Unidos han crecido fuertemente: de los 60 millones calculados en 1989 a los cerca de 715 millones de dólares estadounidenses en el 2002. En promedio, cada remesa recibida desde los Estados Unidos es de 272 dólares mensuales<sup>67</sup>.

En los últimos años, se estima que las remesas enviadas desde Costa Rica son de 100 millones de dólares anuales. Esta cifra corresponde a remesas enviadas por mecanismos formales, y excluye el dinero transportado de forma personal, los bienes enviados y el dinero transferido por mecanismos no formales. Según el Banco Uno de Nicaragua, el monto total es mucho más alto, y alcanza los 250 millones de dólares al año<sup>68</sup>.

Se calcula que 185.000 hogares (solo 43.000 de zonas rurales) recibieron dinero del extranjero en 2006 (un 19% de los hogares nicaragüenses). El 74,7% recibió el dinero por medio de agencia de envíos o empresa de remesas; el 13%, por transferencia bancaria; y el 12,3%, por canales no formales<sup>69</sup>.

<sup>64</sup> CEPAL (2006b).

<sup>65</sup> Fuente: Banco Central de Nicaragua. Nicaragua en cifras: [http://www.bcn.gob.ni/estadisticas/economicas\\_anuales/nicaragua\\_en\\_cifras/2011/Nicaragua\\_cifras\\_2011.pdf](http://www.bcn.gob.ni/estadisticas/economicas_anuales/nicaragua_en_cifras/2011/Nicaragua_cifras_2011.pdf), revisado el 24 octubre de 2012.

<sup>66</sup> CEPAL (2009).

<sup>67</sup> CEPAL (2006a).

<sup>68</sup> *Ibid.*

<sup>69</sup> CEPAL (2009).

<sup>58</sup> Baumeister, Fernández y Acuña (2008).

<sup>59</sup> Baumeister, Fernández y Acuña (2008).

<sup>60</sup> *Ibid.*

<sup>61</sup> CEPAL (2006b).

<sup>62</sup> CEPAL (2006a).

<sup>63</sup> CEPAL (2000).

A partir de mayo de 2009, producto de la crisis financiera mundial, las remesas nicaragüenses cayeron significativamente. Esto implica que hasta principios de 2009 “la caída [...] estaría entre 32 y 33 millones de dólares, lo que contribuiría a la contracción económica y reducción del empleo que experimenta el país este año”<sup>70</sup>. Sin embargo, en el primer semestre de 2010, las remesas aumentaron de nuevo: se enviaron 202 millones de dólares, lo que de acuerdo a analistas económicos significa un crecimiento del 3,1% con respecto al mismo período de 2009<sup>71</sup>. Esta tendencia se ha intensificado pues el gobierno nicaragüense “prevé que las remesas familiares en 2011 alcancen los 850 millones de dólares”, basándose en los 822,8 millones de dólares que se enviaron en 2010, la cifra más alta de las últimas dos décadas, según el Banco Central de Nicaragua<sup>72</sup>.

Existen diferencias notables en el envío de remesas en función del país de residencia de los emigrantes: el 68% de los nicaragüenses de los Estados Unidos y el 49% de Costa Rica envían remesas (dinero o bienes)<sup>73</sup>. Esta diferencia está directamente ligada al nivel de acceso a la educación de los migrantes y su consiguiente situación laboral y remuneración.

Con respecto al sexo de los emisores de remesas, en 2001 se aprecia una proporción muy similar. Desde los Estados Unidos, aproximadamente el 68% de hombres y mujeres envían remesas; y desde Costa Rica se observa una leve diferencia favorable para las mujeres (50,4%) en comparación con los hombres (47,3%)<sup>74</sup>.

En el 72% de los casos, estas remesas se envían a familiares. En lo que respecta a la diferencia entre las zonas geográficas,

en 2001 fue considerable. En promedio, un 15% de los hogares nicaragüenses recibieron remesas: el 20% en las zonas urbanas; y el 7,9%, en las rurales<sup>75</sup>.

Además, las cantidades recibidas distan mucho entre ambas áreas. En 2005, el monto mensual promedio es de 85 dólares: 95 dólares estadounidenses en la zona urbana y 52 en la rural. En general, las remesas se destinan a alimentación y bebidas, gastos en salud y vestimenta<sup>76</sup>.

El impacto en las familias receptoras es significativo. Según datos del Estado de la Nación de 2008, hay más pobreza y pobreza extrema entre los hogares que no perciben remesas del extranjero.

## 2.6 Inmigración

Nicaragua no es un país de destino importante. En 1990, hay en el país 20.000 inmigrantes: un 0,4% de la población total<sup>77</sup>. Cinco años después, según el Censo de Población de 1995, viven en Nicaragua 26.043 personas nacidas en otros países (0,6% de la población): el 50,2%, hombres; y el 57,2% menores de 20 años<sup>78</sup>.

Es probable que una parte considerable de esa población inmigrante esté compuesta por hijos de nicaragüenses que retornaron al país con el cambio de Gobierno en 1990, pues esos flujos se originan fundamentalmente en Estados Unidos, Honduras y Costa Rica. Estos movimientos aportan dos terceras partes de los inmigrantes, y muchos de ellos tienen menos de 20 años. Del total, 17.635 provienen de países centroamericanos: el 53,7%, de Honduras; el 26,7%, de Costa Rica; y el 12,1%, de El Salvador<sup>79</sup>.

<sup>70</sup> Sánchez (2009): <http://www.elnuevodiario.com.ni/economia/51767>.

<sup>71</sup> Summa (2010).

<sup>72</sup> El Nuevo Diario: <http://www.elnuevodiario.com.ni/economia/94880>.

<sup>73</sup> *Ibid.*

<sup>74</sup> CEPAL (2006b).

<sup>75</sup> *Ibid.*

<sup>76</sup> Estado de la Región (2008).

<sup>77</sup> CEPAL (2006a).

<sup>78</sup> Del Carmen Blanco y Hernández (2002).

<sup>79</sup> *Ibid.*



Los inmigrantes de la región tienen bajos niveles educativos; sobre todo, las mujeres y los llegados de Honduras: casi la mitad tienen cuatro años de estudio o menos. En el caso de los inmigrantes de países extrarregionales, la mayoría cuentan con más de 10 años de estudios aprobados<sup>80</sup>.

Si bien durante los años noventa se da una reactivación económica del país, la generación de empleos ha sido escasa; sobre todo, en el sector industrial y de la construcción. En general, los inmigrantes trabajan en los sectores terciario (45,1%) y primario (18,9%)<sup>81</sup>.

De los inmigrantes, los provenientes de países de la región tienen mayor peso relativo en el sector primario (27,3%), que llega hasta el 41% en los hondureños. Le siguen el comercio (21,1%) y los servicios (16%); y en los casos de Guatemala y Panamá aumentan considerablemente el promedio general los porcentajes en el sector de servicios: 35,9% y 37,7%, respectivamente<sup>82</sup>.

El 63% de los puestos ocupados por inmigrantes extrarregionales son directivos y en profesiones técnicas, situación que muestra la fuerte disparidad con respecto a los nicaragüenses (9,5%)<sup>83</sup>.

---

<sup>80</sup> *Ibid.*

<sup>81</sup> *Ibid.*

---

<sup>82</sup> *Ibid.*

<sup>83</sup> *Ibid.*

# 3 Características generales del mercado laboral



## 3.1 Características generales de la población

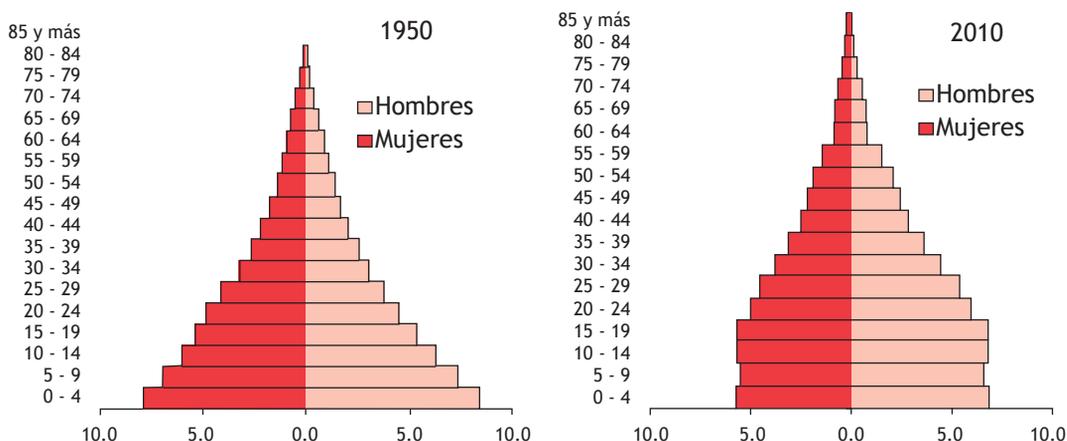
Según estimaciones y proyecciones de población realizadas por el Instituto Nicaragüense de Información de Desarrollo (INIDE) y el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) basadas en el VIII Censo de Población y IV Vivienda de 2005, la población nicaragüense ha aumentado 4,5 veces en los últimos 60 años: ha pasado de 1,3 millones de habitantes en 1950 a 5,8 en 2010. De esta población, un 58% vive en el área urbana del país; y el 42%, en la rural. Asimismo, se observa que

por sexo, la composición es muy similar: el 50,3% son mujeres, y el 49,7%, hombres. Con respecto a la edad, es destacable que la tercera parte de la población es joven.

En 1950, la pirámide de población tenía una base ancha: el grupo de 0-14 años representaba el 43% de la población total; en 2010, este grupo se redujo al 34,5%. Por el contrario, la población en edad activa (15-59 años) pasó de representar el 52% en 1950 al 59,3% en 2010, con un sostenido y moderado incremento de la población de 60 años y más. De esta forma, se condujo a una pirámide con una base menos ancha.

GRÁFICO 3.1

PIRÁMIDE DE POBLACIÓN NACIONAL POR SEXO, SEGÚN PROYECCIONES 2010



Fuente: INIDE. Estimaciones y proyecciones de población nacional, departamental y municipal. (Revisión 2007)

La población nicaragüense representa alrededor del 14% de la población total de la región centroamericana, incluyendo Panamá. Con 120.340 km<sup>2</sup> de superficie en tierra firme, Nicaragua es el país de mayor tamaño en Centroamérica, pero su densidad media de 48,3 habitantes por km<sup>2</sup> es relativamente pequeña en comparación con el resto de países vecinos.

Al analizar las áreas geográficas, el país se presenta muy heterogéneo: la región del Pacífico es la más desarrollada del país y con mayor densidad de población; de hecho, más de la mitad de la población del país se concentra en alrededor del 15% del territorio. Por su parte, la Región Central-Norte, históricamente expulsora de población, concentra un tercio de la población, y la Costa Caribe, el 14% en la mitad de la superficie (68.000 km<sup>2</sup>).

### Perfil de la fuerza de trabajo de Nicaragua

Según la Encuesta Continua de Hogares en el trimestre móvil de octubre-diciembre de 2010, 3,9 millones de nicaragüenses estaban en edad de trabajar (14 años y más). De estos, un 73,7% son población económicamente activa: 70,0% en las áreas urbanas y 75,9% en las rurales.

Por sexo, las mujeres en edad activa participan menos que los hombres en el mercado laboral: 61,8% en las mujeres y 86,4 en los hombres (octubre-diciembre de 2010). Esta brecha generalmente se ha atribuido a aspectos culturales de división sexual del trabajo.

En las áreas rurales, la participación de las mujeres (58,4%) es todavía baja en comparación con la de los hombres (92,6%). Es probable que esta cifra subestime el trabajo de las mujeres en el sector agropecuario. En muchos casos, el trabajo de las mujeres es empleo oculto al no declararse en la encuesta de hogares muchas de las actividades primarias de autoconsumo. En el área urbana, la brecha es menor: el 82,6% de los hombres y el 64,5% de las mujeres están en el mercado laboral.

Con respecto a los sectores de la economía, más de la mitad de la población ocupada se concentra en el sector terciario (50,6%). En el sector primario se ubica el 33,5%; y en el sector secundario, el 15,2%. Cabe destacar que el mayor porcentaje de población ocupada se encuentra en el sector terciario y trabaja más de 49 horas; y el porcentaje más bajo (11,0%) está en el sector secundario con jornadas de 20-39 horas.

**TABLA 1.**

POBLACIÓN DE 14 AÑOS Y MÁS OCUPADA A NIVEL NACIONAL POR DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (Nicaragua, 2010)

Sector de actividad económica	Población ocupada	Menos de 20 horas	20-39 horas	40-48 horas	49 o más horas
Sector primario	33,5	33,5	46,6	34,8	22,7
Sector secundario	15,9	12,9	11,1	19,3	17,4
Sector terciario	50,6	53,5	42,3	45,9	60,0

Fuente: INIDE. Encuesta Continua de Hogares. Trimestre móvil octubre-diciembre de 2010

Por área de residencia, la tasa neta de ocupación fue mayor en las áreas rurales (96,9%) que en las urbanas (92,0%). La ocupación plena alcanzó el 32,2% en el país; en el área urbana la incidencia fue mayor, incluso superior a la nacional (34,6%), con una brecha de 10 puntos entre mujeres (29,4%) y hombres (39,3%). En las áreas rurales la ocupación plena alcanzó el 25,1% de la población ocupada. En este caso, se observa una amplia brecha de la ocupación plena de cerca de 19 puntos porcentuales entre mujeres y hombres: el 13,2% frente al 32,1%, respectivamente.

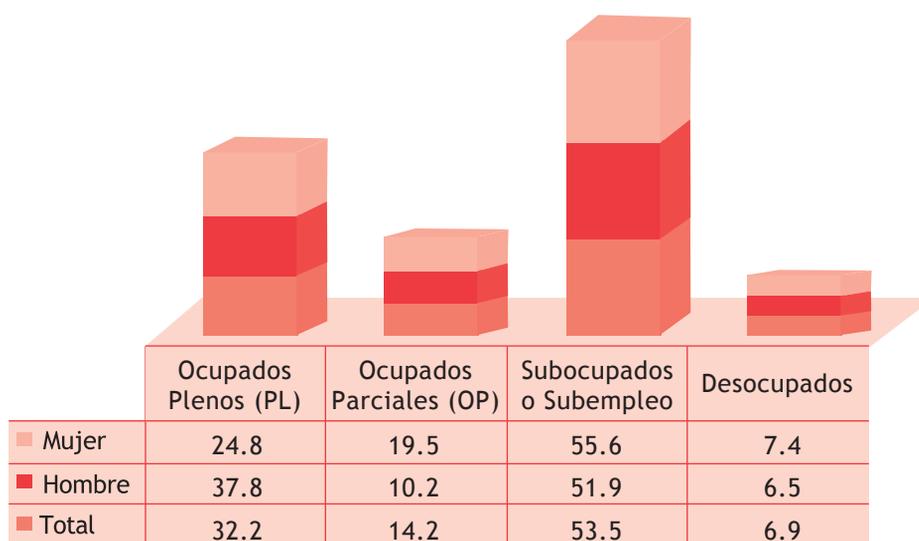
De igual forma, en el trimestre octubre-diciembre de 2010, el desempleo abierto lo componían aproximadamente 188.000 personas: el 6,4% de la PEA. Este indicador no toma en cuenta la desocupación oculta: personas que no estaban trabajando y no buscaron trabajo durante el período de referencia porque no creían posible

encontrarlo o estaban desalentados, pero que si les ofrecieran un trabajo, sí lo aceptarían. En Nicaragua, el 6,9% de las mujeres y el 6,1% de los hombres están desocupados. En el área rural, aun cuando las tasas de desocupación entre mujeres y hombres son relativamente bajas, la brecha es mayor. En cambio, en el área urbana, la tasa de desocupación es mayor en los hombres (8,4%) que en las mujeres (7,6%).

Si bien las tasas de desocupación abierta en Nicaragua son bajas, hay que tomar muy en cuenta que cerca de 1,4 millones de personas (el 50% de la PEA) están subempleadas, ya sea por insuficiencia de ingresos o de jornada laboral. En términos absolutos, las cifras son más bajas en las mujeres que en los hombres; sin embargo, en términos relativos, es 3,1 puntos porcentuales más alta: del 48,7% en los hombres frente al 51,8% en las mujeres.

GRÁFICO 3.2

POBLACIÓN ECONÓMICA ACTIVA POR SEXO



Fuente: INIDE. Encuesta Continua de Hogares. Trimestre móvil octubre-diciembre de 2010

## 4

## Principales características de los procesos de emigración de trabajadores nicaragüenses hacia otros países de la región



La migración, como fenómeno social, tiene características distintas en función de los países. Por ello, el análisis de la realidad migratoria nicaragüense debe partir de su condición de país principalmente de origen de migraciones. Esto tiene implicaciones profundas en las manifestaciones, relaciones y significados socioeconómicos, culturales y políticos que la migración tiene para el país.

Profundizar en la caracterización de la emigración nicaragüense es sumamente importante pues impacta la vida socioeconómica del país y afecta sus relaciones con los países de destino con los que queda conectado como producto de las dinámicas migratorias.

Atendiendo lo anterior, en las secciones siguientes se presenta un análisis basado en las principales características sociodemográficas de los emigrantes nicaragüenses y de sus familiares a partir de la información suministrada por familiares de emigrantes durante las encuestas y entrevistas realizadas como parte de las actividades de campo de esta investigación. Nicaragua es uno de los países de América Latina con mayor tasa de población emigrante: del 9,6%. Se ubica por encima de República Dominicana (9,3%) y por debajo de El Salvador (14,5%)<sup>84</sup>.

### 4.1. Características generales de los familiares de las personas emigrantes intrarregionales nicaragüenses

A continuación se analiza el fenómeno migratorio a partir de las principales características socioeconómicas y sociodemográficas de los familiares de emigrantes nicaragüenses (véase el Gráfico 4.1). Se pone especial énfasis en el análisis del papel de las remesas como estrategia de fortalecimiento de los ingresos familiares, el impacto de la emigración en la calidad de vida de las familias y la percepción de éstas con respecto a la emigración.

El 75% de las personas encuestadas son mujeres, y el 25%, hombres. El hecho de haber realizado el estudio en los hogares de las personas emigrantes y en horas y días hábiles podría explicar la sobrerrepresentación de las mujeres como informantes, si se tiene en cuenta que en la sociedad nicaragüense, es habitual que las mujeres se queden a cargo del hogar.

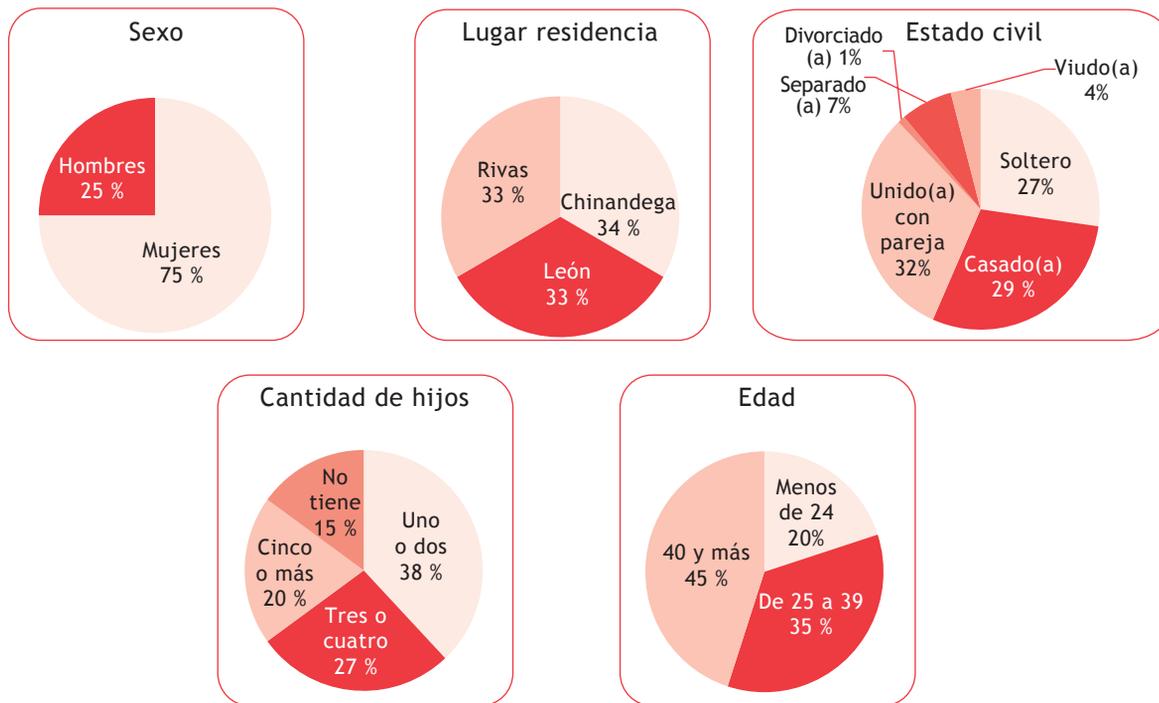
Como ya se detalló en el apartado metodológico, el estudio se realizó en los departamentos de Rivas, Chinandega y León, estableciendo un peso relativo similar para los tres. Desde estos departamentos se da la migración hacia Costa Rica y El Salvador, fundamentalmente.

La mayoría de las personas encuestadas se encontraban en una relación en unión libre o eran casadas (31% y 29%, respectivamente).

<sup>84</sup> Zavala (2010).

**GRÁFICO 4.1**

ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DEL INFORMANTE EN LOS HOGARES DE LA POBLACIÓN MIGRANTE (Nicaragua, 2010 - Porcentajes/Muestra = 300a/-



Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010

El tercer grupo en importancia está formado por personas solteras, que representan el 27% del total de la población. El restante 13% son personas separadas, viudas y divorciadas (8%, 4% y 1%, respectivamente). El alto número de hijos señalado por las familias, aunado a los escasos recursos para hacer frente a las necesidades familiares, podrían ser parte de las motivaciones para emigrar.

En cuanto a la cantidad de hijos, llama la atención que solo el 15% de las familias señaló no tener hijos. El restante 85% tenía por lo menos un hijo en la familia: el 38% tenía uno o dos hijos, y el 47%, más de tres. Estos últimos dos grupos estaban constituidos por personas en edad reproductivas, característica de las familias latinoamericanas que viven en condiciones de pobreza<sup>85</sup>. Con muchos hijos en el

hogar, hay una presión sobre los recursos familiares, especialmente en familias con altos indicadores de dependencia<sup>86</sup>. En un contexto de escasa generación de empleo (tal como se verá más adelante), la migración se convierte en una estrategia familiar de bienestar<sup>87</sup>.

En los países de la región centroamericana, las mujeres tienen dificultad en encontrar un empleo que les permita hacer frente a los gastos del hogar por la multiplicidad de tareas -remuneradas y no remuneradas- que les generan una doble y triple carga laboral. Según el PNUD (2010), “la posibilidad de que las mujeres se desempeñen en actividades remuneradas se ve obstaculizada por el hecho

<sup>86</sup> Según datos de CELADE y CEPAL, la tasa de dependencia del hogar se establece en relación al total de ocupados en el hogar entre el total de personas que lo integran.

<sup>87</sup> Martínez Franzoni (2008).

<sup>85</sup> Arriagada (2002).



de que ellas son quienes asumen la carga de las tareas no remuneradas en el hogar”.

Aunque ha aumentado considerablemente la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, el trabajo no remunerado sigue siendo mayoritariamente su responsabilidad. Tal como lo demuestra el Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo de 2010, la mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado no ha venido acompañada de una asunción de las tareas del hogar por parte de los hombres.

De hecho, mientras que los hombres dedican 8,7 horas al día a actividades de trabajo remunerado y 3,1 a actividades no remuneradas, las mujeres dedican 7,8 horas diarias a las actividades remuneradas y 5,7 a las actividades no remuneradas<sup>88</sup>.

Existe en la región centroamericana un condicionamiento para aquellas mujeres que logran insertarse en actividades laborales remuneradas. Según el Estado de la Región de 2008, la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo regional es de cerca del 38%, y tres de cada cuatro mujeres que se incorporan al mercado laboral no tienen un hogar a su cargo.

Con limitado acceso al mercado laboral, las mujeres se mantienen a cargo del hogar y del cuidado de los hijos; y la emigración se convierte en una oportunidad. En el trabajo de campo en Costa Rica y El Salvador realizado en este estudio, se observa la dificultad de las mujeres emigrantes nicaragüenses para acceder generalmente a empleos bien remunerados: trabajan principalmente en servicio doméstico y no siempre disfrutan de derechos o beneficios laborales como el salario mínimo o el pago de seguro.

La sobrerrepresentación de las mujeres y de personas de mayor edad en la muestra de las encuestas se explica por ser quienes

se encuentran en el hogar. En el caso de las mujeres, por estar a cargo de su administración; y las personas mayores, por no estar insertas en el mercado laboral o ya haberse retirado.

El 45% de la población entrevistada tiene más de cuarenta años; el 35%, entre 25 y los 39; y un 20%, menos de 24 años. Su nivel educativo es bajo (véase el Gráfico 4.2): el 65% no ha finalizado la secundaria; el 28%, sí lo ha hecho (un 12% cuenta con estudios universitarios); y un 6% no tiene estudios formales de ningún tipo.

Por sexo, el nivel educativo de los hombres es más alto que el de las mujeres. De hecho, hay un porcentaje significativamente mayor de hombres (20%) que de mujeres (10%) con educación universitaria. Sin embargo, más mujeres que hombres han culminado un ciclo educativo (primaria o secundaria). Los bajos niveles de formación colocan a las mujeres en desventaja para integrarse en el mercado laboral: además de reducir las opciones de trabajo mejor remuneradas, les impide contar con buenas herramientas para enfrentar la vida y el mismo trabajo.

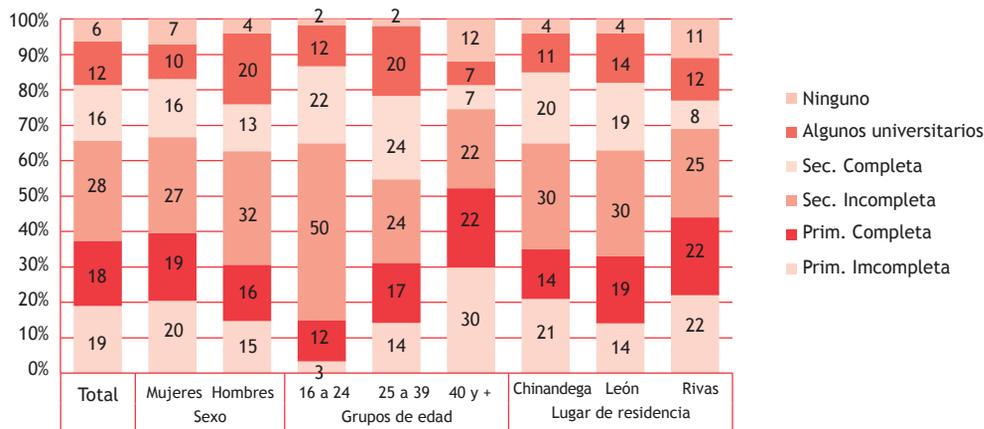
Independientemente del sexo, los bajos niveles de escolaridad limitan sus oportunidades en el mercado laboral - principalmente, el acceso a actividades bien remuneradas- y reducen también las posibilidades de las generaciones siguientes a recibir educación y de tener un nivel de vida adecuado. En Latinoamérica, en términos generales, existe una correlación e influencia entre los niveles de ingresos y la escolaridad de generación sobre la siguiente<sup>89</sup>. Esto permite identificar la importancia medular de la educación como una estrategia tanto para superar las limitaciones económicas como para garantizar mayores niveles de preparación para enfrentarse a los retos de la vida, los cuales, a su vez, incidirán sobre las posibilidades reales de las futuras generaciones para tener mejores condiciones de vida.

<sup>88</sup> PNUD (2010).

<sup>89</sup> PNUD (2010).

**GRÁFICO 4.2**

NIVEL DE EDUCACIÓN DE LOS INFORMANTES EN LOS HOGARES DE LA POBLACIÓN MIGRANTE POR SEXO, GRUPO DE EDAD Y LUGAR DE RESIDENCIA (Nicaragua, 2010 - Porcentajes/Casos=300/-)



Casos: 300 en total. 225 mujeres y 75 hombres / 60 de 16 a 24 años, 106 de 25 a 39 años y 134 de 40 y más / 100 en Chinandega, 100 en León y 100 en Rivas.  
Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010.

En lo que respecta a la composición de los hogares (véase el Cuadro 4.1), el 73% de los entrevistados vive con sus hijos e hijas y el 48% señala vivir con su esposa, esposo o compañera o compañero. Es interesante comprobar que el 16% dice vivir con otros parientes. Este dato podría estar asociado a la reorganización interna de los hogares al incorporar un nuevo miembro producto de la salida de algún familiar del país; por ejemplo, los hijos de los migrantes que han quedado en el país de origen al cuidado de otros familiares. Esta tesis, sin embargo, no se ha corroborado en este estudio.

Las familias son numerosas: en algunos casos, abuelos, padres, hermanos e incluso primos, tíos y cuñados viven en la casa del informante. En América Latina, los hogares que viven en condiciones de pobreza tienen mayor probabilidad estar formados por familias extensas y compuestas<sup>90</sup>.

Como se aprecia, en al menos el 35% de los casos, la mujer asume la jefatura del hogar. En el mercado laboral nicaragüense

en general, es mucho mayor la participación en el mercado laboral de las y los jefes de familia que para el resto de miembros del hogar<sup>91</sup>. Sin embargo, pocos hogares con jefatura femenina cuentan con hombres que generen o perciban ingresos<sup>92</sup>. Por lo tanto, no tienen ingresos adicionales, y esto genera mayor vulnerabilidad en las mujeres y la posibilidad de que tengan jornadas de trabajo doble o triple. Los datos recabados en este estudio señalan que las mujeres familiares de migrantes nicaragüenses intrarregionales también viven esta misma realidad.

En lo que respecta a la tenencia de vivienda, el 82% de las familias poseen casa propia, el 11% vive en una casa prestada por algún familiar y el 5% alquila (véase el Gráfico 4.3). Los miembros que emigraron a Costa Rica y El Salvador en la mayoría de los casos no poseen vivienda: alquilan o viven en lugares provistos por quienes los contratan (por ejemplo, los que trabajan en la agricultura).

<sup>90</sup> Arriagada (2002).

<sup>91</sup> OLACD (2009).

<sup>92</sup> González de Rocha (1997).



### CUADRO 4.1

COMPOSICIÓN DEL HOGAR DE LA POBLACIÓN MIGRANTE SEGÚN EL INFORMANTE  
(Nicaragua, 2010 - Porcentajes/Casos=300/-)

Personas con las que vive el informante <sup>1/</sup>	
Hijos/hijas	73
Esposa/Compañera	48
Abuelos	29
Madre/Padre	29
Hermanos, hermanas	23
Otros familiares: primos, tíos, cuñados	16
Quién es el jefe del hogar d <sup>1/</sup>	
Informante	46
Esposa/Compañera	26
Madre	9
Padre	6
Abuelos	6
Otros	9

1/ Respuesta múltiple.

Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010.

La mayoría de las viviendas tienen acceso a la electricidad (98%) y al agua potable (85%) (véase el Cuadro 4.2). En los países de destino, según los datos recabados en este estudio directamente con migrantes intrarregionales, el nivel de acceso a los servicios básicos difiere según el país de destino: en Costa Rica son más altos que en Nicaragua, pero en El Salvador son más bajos. Con respecto al acceso de los familiares de los migrantes intrarregionales nicaragüenses a los servicios básicos, el 81% de los hogares dijeron tener acceso a un sistema de recolección de basura, y casi tres cuartos de la población encuestada tiene acceso a la escuela y al colegio<sup>93</sup>.

Con respecto al acceso de los familiares de las personas migrantes a bienes

electrodomésticos, la mayoría de los hogares entrevistados dijo poseer televisor (97%), plancha (90%) y radio (79%). La radio y la televisión son plataformas de información y formación para la población nicaragüense con menores niveles educativos y también podrían ser empleados para establecer políticas de retención de migrantes. Nicaragua cuenta con una gran tradición y experiencia en la educación de adultos y la educación popular, elementos que podrían ser rediseñados con miras a incrementar la participación en el mercado laboral, propiciando así la mejora en las condiciones de vida de la población.

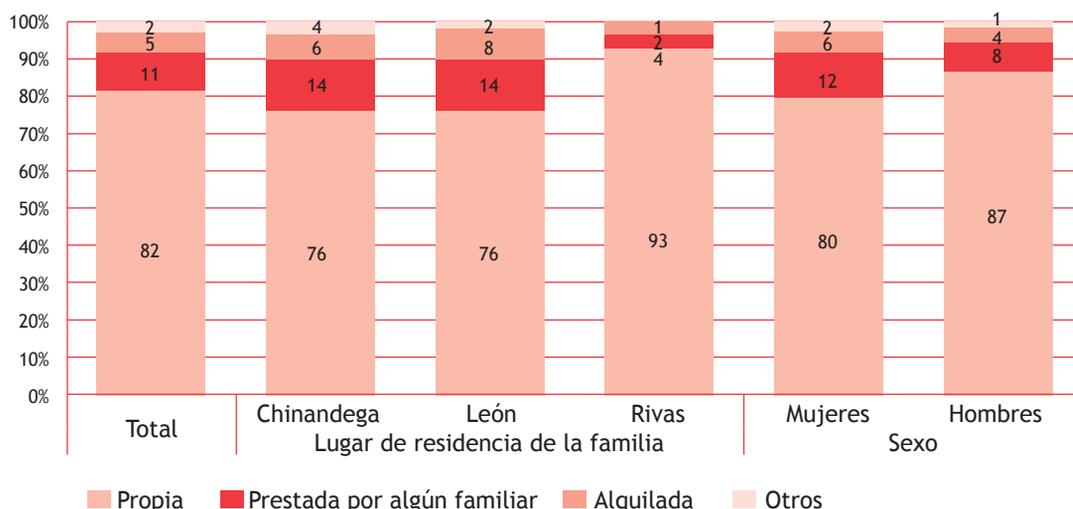
A propósito de los espacios de recreación, solo la mitad de las familias cuentan con ellos, lo que limita su socialización en los entornos inmediatos. La socialización permite articular e integrar a la población, compartir experiencias y brindar posibilidades para la resolución de conflictos. Esta situación mejora substancialmente en el caso de los emigrantes en los países de destino con respecto a la de sus familias en los países de origen.

<sup>93</sup> En los países de destino intrarregional, el acceso a centros educativos baja a un 51% en El Salvador y a un 52% en Costa Rica. Entre las posibles causas se encuentra la indocumentación y los obstáculos derivados de una situación migratoria irregular.

**GRÁFICO 4.3**

**TENENCIA DE LAS VIVIENDAS DE LAS FAMILIAS DE LA POBLACIÓN MIGRANTE SEGÚN EL INFORMANTE**

(Nicaragua, 2010 - Porcentajes/Casos=300/-)



Casos: 300 en total. 225 mujeres y 75 hombres /100 en Chinandega, 100 en León y 100 en Rivas.  
Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010.

**CUADRO 4.2**

**SERVICIOS EN LA VIVIENDA DE LA POBLACIÓN MIGRANTES SEGÚN EL INFORMANTE**  
(Nicaragua, 2010 - Porcentajes/Muestra=300/-)

Servicios con que cuenta la vivienda	
Electricidad	98
Agua potable (para tomar y uso en el hogar)	85
Baño/Ducha	72
Inodoro	54
Agua potable (pública fuera de la casa)	52
Servicio sanitario (letrina)	48
Teléfono	25
Artículos con que cuenta la vivienda	
Televisor	97
Radio	79
Plancha	90
Cocina	74
Refrigerador	47
Computadora	9
Lavadora de ropa	9
Acceso a servicios	
Sistema de recolección de basura	81
Escuela/Colegio	74
Lugares recreación	51
Acceso a guardería	4
Ninguno	3

Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010.

## CUADRO 4.3

SERVICIOS EN LA VIVIENDA DE FAMILIAS DE LA POBLACIÓN MIGRANTE SEGÚN LUGAR DE RESIDENCIA Y SEXO DEL INFORMANTE  
(Nicaragua, 2010 -Porcentajes1/-)

	Total	Lugar de residencia de la familia			Sexo del informante	
		Chinandega	León	Rivas	Mujeres	Hombres
<b>Aceso a servicios de educación y salud<sup>1/</sup></b>						
Sistema de recolección de basura	81	96	91	57	81	81
Escuela y colegio	74	87	71	65	79	61
Lugares para recreación	51	56	32	66	50	56
Acceso a guarderías	4	6	4	1	4	3
No tiene alguno	3	0	4	6	3	4
<b>Personas que utilizan centro de salud</b>						
Todos en hogar	86	88	75	94	87	83
Ninguno	5	4	8	4	5	7
Solo entrevistado/a	4	3	9	0	4	4
Solo sus hijos	3	4	4	0	2	4
No hay centro de salud cercano	1	0	3	1	1	1
Hijos y pareja	1	1	1	1	1	1
<b>Satisfacción con servicios y acceso a centros de salud</b>						
Muy buena	31	23	26	44	29	37
Índice <sup>2/</sup>	3	3	3	4	3	4

<sup>1/</sup> Respuesta de selección múltiple.

<sup>2/</sup> 5: mucha satisfacción / 1: ninguna satisfacción.

Casos: 300 en total. 225 mujeres y 75 hombres / 100 en Chinandega, 100 en León y 100 en Rivas.

Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010.

Un alto porcentaje de la población tiene acceso a la educación (véase el Cuadro 4.3): el 79% de las mujeres y el 61% de los hombres. En todo caso, el acceso a la educación no es sinónimo de permanencia.

También el lugar de residencia incide en el acceso a la educación: el 87% de los encuestados del departamento de Chinandega tienen acceso a la escuela y al colegio, el 71% en León, y el 65% en Rivas.

El acceso al sistema educativo en Nicaragua está fuertemente marcado por el estrato social, y se acentúa en la secundaria. De hecho, en el grupo de 13-17 años de edad del quintil más pobre, la tasa neta de matrícula en 2005 fue del 17,4%, mientras que en el quintil de mayores ingresos llegó al 75,5%.

“Así, mientras las personas mayores de 15 años pertenecientes al 20% más pobre de los hogares alcanzaron una escolaridad promedio de apenas 2,7 años en 2005, las pertenecientes al 20% de los hogares con mayores ingresos exhibieron una escolaridad promedio de 8,3 años”<sup>94</sup>.

La cobertura del sistema de salud entre las personas entrevistadas es alta: el 86% afirma que todos los miembros tienen acceso a algún centro de salud. Sin embargo, las diferencias son significativas por departamento: el 88% en Chinandega, el 94% en Rivas y el 75% en León (véase el Cuadro 4.3). El grado de satisfacción con el servicio ha sido desigual.

<sup>94</sup> Acevedo (2008).

En lo que concierne a los ingresos, el 79% de las familias asegura vivir con menos de 200 dólares estadounidenses mensuales. Solamente un 21% de las familias encuestadas

asegura tener un ingreso promedio mensual por encima de los 200 dólares (véase el Cuadro 4.4).

#### CUADRO 4.4

SITUACIÓN ECONÓMICA DE LAS FAMILIAS DE LA POBLACIÓN MIGRANTE, SEGÚN LUGAR DE RESIDENCIA Y SEXO DEL INFORMANTE  
(Nicaragua, 2010 - Porcentajes/Muestra=300/-)

	Total	Lugar de residencia de la familia			Sexo del informante	
		Chinandega	León	Rivas	Mujeres	Hombres
<b>Ingreso total promedio del hogar en el último mes</b>						
NR	1	1	0	1	0	1
\$ 200 o menos	79	74	79	83	80	75
\$ 201 a \$ 248	7	12	5	3	7	5
\$ 250 y más	14	13	16	13	12	19
<b>¿Considera que el ingreso le alcanzaba?</b>						
No	81	77	87	78	81	79
Sí	19	23	13	22	19	21
<b>Fuentes de ingreso del hogar</b>						
Remesas	94	91	98	92	94	93
Salario	76	84	71	73	76	75
Otras	15	10	24	10	14	17
<b>Persona que aporta mayor dinero al hogar</b>						
Cónyuge/pareja	32	31	32	34	41	5
Entrevistado/a	29	38	23	25	24	43
Padre/Madre	17	16	16	18	12	29
Hijos/hijas	10	7	11	12	12	4
Otros	12	8	18	11	10	19
<b>En lo que se gasta principalmente el dinero</b>						
Alimentos	65	70	48	77	66	63
Alquiler de vivienda, agua y electricidad	12	11	22	2	13	8
Atención médica y medicamentos	8	8	10	7	9	7
Prendas de vestir y calzado	7	8	6	6	6	9
Gastos escolares	5	1	8	6	4	7
Otros	3	2	6	2	2	7

Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010.



Por lo tanto, la mayoría de las familias encuestadas no tiene los ingresos suficientes para cubrir el costo de la canasta básica: 8.599 córdobas, 398 dólares estadounidenses aproximadamente<sup>95</sup>. De hecho, el 89% de las personas entrevistadas dice no poder sufragar los gastos familiares.

Los ingresos escasos y la falta de oportunidades laborales pueden explicar en gran medida el fenómeno migratorio. Este elemento cobra mayor relevancia al observar el peso relativo de las remesas en los ingresos del hogar: en el 94% de los casos, las remesas son una fuente del ingreso familiar. En este sentido, la emigración, más que un proyecto individual, es una estrategia para la sobrevivencia familiar.

En cuanto al destino de los ingresos, la compra de alimentos es el principal gasto para el 65% de las personas encuestadas; y para el 12%, el alquiler de la vivienda y pago de los servicios básicos. De esta forma, se puede afirmar que las remesas sirven para hacer frente a los gastos diarios, lejos de ser un mecanismo para la movilidad social, el desarrollo de pequeños o medianos emprendimientos o el incremento del patrimonio familiar.

En este caso, también se advierten diferencias entre los departamentos. En León, el gasto en alimentación es el más importante (48%), pero está 17 puntos porcentuales por debajo de la media. Y son menos (el 22%) quienes asumen como principal gasto el pago de alquiler y servicios básicos.

Según los entrevistados, en los últimos cinco años las condiciones económicas han empeorado, y señalan la importancia de las remesas<sup>96</sup>. Además de dinero, los emigrantes envían productos como ropa o calzado, que solventan otras necesidades que las remesas no consiguen cubrir.

<sup>95</sup> Este dato está estimado al tipo de cambio identificado el 5 de diciembre de 2010 (21,6 córdobas por dólar).

<sup>96</sup> CID Gallup Latinoamérica (2010).

En contrapartida, es evidente la desarticulación familiar. Con ella se dan otros fenómenos sociales como lo es la deserción del sistema educativo de las hijas e hijos de las personas emigrantes que quedan a cargo de un tercero. “No serviría de nada estar todos juntos si no se tiene dinero con que vivir y comer”, se recoge en una entrevista<sup>97</sup>.

Según lo planteado en los grupos focales hay tres elementos clave que empujan a una persona a migrar a otro país: la facilidad de acceso, la cercanía y la posibilidad de tener trabajo (véase la Figura 4.1). El trabajo es la principal razón para emigrar.

En los grupos focales, los empresarios refirieron dos elementos que dificultan el desarrollo de empleos de calidad en Nicaragua:

- La situación económica mundial ha afectado a las empresas de Nicaragua, que han recortado personal; sobre todo, mano de obra no calificada.
- La falta de mano de obra calificada es un obstáculo para el rendimiento. La capacitación deficiente de profesionales les obliga a recurrir a mano de obra de países vecinos como Guatemala y El Salvador.

Los países de destino más atractivos son España y los Estados Unidos. Sin embargo, la distancia y la inversión económica que estas opciones representan dinamiza la migración intrarregional centroamericana.

Las familias de las personas migrantes “no vislumbran cambios positivos en la situación del país; por el contrario, un alto porcentaje de los entrevistados, si tuviera las condiciones, saldría del país con el fin de buscar mejores oportunidades de empleo e ingresos económicos, pero dejar a sus familias los detiene”<sup>98</sup>.

<sup>97</sup> *Ibíd.*

<sup>98</sup> *Ibíd.*

**FIGURA 4.1**

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

**Motivadores.** El principal motivador para elegir un país a donde migrar es la falta de empleos. El poder tener lo mínimo necesario para que toda la familiar pueda subsistir.

**Países potenciales.** Los países donde los familiares buscan migrar son Costa Rica por su seguridad económica y social, Panamá y El Salvador, por su salario en dólares. Entre los países potenciales se encuentran Estados Unidos, y España sin embargo el acceso en términos económicos y de distancia lo hace más difícil.

**Información.** La información importante para los inmigrantes sobre los potenciales países son la facilidad de acceso para cruzar la frontera, la disponibilidad de empleo, y la remuneración.



- Principales zonas donde migran
- Costa Rica
  - Panamá
  - El Salvador

En resumen, la migración es una estrategia frente a la falta de oportunidades de empleo en Nicaragua, a la presión económica por la cantidad de dependientes (niños, niñas y adolescentes) y a la falta de permanencia en el sistema educativo.

En cuanto al acceso al mercado laboral, el género es un asunto relevante. El tipo de trabajo al que tiene acceso una mujer depende de la posibilidad de conciliación de trabajo y familia (doble papel de proveedora y cuidadora). Estar fuera del mercado laboral significa no contar con cobertura de la seguridad social ni tener los recursos para pagar servicios de salud.

En este campo se deben propiciar la mayor incorporación y participación de las mujeres en el sistema educativo y la seguridad social. Asimismo, debe propiciarse las alternativas de capacitación, académica y técnica, teniendo en cuenta las posibilidades reales de participación de las mujeres: la radio y la televisión, con las que cuentan en la mayoría de los hogares encuestados, podrían fungir como plataformas educativas para mejorar las condiciones de vida de las

generaciones presentes y futuras, y podrían servir también para establecer políticas de retención de migrantes.

Nicaragua cuenta con experiencias muy interesantes de educación de adultos, educación popular y alfabetización.

Estas experiencias se podrían recuperar y contextualizar en función de las dinámicas socioeconómicas y sociolaborales actuales de la región.

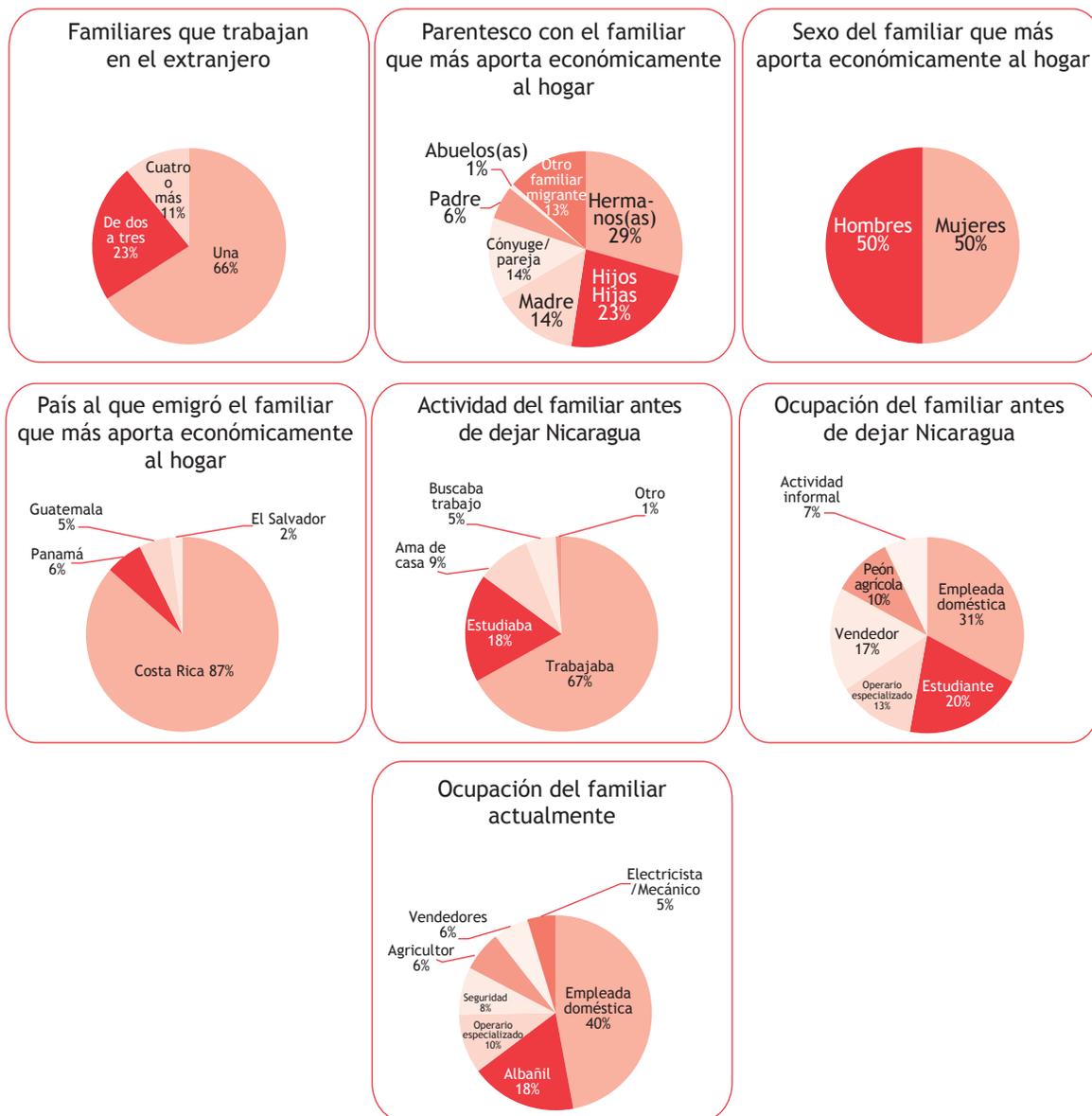
Por otra parte, la gran cantidad de hijos en los hogares encuestados y el escaso acceso a servicios de cuidado son una limitación para la participación de las mujeres en el mercado laboral, por lo que es vital la creación de programas de cuidado.

**4.2 Principales características sociodemográficas de las personas emigrantes**

La caracterización de las personas migrantes ayuda a comprender las relaciones,

**GRÁFICO 4.4**

**ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN, SEGÚN EL FAMILIAR INFORMANTE**  
(Nicaragua, 2010 - Porcentajes/Muestra =300/-)



Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010.

prácticas y significados socioeconómicos y sociodemográficos de la migración. Además, permite diseñar y llevar a cabo acciones y políticas para la gestión y atención del fenómeno. En esta sección se presentan las principales características de la población emigrante nicaragüense a partir de la información suministrada por sus familiares (véase el Gráfico 4.4)<sup>99</sup>.

<sup>99</sup> El hecho de que esta información haya sido recabada desde fuentes indirectas (los parientes de los migrantes y no los migrantes directamente), pese a acarrear algunos riesgos en la precisión de los datos obtenidos, permite abordar el fenómeno migratorio desde la perspectiva de las familias y, por tanto, facilitar el estudio de los impactos reales que la emigración de uno o más de sus parientes tiene para las familias.

El 66% de las personas encuestadas asegura que al menos uno de sus familiares vive en otro país centroamericano, un 23% dice tener dos o tres miembros de su familia en el extranjero, y el 11% señala tener más de cuatro miembros de su familia en las mismas condiciones.

Se advierte, por lo tanto, que la migración, además de una opción individual, es muchas veces familiar. En esta línea, dado que las remesas son una de las principales fuentes de ingresos de los hogares encuestados (94%), tener más de un miembro de la familia en otro país evidentemente representa una estrategia de diversificación (personal y familiar) de aportantes.

Dado que los bajos ingresos son la razón principal de la migración en Nicaragua, es importante impulsar programas y proyectos que trasciendan lo nacional y se enfoquen en la generación de agendas de cooperación internacional con los principales países de destino.

Para garantizar en ellos la movilidad social de los emigrantes es necesario articular relaciones que propicien la inserción en el mercado laboral y la participación en el sistema educativo. Si esto se da, a mediano y largo plazo tendrá consecuencias sobre los montos de las remesas y las ayudas en especie enviadas.

La carga de trabajo -remunerado y no remunerado- impide a las mujeres encontrar un empleo para hacer frente a los gastos del hogar. Esto evidencia la necesidad de articular estrategias, programas y proyectos que permitan ir generando transformaciones en la dinámica cultural -sobre todo, en el ámbito familiar- que les brinden espacios igualitarios tanto dentro como fuera del hogar.

En la región centroamericana, el autoempleo es la principal actividad económica; sobre todo, en microempresas<sup>100</sup>. En Nicaragua representa el 44% de los empleos: la mayoría

de ellos, de mujeres que realizan trabajo doméstico. Según el familiar de la persona que migró, el 31% de las mujeres migrantes realizaban trabajo doméstico en su país (22.5% de forma remunerada); y al llegar a los países de destino, el porcentaje de personas que realizan este tipo de trabajo de forma remunerada sube hasta el 40% (véase el Gráfico 4.4).

Esto es reflejo de las pocas opciones con que cuentan muchas mujeres latinoamericanas para vincularse en ocupaciones y actividades económicas que vayan más allá de las tareas del hogar<sup>101</sup>.

En Costa Rica, las nicaragüenses trabajan principalmente en el servicio doméstico, y triplican la cantidad de costarricenses ocupadas en esta actividad<sup>102</sup>.

El Gráfico 4.4 también permite analizar la dinámica de las actividades económicas entre los países de origen y destino. Mientras el trabajo doméstico aumenta en términos relativos en los países de destino, actividades económicas del sector agrícola o los operarios especializados pierden su peso comparativo. Además, desaparece el apartado de estudiantes: el 20% de los migrantes estudiaba en Nicaragua.

Las tasas de participación en el mercado laboral de la población inmigrante nicaragüense son mayores que las de la costarricense. Ahora bien, para actividades que requieren mayor cualificación se tiende a privilegiar a las mujeres de otras nacionalidades porque tienen mejores niveles educativos que las nicaragüenses<sup>103</sup>.

<sup>101</sup> Además, los familiares y las personas migrantes entrevistadas indicaron que las mujeres experimentan más dificultades en el reconocimiento de derechos laborales. El empleo en el servicio doméstico no garantiza el pago de salario mínimo, horas extras, etc., como fue reconocido también en los estudios hechos con personas migrantes en Costa Rica y El Salvador.

<sup>102</sup> Castro y Morales (2006).

<sup>103</sup> *Ibíd.*

<sup>100</sup> Estado de la Nación (2008).

**CUADRO 4.5**

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN EMIGRANTE POR SEXO, NIVEL EDUCATIVO  
Y EDAD DE LA PERSONA MIGRANTE  
(Nicaragua, 2010 - porcentajes)

	Total	Mujeres	Hombres
<b>Nivel educativo</b>			
Ninguno	4,7	5,3	4,0
Primaria incompleta	17,7	16,7	18,7
Primaria completa	20,0	20,7	19,3
Secundaria incompleta	35,3	33,3	37,3
Secundaria completa	14,3	17,3	11,3
Estudios universitarios	8,0	6,7	9,3
Total	100,0	100,0	100,0
Cantidad de encuestados	300,0	150,0	150,0
<b>Grupos de edad</b>			
19 a 24	8,3	7,3	9,3
25 a 29	16,3	16,0	16,7
30 a 34	15,3	14,0	16,7
35 a 39	21,0	21,3	20,7
40 a 44	14,3	11,3	17,3
45 a 49	10,0	10,0	10,0
50 a 54	9,3	12,7	6,0
55 y +	5,3	7,3	3,3
Total	100,0	100,0	100,0
Cantidad de encuestados	300,0	150,0	150,0

Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010.

Los problemas de acceso y permanencia en el sistema educativo coloca a las personas migrantes nicaragüenses en una posición de desventaja comparativa. De hecho, el 78% no ha llegado a finalizar la secundaria (véase el Cuadro 4.5)<sup>104</sup>.

Quienes tienen una cualificación más alta tienen mejores oportunidades no solo laborales sino también de regularizar su situación migratoria<sup>105</sup>. Sin embargo, la

mayoría trabaja en pequeñas y medianas empresas intensivas -a menudo, en el sector informal- cuya necesidad radica en la producción y no en los niveles de cualificación de sus trabajadores<sup>106</sup>.

El bajo nivel de escolaridad de la región centroamericana es especialmente preocupante dada la intensa relación entre educación y pobreza, y pobreza y migración.

<sup>104</sup> Esto coincide con la información obtenida en el trabajo de campo desarrollado en Costa Rica y El Salvador, principales receptores de población migrante nicaragüense.

<sup>105</sup> Estado de la Nación (2008)

<sup>106</sup> En palabras de un migrante retornado consultado en este estudio, la necesidad de capacitación se experimenta en el país de destino: "También tienen que dar capacitación, programas para gente como nosotros; es muy difícil ir a la universidad pero tampoco hay casi centros".

La desigualdad restringe las oportunidades de desarrollo de algunos sectores de la población: dificulta la formación de capital humano y limita las posibilidades de invertir en educación, lo que a su vez reduce la capacidad de crecimiento económico<sup>107</sup>. A medida que aumenta el nivel educativo, la pobreza se reduce significativamente. De hecho, para las personas que “tienen primaria completa (6 grados) la incidencia es menor del 40%, y para los que han culminado la educación media o secundaria (entre 11 y 12 años, dependiendo de los países), la incidencia es apenas superior al 10%”<sup>108</sup>.

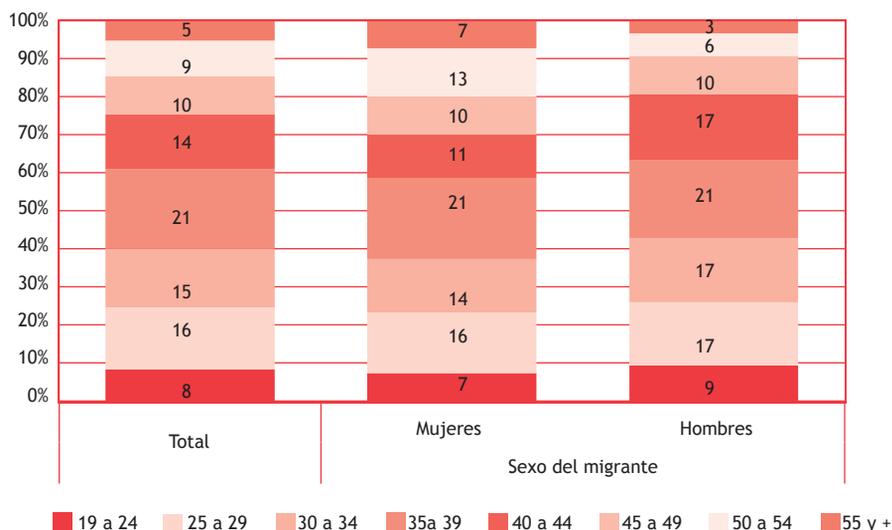
Pero el contexto no ayuda: la actual dinámica de acumulación en la región incide en la desigualdad social; y la creación de puestos de trabajo de baja cualificación y

remuneración impide estimular y promover la educación y la formación.

Además de la desigualdad social, el limitado acceso a la educación de la población inmigrante nicaragüense en Costa Rica y El Salvador se debe, principalmente, a su condición migratoria<sup>109</sup>. En consecuencia, ocupan puestos de baja cualificación y remuneración: principalmente, ligados a la agricultura de exportación y plantas agroindustriales, en gran parte, en las zonas rurales de Costa Rica. Cuando tienen más formación, trabajan en la construcción, los servicios y el comercio, ubicados, mayormente, en las zonas urbanas<sup>110</sup>. No obstante, las condiciones de trabajo en estos sectores no necesariamente son mucho mejores. Estos rasgos también han sido identificados en El Salvador<sup>111</sup>.

**GRÁFICO 4.5**

**FAMILIAR MIGRANTE QUE MÁS APORTA AL HOGAR SEGÚN GRUPO DE EDAD (Nicaragua, 2010 - Porcentajes)**



Casos: Total: 300 (150 mujeres y 150 hombres)

Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010.

<sup>107</sup> PNUD (2010).

<sup>108</sup> PNUD (2003).

<sup>109</sup> Castro y Morales (2006).

<sup>110</sup> Morales (2008).

<sup>111</sup> Baumeister, Acuña y Fernández (2008).

En un grupo focal, algunos migrantes comentaban lo siguiente:

- El nicaragüense que ha trabajado fuera y ha retornado está consciente de que hay puestos que los trabajadores locales rechazan y quedan disponibles pero por una remuneración más baja.
- A diferencia de los trabajadores de países como Costa Rica y Panamá, el trabajador nicaragüense está habituado a desempeñar trabajos más pesados.
- Las personas inmigrantes retornadas reconocen que la paga es mejor para los trabajadores nacionales (Costa Rica), y menor paga para quien se encuentran de forma irregular en el país<sup>112</sup>.

Entre quienes emigran a Honduras, el 60,9% tienen entre 19 y 39 años de edad (véase el Gráfico 4.5). De hecho, la juventud de la población emigrante es una particularidad de la dinámica laboral centroamericana. En algunos países, gran parte de la fuerza laboral está compuesta por personas de 25 años o menos.

También en Costa Rica es una población joven: el 49,1% de los inmigrantes nicaragüenses tiene entre 20 y 39 años<sup>113</sup>.

Por lo tanto, la mayoría de quienes salen de Nicaragua tiene entre 18 y 35 años de edad; además de niños, niñas y adolescentes no acompañados<sup>114</sup>. El 82,7% tiene como destino Costa Rica (véase el Cuadro 4.6).

#### CUADRO 4.6

CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO MIGRATORIO DE LAS PERSONAS MIGRANTES  
(Nicaragua, 2010 - porcentajes)

	Total	Lugar de residencia de la familia			Sexo	
		Chinandega	León	Rivas	Hombres	Mujeres
<b>A qué país se traslado</b>						
Costa Rica	82,7	71,0	83,0	94,0	84,0	81,3
Panamá	5,7	8,0	6,0	3,0	6,0	5,3
Guatemala	5,3	12,0	4,0	0,0	2,7	8,0
El Salvador	2,3	3,0	2,0	2,0	1,3	3,3
Honduras	2,3	4,0	3,0	0,0	3,3	1,3
México	1,7	2,0	2,0	1,0	2,7	0,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cantidad de encuestados	300	100	100	100	150	150
<b>Año en el que salió del país</b>						
1980 a 1989	1,3	0,0	2,0	2,0	2,7	0,0
1990 a 1999	6,0	5,0	7,0	6,0	6,7	5,3
2000 a 2005	14,3	14,0	13,0	16,0	11,3	17,3
2006 a 2010	78,3	81,0	78,0	76,0	79,3	77,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cantidad de encuestados	300	100	100	100	225	75

Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010.

<sup>112</sup> CID Gallup (2010).

<sup>113</sup> Castro y Morales (2006).

<sup>114</sup> Zavala (2010).

Más allá de los aspectos de carácter económico o laboral, se han desarrollado nuevas formas de interdependencia sub-regional: personas con pocas oportunidades han dado vida a prácticas sociales y redes de apoyo que dinamizan los flujos migratorios y los mercados de trabajo regionales actuales<sup>115</sup>. Así lo manifiesta un inmigrante retornado:

*“Yo me fui a visitar a mi hermano que estaba viviendo en Costa Rica, y decidí quedarme a trabajar un tiempo, pero fue duro estar lejos de la familia”.*

Costa Rica ha ratificado siete de los diez instrumentos regionales más importantes sobre migración. Esto ha podido incidir en el incremento de los flujos migratorios existentes entre estos dos países en los últimos años<sup>116</sup>. Los convenios no ratificados son los relacionados con la protección de los derechos laborales de las y los trabajadores inmigrantes<sup>117</sup>.

Los movimientos emigratorios desde Nicaragua hacia Panamá, Guatemala y El Salvador están muy por debajo: en Costa

Rica, el 76% de la población inmigrante viene de Nicaragua<sup>118</sup>. Las razones para elegir Costa Rica como país de destino son la cercanía, la economía y la seguridad social. En cambio, los salarios en dólares atraen hacia Panamá y El Salvador. En todo caso, Estados Unidos y España son los destinos más deseados aunque menos elegidos por los costos que conlleva.

Rivas es el departamento nicaragüense del que más personas emigran hacia Costa Rica: 94% de la población emigrante entrevistada. También para Chinandega Costa Rica es el principal país de destino (71%), aunque Panamá, Guatemala y El Salvador tienen un peso notable en comparación con el comportamiento de Rivas y León.

Por otro lado, llama la atención las diferencias por sexo en la elección del país de destino. Por ejemplo, Guatemala es un país de destino por el que optan más hombres que mujeres, con una diferencia leve del 5,3%.

La migración en Centroamérica se ha intensificado tras las guerras centroamericanas; principalmente, en los años noventa. Aunque también hay importantes flujos migratorios más recientes, especialmente durante los años 2006-2010. De esta última etapa es el 78,3% de los encuestados. Como se puede observar en el Cuadro 4.6, entre 2000 y 2005 apenas hubo emigración.

A finales de 1998, el Huracán Mitch acentuó las brechas económicas y sociales en la región, y que podría haber intensificado los movimientos migratorios a nivel regional. Además, en el período 2006-2008, hubo una gran demanda en el mercado laboral de construcción en Costa Rica, cubierta por mano de obra nicaragüense.

Como se ha podido advertir hasta el momento y como muestra el Cuadro 4.7, buscar trabajo es la principal razón para dejar su país de origen.

<sup>115</sup> Castro y Morales (2006).

<sup>116</sup> Los siete convenios y protocolos ratificados por Costa Rica son (Zavala, 2010): 1. Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente mujeres y niños; 2. Protocolo contra el tráfico ilícito de Migrantes por tierra, mar y aire; 3. Convención sobre el Estatuto de las Personas Apátridas; 4. Convención para la Reducción de los Casos de Apátrida; 5. Convención Interamericana contra el Tráfico Internacional de Menores; 6. Convención Interamericana sobre Restitución Internacional de Menores; 7. Convención Interamericana sobre Asilo Territorial.

<sup>117</sup> Las convenciones no ratificadas por Costa Rica son: 1. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; 9. Convenio núm. 97 de la OIT relativo a los trabajadores migrantes; 10. Convenio núm. 143 de la OIT sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes.

<sup>118</sup> Morales (2008).

## CUADRO 4.7

PRINCIPALES CAUSAS DE LA MIGRACIÓN SEGÚN PERFIL DE MIGRANTES  
(Nicaragua, 2010 - porcentajes)

	Padre/madre	Esposa/o	Hijos/as	Hermanos/as	Otro familiar
Busca trabajo	76,7	59,2	69,7	80,3	25,0
NS/NR	16,4	36,8	23,7	7,7	68,8
Tenía trabajo allá /lo trasladaron	2,6	1,3	3,9	4,3	6,3
Estudio	2,6	2,6	1,3	3,4	0,0
Otras razones	1,7	0,0	1,3	4,3	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cantidad de encuestados	116	76	76	117	16

Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010.

Si bien en la región se ha incentivado e incrementado la producción -principalmente, en el sector de la exportación-, en Nicaragua no se han logrado un aumento real y sostenido de puestos de trabajo.

Además de las razones económicas (la falta de empleo, la mala remuneración y los deseos de contar con una vivienda digna), los familiares de emigrantes aducen otras políticas y sociales (véase la Figura 4.2).

La inestabilidad política se señala como un factor determinante para la ausencia de inversión extranjera que generara empleo. Esto mismo apuntaron las personas empresarias entrevistadas en los grupos focales<sup>119</sup>.

Como razones de tipo social, el rencuentro familiar es el principal factor motivador de la migración nicaragüense.

En resumen, la emigración nicaragüense intrarregional se dirige principalmente a Costa Rica, seguida de El Salvador y Panamá. En general, es una población joven con

bajos niveles de educación, lo que limita la posibilidad de acceso a trabajos mejor remunerados que requieren de niveles de cualificación más altos. Vienen a estos países para suplir una demanda de mano de obra barata y no calificada.

Si bien ha habido eventos adversos importantes, como el Huracán Mitch, que inciden en la explicación de los flujos migratorios, la falta de empleo en Nicaragua y la baja inversión social conlleva a las familias nicaragüenses a emplear la migración como una estrategia familiar de bienestar.

La mayoría de la población encuestada tiene por lo menos un miembro de la familia fuera del país. De hecho, Nicaragua es uno de los países de América Latina con más altas tasas de emigración.

A medida en que aumenta el nivel educativo, son mayores las opciones para enfrentar los retos de la vida, para insertarse en las dinámicas laborales intrarregionales y para acceder a mejor remuneración. Además, los ingresos se podrían emplear de forma más estratégica, invirtiendo, por ejemplo, en educación. Con todo ello, los emigrantes estarían en condiciones de enviar remesas más cuantiosas.

<sup>119</sup> Según los empresarios nicaragüenses participantes en el grupo focal realizado por CID Gallup (2010), los principales obstáculos son la situación económica inestable del país; la falta de empleo y su consiguiente escaso poder adquisitivo empuja a la creación de comercios informales de competencia que no pagan impuestos.

FIGURA 4.2

## RAZONES PARA MIGRAR



### 4.3 Los impactos familiares

#### 4.3.1 Los impactos económicos: el papel de las remesas como estrategia de ingresos

En este apartado se analizan las principales implicaciones de las remesas en las dinámicas familiares, el impacto en la calidad de vida de las familias y las percepciones sobre la migración.

Según el Programa Estado de la Nación (2008), las remesas son una de las principales fuentes de financiamiento de los países en desarrollo; principalmente, de los ubicados en América Latina y el Caribe, región que ocupa el primer lugar como receptor. Las remesas representan cerca del 70% de la inversión extranjera directa y superan cinco veces la ayuda oficial para el desarrollo<sup>120</sup>.

En Centroamérica, el 15,2% de los hogares son receptores de remesas. En Nicaragua son el 15% y están ubicados principalmente en Managua<sup>121</sup>. El comportamiento urbano-rural es único en la región: la diferencia es de 14 puntos porcentuales.

Los flujos intrarregionales son relevantes únicamente para Nicaragua: en 2006, el 23,6% de las remesas provino de la región centroamericana; Costa Rica representó el 92% del total<sup>122</sup>. De hecho, el 24% de las remesas que recibe Nicaragua proceden de Costa Rica<sup>123</sup>.

El peso de las remesas en la economía familiar es estratégico (véase el Cuadro 4.8): el 96% de la población migrante nicaragüense entrevistada envía ayuda económica a sus familiares en el país de origen.

Este fenómeno tiene un significado socio-económico, más allá de la subsistencia familiar: es el aporte a la economía y al desarrollo nacional de los trabajadores nicaragüenses en Costa Rica<sup>124</sup>.

El 41,3% envía entre 50 y 99 dólares estadounidenses (véase el Cuadro 4.8): son menos en León (35,7%) y Rivas (38,7%), y más en Chinandega (49,5%). Esto podría tener relación con el país de destino principal de cada departamento. El 28,1% remite entre 1 y 49 dólares estadounidenses;

<sup>120</sup> Fajnzylber (2007) en Programa Estado de la Nación (2008).

<sup>121</sup> *Ibid.*

<sup>122</sup> Orozco (2008) en Programa Estado de la Nación (2008).

<sup>123</sup> Monge, Céspedes y Vargas (2010).

<sup>124</sup> Zavala (2010).

**CUADRO 4.8**

IMPORTANCIA DE LAS REMESAS RECIBIDAS POR LAS FAMILIAS DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE  
SEGÚN EL INFORMANTE  
(Nicaragua, 2010 -Casos: 288-)

	Total	Lugar de residencia de la familia			Sexo	
		Chinandega	León	Rivas	Mujeres	Hombres
<b>Familiares emigrantes enviaron ayuda económica en el último año</b>						
Sí	96,0	97,0	98,0	93,0	95,1	98,7
No	4,0	3,0	2,0	7,0	4,9	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cantidad de encuestados	300	100	100	100	225	75
<b>Monto promedio de dinero que recibe la familia</b>						
NS/ NR/Irregular	0,7	1,0	1,0	0,0	0,0	2,7
De \$1 a \$49	28,1	26,8	31,6	25,8	28,5	27,0
De \$50 a \$99 dólares	41,3	49,5	35,7	38,7	42,5	37,8
De \$100 a \$149	18,8	15,5	17,3	23,7	19,2	17,6
De \$150 a \$199	4,5	2,1	7,1	4,3	4,2	5,4
De \$200 a \$499	6,3	5,2	7,1	6,5	5,1	9,5
De \$500 a \$999	0,3	0,0	0,0	1,1	0,5	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cantidad de encuestados	288	97	98	93	214	74
<b>Frecuencia del envío de la ayuda económica</b>						
Cada mes	48,3	36,1	54,1	54,8	45,3	56,8
Cada quince días	16,7	23,7	12,2	14,0	19,2	9,5
Cada dos meses	6,9	7,2	8,2	5,4	7,5	5,4
Cada tres meses o +	7,6	10,3	10,2	2,2	8,4	5,4
Irregular	17,4	19,6	11,2	21,5	16,4	20,3
Cada ocho días	2,4	2,1	4,1	1,1	2,3	2,7
Otros <sup>1/</sup>	0,7	1,0	0,0	1,1	0,9	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cantidad de encuestados	288	97	98	93	214	74
<b>¿Cuánto significa las remesas en los ingresos del hogar mensualmente?</b>						
Entre un cuarto y menos de la mitad	33,7	50,5	25,5	24,7	31,3	40,5
Menos de una cuarta parte	23,3	17,5	20,4	32,3	23,8	21,6
La mitad del ingreso	16,0	14,4	19,4	14,0	17,8	10,8
La gran mayoría del ingreso	14,9	5,2	20,4	19,4	15,9	12,2
Más de la mitad	9,4	11,3	12,2	4,3	8,9	10,8
No sabe	2,8	1,0	2,0		2,3	4,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cantidad de encuestados	288	97	98	93	214	74

Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010.

Notas:

<sup>1/</sup> Cada tres a seis semanas.

principalmente a León. Y el 18% aporta entre 100 y 149 en remesas; sobre todo, en Rivas. Si bien el dinero enviado dista del costo de la canasta básica, representa una ayuda fundamental para enfrentar los gastos de los hogares.

La periodicidad del envío es mensual en el 48% de los casos, con una diferencia considerable entre León y Rivas (54,1% y 54,8%, respectivamente) y Chinandega (36,1%). En este último departamento, el envío quincenal es muy superior que en los otros dos: el 23,7%.

Por otro lado, un 17,4% no recibe las remesas de forma regular o periódica: en Rivas, son el 21,5% de los casos. Esto genera mucha inestabilidad económica en las familias, pues no permite planificar los gastos del hogar.

Para un 33,7% de las familias, las remesas representan entre un cuarto y la mitad del ingreso mensual: en Chinandega, para más de la mitad de las familias entrevistadas; a diferencia de la población en León y Rivas, donde representa el 26% y 25%.

Asimismo, se puede observar que para el 23% ese ingreso significa menos de una cuarta parte del total mensual: el 18% en Chinandega, el 20% en León y el 32% en Rivas.

Finalmente, para un 16% de las familias entrevistadas, las remesas representan por lo menos la mitad del ingreso mensual del hogar. Y para un 14,9%, la mayoría del ingreso: en León y Rivas, alrededor del 20% de las familias está en esta situación. Las diferencias geográficas son, por lo tanto, marcadas; y deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar políticas públicas.

En resumen, las remesas tienen un papel fundamental en la sociedad y la economía nicaragüense. Su peso relativo en la dinámica macroeconómica del país ha aumentado con los años. Para muchas familias, la migración y las remesas son la principal estrategia para sufragar los gastos del hogar. Como muestra,

casi todas las familias entrevistadas para este estudio aseguran recibir remesas u otro tipo de ayudas provenientes de sus familiares en el extranjero.

Normalmente, son montos significativos para las familias: entre 50 y 99 dólares estadounidenses al mes. Con esos recursos, las familias asumen los gastos diarios, pero son suficientes para ahorrar y hacer inversiones más grandes, como la construcción de una vivienda o la inversión en una empresa.

### 4.3.2 Los impactos en la calidad de vida de las familias

En este apartado se presentan algunos hallazgos sobre los impactos de la migración en las familias que permanecen en los países de origen.

Por un lado, la emigración ha modificado los núcleos familiares: los hijos quedan bajo el cuidado de los familiares que permanecen en el país y que muchas veces deben abandonar el trabajo para dedicarse a cuidar a los niños. Por otro lado, las remesas han permitido atender sus necesidades básicas<sup>125</sup>.

La familia siente positivamente el impacto que tiene el fenómeno migratorio (véase el Cuadro 4.9). Esa sensación disminuye en las mujeres: el 44% asegura que su situación ha mejorado al emigrar un familiar; frente al 53% de los hombres que así lo piensan.

Más de la mitad de las familias entrevistadas (55%) consideran que la salida de un miembro de la familia no ha significado una recomposición de la estructura familiar. Llama la atención que mientras el 52% del total de las mujeres encuestadas respaldan este argumento, el porcentaje se incrementa en el caso de los hombres hasta el 63%.

Esto podría deberse a la diferencia de responsabilidades asumidas por hombres

<sup>125</sup> CID Gallup (2010).

## CUADRO 4.9

IMPACTO DE LA MIGRACIÓN EN LAS FAMILIAS SEGÚN EL INFORMANTE  
(Nicaragua, 2010 -Casos: 300-)

	Total	Sexo	
		Mujeres	Hombres
<b>Situación del hogar al irse el familiar</b>			
Mucho mejor	46	44	53
Índice <sup>1/</sup>	4	4	4
<b>Modificaciones en las familias</b>			
Ninguna	55	52	63
Composición del hogar <sup>2/</sup>	41	46	27
Restricción de gastos <sup>3/</sup>	13	12	16
<b>Impactos negativos para la familia</b>			
Desintegración familiar	48	51	39
Cambios en la convivencia <sup>4/</sup>	36	40	23
Ausencia figura paterna/materna <sup>5/</sup>	31	28	40
NS/NR	21	19	27
Necesidades básicas/acceso a servicios <sup>6/</sup>	6	5	7
<b>Impacto en los niños/jóvenes</b>			
NS/NR	33	31	40
Escuela <sup>7/</sup>	6	7	4
Convivencia <sup>8/</sup>	40	46	24
Salud	6	7	3
Otros <sup>9/</sup>	22	20	31

<sup>1/</sup> 5 es mucho mejor y 1 es ninguno.

<sup>2/</sup> Incluye: cuidado de hijos y toma de decisiones en manos de otras personas y desintegración familiar (nueva pareja u hogar).

<sup>3/</sup> Incluye: gastos de alimentación, vivienda y uso del tiempo para actividades recreativas.

<sup>4/</sup> Incluye: desamparo en momentos de dificultad, muerte de algún familiar, dificultades para compartir con los seres queridos

<sup>5/</sup> Cambios en las responsabilidades del cuidado y la crianza de los hijos/as

<sup>6/</sup> Incluye: necesidades económicas, alimentos y deserción escolar.

<sup>7/</sup> Incluye: Deserción o problemas en la escuela

<sup>8/</sup> Incluye: cambios en el comportamiento como indisciplina o tristeza

<sup>9/</sup> También incluye ningún impacto

Casos: Total: 300, Mujeres: 225, Hombres 75, Chinandega: 100, León 100, Rivas:100.

Fuente: Elaboración propia basada en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Nicaragua, abril 2010.

FIGURA 4.3

## IMPACTOS DE LA MIGRACIÓN EN LA VIDA DE LOS FAMILIARES



y mujeres en el hogar: los hombres no necesariamente contraen tareas adicionales como el cuidado, la educación y crianza de los propios hijos o incluso de los hijos de familiares que emigran.

De entre el 41% que afirman haber sufrido una recomposición de la familia, casi la mitad de las mujeres (46%) aseguran tener entre sus nuevas tareas el cuidado de los hijos de la persona migrante y la toma de nuevas decisiones en el hogar. También señalan haber experimentado una desintegración familiar. Solo el 27% de los hombres dicen lo mismo.

En general, menos de la mitad (48%) afirma que la migración provocara desintegración familiar. El desamparo en los momentos difíciles (36%) y el cambio de roles en el cuidado y la crianza de los hijos (31%) son los impactos negativos señalados del fenómeno migratorio. Además, el 40% asegura que los niños y jóvenes han cambiado su

comportamiento al migrar un miembro de su familia; por ejemplo, con indisciplina y tristeza.

Los cambios se reflejan en la dinámica familiar; sobre todo, el distanciamiento y la falta de comunicación entre adultos y niños. También en las condiciones laborales: algún miembro de la familia deja de trabajar para cuidar a los hijos pequeños de la persona emigrante. Asimismo, la migración incentiva a otros familiares a emigrar.

En síntesis, si bien en términos generales las familias encuestadas aseguran que la situación de sus hogares ha mejorado a partir de la salida del país de alguno de sus familiares, la migración tiene algunos efectos negativos muy importantes. Se asegura que la salida de algún miembro fuera del país ha ocasionado una recomposición de las dinámicas familiares, desobediencia, indisciplina y tristeza en los hijos que quedan en el país de origen.

## 5

## Marco legal e institucional para la gestión de los flujos migratorios laborales en Nicaragua



El presente apartado expone las principales características de los mecanismos legales e institucionales existentes en Nicaragua a partir de los cuales se abordan, gestionan y administran los flujos inmigratorios y emigratorios, haciendo especial énfasis en los flujos intrarregionales. Esta exposición resulta vital e imprescindible en cualquier proceso de análisis y valoración que se realice del andamiaje sobre el cual se sustenta la gestión de las migraciones laborales en cualquier país, pero más aun en países como Nicaragua cuya historia reciente está caracterizada por fuertes flujos emigratorios.

### 5.1 Marco institucional

#### Instituciones encargadas de la regulación de la migración laboral

Analizar el andamiaje institucional establecido para gestionar la migración laboral que tiene como destino u origen Nicaragua es fundamental para proveer recomendaciones de política pública que mejoren la gestión, en términos de favorecer su regulación y regularización. En este apartado se incluyen las principales instituciones vinculadas con la gestión de las migraciones laborales en Nicaragua y se señalan sus principales obligaciones y competencias legales en la materia.

#### a) DGME / Ministerio de Gobernación

Según la Ley Orgánica del Ministerio de Gobernación<sup>126</sup>, una de las atribuciones y funciones del Ministerio de Gobernación es expedir los documentos que acrediten la nacionalidad nicaragüense y tramitar la nacionalización de las personas extranjeras y la pérdida de la nacionalidad, de acuerdo con la Constitución y las leyes. Además, es el ente responsable de regular los movimientos migratorios.

Dentro de este Ministerio se ubica la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), que se organiza y funciona de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Migración y Extranjería<sup>127</sup> y su Reglamento.

En los Capítulos II y III de la Ley núm. 761 de Migración y extranjería se estipulan la estructura y atribuciones de la DGME en materia de otorgamiento, pérdida y recuperación de la nacionalidad nicaragüense.

El Artículo 10 de la ley indica las atribuciones de la DGME:

1. La ejecución de las políticas migratorias encomendadas por el Poder Ejecutivo y la propuesta de modificaciones legales al Ministro o Ministra de Gobernación.
2. Los distintos servicios migratorios.
3. Las estadísticas migratorias.

<sup>126</sup> Decreto núm. 64-90 de 4 de diciembre de 1990, publicado en la Gaceta núm. 241 de 14 de diciembre de 1990.

<sup>127</sup> Ley núm. 761, publicada en las Gacetas núm. 125 y núm. 126 de 7 de julio de 2011.

4. La concesión de visas para extranjeros.
5. La emisión de permisos temporales para trabajar de forma remunerada en el país hasta por un año.
6. El trámite y resolución de las solicitudes de residencia temporal y permanente.
7. La custodia en el albergue de los inmigrantes irregulares.
8. La inspección de los registros y la ejecución de los controles administrativos correspondientes en los centros de trabajo para determinar la condición migratoria de las personas trabajadoras migrantes.

#### b) Ministerio de Trabajo (MITRAB)

Otra institución pública vital para la gestión de las migraciones laborales es el Ministerio de Trabajo (MITRAB), el cual ejerce estas funciones por medio del Departamento de Migraciones Laborales. En 2006, el MITRAB reestructuró la Dirección General de Empleo y Salarios a fin de asumir los nuevos retos planteados por el mercado laboral y de dar seguimiento e implementar el Acuerdo Binacional con Costa Rica en materia de gestión migratoria laboral temporal.

Así, se buscó fortalecer la capacidad de la Dirección para abordar la intermediación, la orientación y la capacitación ocupacional y las migraciones laborales. En el Acuerdo Ministerial del 9 de agosto de 2006 se aprobó la reforma de la Dirección General de Empleo y Salarios, y se creó el Departamento de Migraciones Laborales.

En lo que respecta a la competencia del MITRAB en la migración laboral, se establece: “El Ministerio del Trabajo tiene competencia sobre la política sociolaboral y las investigaciones que permiten fundamentarla; el empleo, el salario y la distribución del ingreso; la organización del trabajo; las migraciones laborales (...)” (Ley Orgánica del MITRAB, Artículo 2).

El Reglamento de la Ley Orgánica del MITRAB<sup>128</sup> regula estas competencias, ejecutadas por la Dirección General de Empleo y Salarios. Este ente ejecuta, coordina, controla y evalúa las políticas de empleo, fijación de salarios y distribución del ingreso. Asimismo, organiza los procesos de trabajo y las migraciones laborales (Artículo 38). Para ello, esta dependencia del Ministerio:

*“(...) elabora, propone y previa aprobación, ejecuta acciones cuyo fin sea la regulación de las migraciones internas y externas de carácter laboral e informa sobre las solicitudes de contratación de trabajadores extranjeros, tomando en cuenta el balance de mano de obra de cada especialidad. La Dirección General propone los contenidos y los fundamentos económico-sociales de las normas legales que regulan el empleo, las remuneraciones, la organización del trabajo y las migraciones laborales”* (Ley Orgánica del MITRAB, Artículo 39).

En los Artículos 40 y 45 de la Ley Orgánica se encuentran, además, otras responsabilidades del MITRAB:

✓ El análisis y evaluación del mercado de trabajo. Para ello, determina un sistema de indicadores, realiza estudios de corto plazo sobre la situación ocupacional del país: niveles de empleo, desempleo, subempleo, sus causas y efectos, la oferta actual y futura de la mano de obra, la demanda de personal, el volumen y las características de las migraciones laborales, entre otras.

✓ La Inspección General del Trabajo. Su función es la autorización o rechazo de la contratación de personas trabajadoras extranjeras. Esto se ejecuta por medio de las Inspectorías Departamentales, que reciben las solicitudes correspondientes de los potenciales empleadores. Estas solicitudes se remiten a la Dirección General de Empleo y Salarios para que informe sobre

<sup>128</sup> Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo (publicado en La Gaceta N° 128 de 2 de junio de 1982), artículos 38-42, Título VIII.

la existencia o no de oferta suficiente de trabajadores/as nacionales en ese campo. Con el informe que se emite, el Inspector General procede a extender o negar la autorización solicitada.

El Reglamento de la Ley núm. 290<sup>129</sup> señala también como competencia de la Dirección General de Empleo y Salarios la dirección y coordinación de la ejecución de convenios de migración de mano de obra, para la colocación de trabajadores/as en otros países (Inciso 9). Además, debe proponer “(...) los contenidos y fundamentos económico-sociales de las normas legales que regulan el empleo, las remuneraciones, la organización del trabajo y las migraciones laborales” (Inciso 11).

Es importante mencionar que desde 2006, se están asignando más responsabilidades al MITRAB por medio del Decreto sobre la Política Nacional de Empleo<sup>130</sup>. En este contexto, el Gobierno de Nicaragua considera las migraciones laborales como parte de la política laboral. Ubica al Ministerio como el primer actor presente en la gestión de las migraciones laborales; enfatizando en la preponderancia de los sistemas de información y la necesidad de la cooperación interinstitucional. En el Capítulo III “Políticas de empleo y trabajo digno”, se estipula:

*“La política de migraciones laborales tendrá por objetivo impulsar mejores condiciones laborales a la fuerza de trabajo en su destino migratorio, y a su vez, potenciar los beneficios de las remesas familiares en los territorios donde se originan dichos movimientos. A estos efectos se impulsarán las siguientes medidas: El MITRAB, en*

*coordinación con las entidades públicas y privadas concernidas, pondrán en marcha un sistema de orientación e información para facilitar una movilización más segura y ordenada de los migrantes hacia su destino, lo cual incluye información sobre los derechos y deberes, funcionamiento del marco institucional que rige las migraciones en el destino, redes de organización de apoyo existentes, etc. El MITRAB y entidades concernidas gestionaran convenios de cooperación con los principales países de destino de los migrantes e impulsara su reglamentación y puesta en marcha, con el fin de asegurar el cumplimiento de las normativas internacionales y nacionales en la materia. Para la implementación de estas medidas, el MITRAB constituirá un Comité Interinstitucional para las Migraciones con las entidades públicas que comparten responsabilidad en este campo.” (Incisos 29-31).*

### **c) Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS)**

A diferencia de lo que sucede en otros países de la región, la inscripción del trabajador migrante al INSS no es un requisito fundamental para la tramitación u obtención de un permiso migratorio-laboral. Sin embargo, la legislación nicaragüense extiende la garantía de la seguridad social a todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes. Así las cosas, el papel fundamental del INSS en la gestión de la migración laboral se da en la fase de fiscalización de los derechos laborales de las personas migrantes.

Al respecto, la Ley de Seguridad Social norma las funciones y competencias del INSS en materia de seguridad social. En ella, se establece que la seguridad social se basa en los principios de universalidad, integralidad, igualdad, solidaridad e Unidad de Gestión e Intermediación. Por lo tanto, como ya se indicó anteriormente, esta garantía aplica tanto para las personas nacionales como para las extranjeras. Asimismo, en esta ley se establecen los derechos y obligaciones de los empleadores y los trabajadores

<sup>129</sup> Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo (Decreto núm. 71-98, aprobado el 30 de octubre de 1998 y publicado en las Gacetas núms. 205 y 206 del 30 y 31 de octubre de 1998).

<sup>130</sup> De la Política Nacional de Empleo, Decreto núm. 30-2006, aprobado el 1 de mayo de 2006 y publicado en la Gaceta núm. 96 de 18 de mayo de 2006.

en relación con la seguridad social. Los empleadores deben inscribirse e inscribir a todos sus trabajadores en el INSS. El INSS tiene la facultad de la inspección del cumplimiento del derecho a la seguridad social (Ley de Seguridad Social, Artículo 117):

- ✓ Inspeccionar los centros de trabajo.
- ✓ Examinar los libros de contabilidad, planillas y listas de pago, contratos de trabajo, declaraciones de impuestos y demás documentos asociados con el Seguro Social.

En el mismo artículo se estipula la obligación de los empleadores a prestar las facilidades necesarias para que los delegados del INSS cumplan con sus funciones de inspección. La negativa del patrono a brindar esas facilidades puede ser sancionada con multa y demás penas establecidas por la ley y otras normativas aplicables.

**d) Dirección General Consular (DGC),  
Ministerio de Relaciones Exteriores  
(MINREX)**

La protección consular de los nacionales en el extranjero es un mandato constitucional (Artículo 28) cuya ejecución se hace efectiva por conducto de la labor de las representaciones diplomáticas y consulares nicaragüenses en el exterior, en coordinación con la DGC en el MINREX. Desde el país de origen, la DGC brinda servicios consulares: tramitación de documentos y protección a nacionales en casos de repatriación.

Además, ha tenido un papel importante en la documentación de los nicaragüenses a través del Registro Consular, que incluye la recopilación de información proporcionada por los migrantes, incluidas variables sobre sus ocupaciones laborales.

## 5.2 Marco legal

### 5.2.1 Disposiciones constitucionales en materia de migración en Nicaragua

La Constitución Política (1987) consagra el principio de igualdad y no discriminación en el Artículo 27. En dicho artículo se establece que los extranjeros tienen los mismos derechos y obligaciones que los nacionales, con la excepción de los derechos políticos y los que establezcan las leyes. El Artículo 28 consagra la obligación del Estado de brindar protección consular a sus nacionales en el extranjero; y el Artículo 31 estipula el derecho de todo ciudadano nicaragüense a salir y entrar libremente del país.

### 5.2.2 Ley General de Migración y Extranjería

En Nicaragua, se cuenta con una Ley General de Migración y Extranjería (Ley núm. 761), aprobada el 31 de marzo de 2011. Esta ley hace referencia a la obligación del Estado nicaragüense de incorporar los principios y derechos establecidos en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (1990) y establece las bases legales para promover la inserción laboral de las personas trabajadoras migrantes.

*“Que el Estado nicaragüense al adherirse a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, asumió la obligación internacional de promover y proteger los derechos humanos de los trabajadores migratorios y sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, idioma, religión, opinión política, origen social, nacionalidad, edad, situación económica o cualquier otra condición.” (Preámbulo).*

La ley tiene por objeto establecer el ordenamiento jurídico indispensable en materia de migración, incluyendo la regulación de los actos relativos a la gestión de la inmigración y la emigración que se da respectivamente hacia y desde el país: “El objeto de la presente Ley es regular el ingreso de las personas nacionales y extranjeras al territorio de la República de Nicaragua, y el egreso de él, así como la permanencia de las personas extranjeras en el país (...). Asimismo, establece que “la política migratoria del Estado regulará los flujos migratorios que favorezcan el desarrollo social, político, económico y demográfico de Nicaragua, en concordancia con la seguridad pública y velando por el respeto de los derechos humanos.” (Artículo 1).

La ley incorpora disposiciones que señalan la responsabilidad compartida entre diferentes autoridades en la gestión migratoria y

establece mecanismos para favorecer la coordinación interinstitucional (MINREX, MITRAB, DGME, Policía Nacional, entre otras) sobre migración. El más importante de estos mecanismos es el Consejo Nacional de Migración y Extranjería, establecido mediante el Artículo 3 de esta ley. El Consejo es responsable de asesorar y recomendar políticas públicas en materia migratoria al Poder Ejecutivo.

## Categorías migratorias

La ley define las categorías migratorias bajo las cuales pueden entrar y residir las personas extranjeras en el país (diplomáticos, invitados, residentes y no residentes) y las subcategorías en las que cada uno puede ser admitido en el país y los documentos que se requieren para solicitar la residencia temporal o permanente. En el siguiente cuadro se presentan dichas categorías:

NO RESIDENTE	RESIDENTE
<p>Son <b>no residentes</b> los extranjeros a quienes la Dirección General de Migración y Extranjería otorgue autorización de ingreso y permanencia en el territorio nacional por un tiempo determinado en la ley y su reglamento.</p> <p>Subcategorías de interés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trabajador migrante:</b> persona que ingresa al país a trabajar por un periodo de tiempo específico con el objetivo de desarrollar actividades económicas, sociales, culturales, académicas, científicas y religiosas. La Dirección General de Migración y Extranjería autorizará a las personas extranjeras permiso especial para permanecer y laborar por un periodo hasta de un año (Artículo 16).</li> <li>• <b>Trabajador transfronterizo:</b> persona extranjera originaria de un país fronterizo vecino, con residencia y domicilio en las zonas aledañas a las fronteras nicaragüenses, a quien la Dirección General de Migración y Extranjería, le autoriza el ingreso y egreso diario con el fin de que realice actividades laborales en el sector fronterizo (Artículo 18).</li> </ul>	<p><u>Son residentes</u> los extranjeros autorizados por la Dirección General de Migración y Extranjería para permanecer en Nicaragua por un periodo mayor a un año.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Residente temporal:</b> extranjero que ingresa con ánimo de residir en el país en un periodo de uno a tres años prorrogables, o por el tiempo en que realizará las actividades, causas o finalidad que determinaron su admisión, debiendo cumplir con los requisitos establecidos en la ley.</li> <li>• <b>Residente permanente:</b> extranjero autorizado por la Dirección General de Migración y Extranjería para residir en el país de forma indefinida, fijando en él su domicilio real y cumpliendo con los requisitos establecidos en la ley y su reglamento.</li> </ul>

En el tema meramente laboral, esta ley señala que “los extranjeros no residentes no podrán realizar tareas o actividades lucrativas por cuenta propia o en relación de dependencia, excepto aquellos que por circunstancias especiales hayan sido autorizados por el Ministerio de Gobernación, como artistas, deportistas, integrantes de espectáculos públicos, trabajadores temporales y personas de negocios. Tratándose de trabajadores migrantes en sus distintas modalidades, la autorización se concederá en consulta con el Ministerio del Trabajo.” (Artículo 12).

Sobre los artistas, la ley señala que deben pagar el 20% de los ingresos que obtienen para destinarlos a los artistas nacionales para su mejoría y para promover la cultura nacional.

Conviene señalar que la actual legislación dispone menos requisitos para la regularización de las personas trabajadoras migrantes temporales que para las permanentes, facilitando así la migración temporal.

Además, la ley señala: “Queda prohibida la contratación de trabajadores extranjeros que estén en situación migratoria irregular en el país o que, gozando de permanencia legal, no estén autorizados para ejercer actividades laborales.” (Artículo 153).

A fin de evitar que las personas migrantes trabajen con remuneración sin autorización, se dispone que “todo empleador público o privado, estará obligado a cumplir con las obligaciones que le impongan la legislación laboral vigente, así como la presente Ley y su Reglamento. Todo empleador que contrate de manera verbal o por escrito a extranjeros, deberá exigir la presentación de la cédula de residencia, la que deberá encontrarse vigente mientras dure el vínculo laboral y permiso para laborar otorgado por la Dirección General de Migración y Extranjería cuando haya ingresado en calidad de turista.” (Artículo 151), y establece algunas multas para los empleadores que no cumplan con las obligaciones señaladas en

el Artículo 158, impuestas por la Dirección General de Migración y Extranjería.

### 5.2.3 Código de Trabajo

El Código de Trabajo (Ley núm.185) fue aprobado el 5 de septiembre de 1996 y publicado en la Gaceta núm. 205 de 30 de octubre de 1996. En él se regulan las relaciones de trabajo: se establecen los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores. El Artículo 14 establece:

*“El empleador está obligado a contratar, como mínimo a un noventa por ciento de trabajadores nicaragüenses. El Ministerio del Trabajo en casos debidamente justificados y que deberá consignar en la resolución respectiva, podrá exceptuar de esta limitación a determinados empleadores por razones técnicas.”*

De igual manera, en el Artículo 15 se prohíbe realizar contratos de trabajo a trabajadores nicaragüenses dentro del territorio para prestar sus servicios o ejecutar obras en el extranjero sin previa autorización expresa del respectivo órgano del MITRAB, que dictará las condiciones y requisitos necesarios (salvo excepciones de ley).

### 5.2.4 Legislación conexas en materia de migración laboral

En el país existen otras normativas atinentes a la protección de las personas trabajadoras -inmigrantes y emigrantes- vinculadas con la gestión ordenada de los flujos migratorios laborales para asegurar su bienestar. Así, por ejemplo, la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo (Ley núm. 618), aprobada el 19 de abril de 2007 y publicada en la Gaceta núm. 133 de 13 de julio de 2007, dispone:

*“El Ministerio del Trabajo a través de las normativas, resoluciones e instructivos correspondientes, y en coordinación con las instituciones respectivas según la materia, regulará entre otras cosas las materias que a continuación se señalan (...)” (Artículo 7):*

- a) Sistema de gestión preventiva de los riesgos laborales.
- b) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los/as trabajadores/as. (..)
- f) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los/as trabajadores/as.

La Ley de Seguridad Social (Ley núm. 539), aprobada el 12 de mayo de 2005 y publicada en la Gaceta núm. 225 de 20 de noviembre de 2006, estipula en su Artículo 5:

*“Sobre la base de los principios de Universalidad, Integralidad e Igualdad, son sujetos de aseguramiento obligatorio las personas que se encuentren comprendidas dentro de las siguientes normas:*

- a) *Las personas nacionales y extranjeros residentes que mediante una relación laboral verbal o escrita, o por cualquier tipo de contratación en calidad de dependiente o independiente por la realización de obras o servicios, sea en forma temporal o permanente con vínculo a un empleador sea esta persona natural o jurídica, entidad privada, estatal, mixta, o institución u organismo extranjero residente o no en el país e incluyendo a los organismos e instituciones de Integración Centroamericana; independientemente de la cantidad de trabajadores, el empleador está sujeto al aseguramiento obligatorio...”*

Por su parte, el Artículo 8 señala:

*“Los empleadores a que se refiere la letra a) del artículo 5 tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, así como de comunicar los cambios en su personal y en las remuneraciones dentro de los plazos y términos que establezcan las normativas. Los trabajadores están obligados a suministrar a los empleadores los datos necesarios*

*para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en este artículo. La falta de cumplimiento de estas disposiciones serán sancionadas conforme la presente Ley.”*

Como se colige de los dos artículos, la legislación en materia de seguridad social es clara en dictar la obligatoriedad de la inscripción a la seguridad social de cualquier trabajador -nacional o extranjero-, obligatoriedad que recae sobre su empleador. Asimismo, dispone la obligación de todo empleador de proveer a la autoridad la información necesaria para que esta pueda cerciorarse de que el empleador está cumpliendo con su obligación de asegurar a sus trabajadores.

### 5.2.5 Políticas migratorias en Nicaragua

Si bien las políticas migratorias no son normalmente disposiciones vinculantes, sí tienen un carácter normativo por ser orientaciones que adopta el Estado para encaminar su propia labor administrativa. En tal sentido, este estudio aborda una identificación y un análisis básico de las políticas migratorias de Nicaragua y su relación con la gestión de la migración laboral.

A partir de las entrevistas a informantes clave fue posible determinar que no existe una política pública explícita integral de gestión de la migración laboral: no hay un documento vinculante o no vinculante en el que se especifique cuál es la posición del Estado con respecto a la migración laboral y a sus principales implicaciones para el país y para los migrantes.

No obstante ello, la posición del país con respecto a algunas temáticas migratorias sí está expresada en algunas normativas que definen una parte de la política del país sobre el tema migratorio. La Ley General de Migración y Extranjería de Nicaragua señala de manera muy general la política nicaragüense en materia de selección de flujos migratorios, protección y restitución de los derechos de las personas migrantes,

incluidos los nacionales en el exterior y retención de nacionales para evitar su emigración.

En este sentido, el Artículo 1 establece algunos de los objetivos generales de la política migratoria nicaragüense, al señalar que “la política migratoria del Estado regulará los flujos migratorios que favorezcan el desarrollo social, político, económico y demográfico de Nicaragua, en concordancia con la seguridad pública y velando por el respeto de los derechos humanos”. Si bien esta disposición no define los objetivos específicos de esta política de selección de flujos migratorios ni los medios para alcanzarlos, sí señala su objetivo general y, por tanto, delimita la posición y orientación del Estado sobre la regulación de los flujos migratorios.

Como ya se ha dicho, Nicaragua no cuenta con una política migratoria expresa e integral, pero la legislación vigente sí señala quiénes son los responsables de su elaboración. En el Artículo 3 señala que el Consejo Nacional de Migración y Extranjería estará encargado de “recomendar a la autoridad administrativa superior del Poder Ejecutivo la Política Migratoria y proponerle los objetivos y medidas necesarias para hacerla efectiva”.

A fin de asegurar la integralidad de las políticas, el Consejo Nacional de Migración y Extranjería está compuesto por varias instancias: la Ministra o Ministro, Viceministra o Viceministro de Gobernación, quien lo presidirá; la Directora o Director, Subdirectora o Subdirector General de Migración y Extranjería, a cargo de la Secretaría Ejecutiva del Consejo; la Ministra o Ministro de Relaciones Exteriores o su representante; la Ministra o Ministro del Trabajo o su representante; la persona a cargo de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nicaragüense de Turismo o su representante; el Diputado o Diputada de la Comisión de la Paz, Defensa, Gobernación y Derechos Humanos de la Asamblea Nacional; el Procurador o Procuradora General de la Procuraduría para la Defensa de los

Derechos Humanos o el Subprocurador o Subprocuradora General; y la Ministra o Ministro, Viceministra o Viceministro de la Familia, Adolescencia y Niñez. (Artículo 3).

Dado que no todas las políticas en el tema migratorio son expresas, conviene también analizar las políticas tácitas. Para ello, es necesario considerar las posiciones de los tomadores de decisiones en el ámbito público y de la sociedad en general. Los funcionarios públicos suelen considerar Nicaragua expulsor de población y se enfocan en los aspectos negativos (pérdida de capital humano, desintegración familiar, mayor presión sobre los servicios consulares etc.). Los representantes de la sociedad civil nicaragüense plantean la migración como un derecho, junto al derecho a no migrar. Además, en el posicionamiento institucional se destaca el tema de la seguridad nacional, así como los impactos negativos sobre el mercado laboral de la migración<sup>131</sup>.

Todos los entrevistados por Rocha coinciden, sin embargo, en considerar que una gran parte de las migraciones son irregulares, pero divergen entre las causas: para unos son las políticas restrictivas; para otros, la ausencia de políticas migratorias o la voluntad de la población migrante de reducir los costos financieros de la migración.

En el estudio se identifica además ciertos bloqueos al entendimiento binacional con Costa Rica: las divergencias acerca del Río San Juan, el sesgo xenofóbico percibido por la sociedad civil o la falta de voluntad del Estado nicaragüense de velar por sus connacionales. Estas fuertes divergencias sobre las causas, consecuencias e implicaciones de la migración para el país pueden explicar en parte la ausencia de una política migratoria integral explícita y de Estado.

La política migratoria en Nicaragua no es integral, pues existe la idea en el país de que el tema migratorio únicamente

<sup>131</sup> José Luis Rocha (2006).

competente a la Dirección General de Migración y Extranjería<sup>132</sup>.

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

Nicaragua ha ratificado y cuenta con un marco legal sobre prevención y sanción de la trata de personas y protección a víctimas, especialmente de tráfico y trata de niños, niñas, adolescentes y mujeres adultas con fines de explotación laboral. Por otra parte, en su enfoque de seguridad nacional, la legislación nicaragüense contempla la prevención del crimen organizado.

El Código Penal (Ley núm. 641), vigente desde 2007 tipifica la trata de personas con fines de esclavitud, explotación sexual o adopción (Título II, Capítulo II referido a los Delitos Contra la Libertad e Integridad Sexual). La Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres (Ley núm. 779) y de reformas al Código Penal (Ley núm. 641) amplía el tipo penal (Artículo 182) de la trata de personas: tipifica la modalidad de trata de personas con fines de explotación laboral.

Esta normativa presenta avances significativos en materia de lucha contra la trata de personas: contempla las diferentes etapas de la trata de personas, algunas de sus diferentes modalidades, tipologías (interna y externa), aumenta la pena mínima a quien comete el delito (de cuatro a seis años) y combate la revictimización de quienes han sido sujetos de trata, introduciendo el principio de reconocimiento y protección a las víctimas.

Este tema ha ido cobrando relevancia en el escenario nacional. Muestra de lo anterior es la conformación en 2004 de la Coalición Nacional contra la Trata de Personas y el trabajo que realiza.

Finalmente, a nivel regional, Nicaragua es parte del Tratado de Asistencia Legal Mutua en Asuntos Penales<sup>133</sup>, firmado con El Salvador, Guatemala, Honduras, Costa Rica y Panamá. El objetivo de este instrumento es instituir un marco jurídico que facilite la asistencia recíproca en cuestiones penales<sup>134</sup>, incluyendo el combate a la trata de personas y al tráfico ilícito de migrantes.

En cuanto al tráfico ilícito de personas migrantes, el Código Penal tipifica este delito en su Artículo 318, como *tráfico de migrantes ilegales*, con una pena de 3 a 5 años a quien cometa este ilícito.

## 5.3 Marco internacional

La normativa establecida para gestionar la migración laboral en Nicaragua no está únicamente incluida en la normativa nacional: también está contenida en los diferentes instrumentos internacionales, regionales y bilaterales ratificados por el país. En esta sección se hará un repaso de ellos.

### 5.3.1 Convenios e instrumentos internacionales en materia de migración y migración laboral ratificados por Nicaragua

Respecto a la normativa internacional sobre migración en general y migración laboral en particular, el Estado nicaragüense ha ratificado los instrumentos internacionales recogidos en el Cuadro 5.2.

Es pertinente resaltar que precisamente la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares de 1990 es el instrumento especializado en materia de trabajadores migrantes más importante y uno de los más modernos y comprehensivos que existen. Nicaragua es uno de los pocos países que lo han ratificado y, por tanto,

<sup>132</sup> *Ibid.*

<sup>133</sup> La Gaceta núm. 158 de 22 de agosto de 2002, tratado suscrito el 20 de octubre de 1993.

<sup>134</sup> OIM, 2008.

## CUADRO 5.2

## NICARAGUA: NORMATIVA INTERNACIONAL EN MATERIA MIGRATORIA

Normativa	Fecha de ratificación
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (1990)	26 de octubre de 2005
Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, que complementa la Convención de las Naciones Unidas Contra la Delincuencia Organizada Transnacional	15 de febrero de 2006
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	12 de octubre de 2004
Convención sobre el Estatuto de los Refugiados	28 de marzo de 1980
Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados	28 de marzo de 1980
Convenio de la OIT núm. 21 sobre la inspección de los emigrantes (1926)	Gaceta Diario Oficial núm. 206 de 13 de septiembre de 1934
Convenio de la OIT núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)	Gaceta Diario Oficial núm. 202 de 5 de septiembre de 1967
Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores	6 de diciembre de 2004

Fuente: Elaboración propia basada en MITRAB y OIT.

cuenta con un marco legal general bastante *sólido en la materia*. Sin embargo, para hacer este instrumento internacional operativo es necesario seguir avanzando en su instrumentación adaptando la legislación nacional.

### 5.3.2 Acuerdos binacionales para facilitar la migración

Nicaragua cuenta con acuerdos con otros países de la región para facilitar la migración, incluida la laboral. Con Costa Rica tiene uno de los acuerdos bilaterales más activos en materia de migración laboral. Igualmente, forma parte de la iniciativa de integración centroamericana CA-4, que aglutina a Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua y que permite la libre entrada y salida, sin necesidad de visa o pasaporte, de los nacionales de estos cuatro países.

De acuerdo con la información obtenida por medio de entrevistas a informantes clave realizadas en el marco de este estudio, estos mecanismos -en particular, el suscrito con Costa Rica - no son “ágiles”. En consecuencia, no facilitan la migración laboral y no se aprovecha la complementariedad entre países. El CA-4 facilita la entrada de las personas extranjeras con la cédula -es decir, garantiza la libre movilidad-, pero no habilita para laborar.

En El Salvador, por ejemplo, se inició en 2012 un proyecto de regularización de los nicaragüenses, pero no se ha logrado establecer un procedimiento que facilite la migración laboral de carácter permanente, similar al que se suscribió con Costa Rica.

En el siguiente cuadro se sintetizan los Acuerdos binacionales entre Nicaragua y Costa Rica y los establecidos a nivel regional en el marco del CA-4.

## CUADRO 5.3

## NICARAGUA: ACUERDOS BINACIONALES

País	Acuerdo Binacional
Costa Rica	<p><b><i>Acuerdo de Mano de Obra Nicaragüense en Costa Rica (1993)</i></b></p> <p>Su objetivo es complementar los mercados laborales de ambos países por vías legales para el ingreso de nicaragüenses a Costa Rica y así eliminar las consecuencias negativas de la migración irregular.</p> <p>Permite la entrada temporal de nicaragüenses a Costa Rica para trabajar en la agricultura, regula las condiciones y el período de trabajo.</p> <p>Las autoridades costarricenses se comprometen a brindar igualdad de trato a los trabajadores nicaragüenses con respecto a sus nacionales. En su momento, este convenio determinó el procedimiento para suplir la demanda de mano de obra en Costa Rica.</p>
	<p><b><i>Ampliación al Convenio de mano de obra migrante. San José, Costa Rica (9 de marzo de 1995)</i></b></p> <p>Amplía el convenio marco para otorgar Tarjetas de Trabajo Estacional (TTE) a actividades ocupacionales de servicio doméstico, agrícolas, operarios y peones de construcción y aquellas que excepcionalmente el MTSS de Costa Rica determinara según las necesidades de su mercado de trabajo.</p> <p>La TTE sirve para que el trabajador nicaragüense tenga autorización para trabajar por el tiempo establecida en ella, y no conlleva derechos de antigüedad para eventuales cambios de estatus migratorio.</p>
	<p><b><i>Convenio de mano de obra migrante para regular el ingreso y permanencia de trabajadores migrantes no residentes entre Costa Rica y Nicaragua. San José, Costa Rica (10 de marzo de 1997)</i></b></p> <p>Acuerda que Costa Rica admitirá ciudadanos nicaragüenses que se dediquen a labores agrícolas periódicas, bajo la categoría migratoria de no residentes con visado B8.</p> <p>El MTSS velará por que a los trabajadores nicaragüenses se les dé un trato socio-laboral acorde a las leyes laborales costarricenses.</p>
	<p><b><i>Acuerdo que permita la administración de los flujos migratorios con fines de empleo entre los países. Managua, República de Nicaragua (25 de octubre de 2002)</i></b></p> <p>Recoge compromisos de interés binacional para establecer una agenda conjunta que permita ordenar y controlar los movimientos migratorios de personas con fines laborales.</p> <p>Además, se refuerza la capacidad de los Ministerios de Trabajo en migraciones laborales e inspección del trabajo. Por último, se indica que se solicitaría cooperación económica y soporte técnico a OIM, OIT, organizaciones o instituciones sociales y financieras internacionales.</p>
	<p><b><i>Declaración Conjunta de los Presidentes de Costa Rica y Nicaragua. San José, Costa Rica (23 de julio de 2003)</i></b></p> <p>Por la complejidad del fenómeno migratorio, se torna indispensable garantizar el respeto de los derechos humanos de las personas migrantes. Para ello, es necesario impulsar iniciativas innovadoras, que requiere del apoyo económico de la comunidad internacional y los países cooperantes en la materia.</p> <p>El diseño de esta iniciativa quedó bajo la responsabilidad de los Ministros de Relaciones Exteriores y Culto, Seguridad Pública y Gobernación, y Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.</p>

País	Acuerdo Binacional
	<p><b><i>Declaración Conjunta de los Ministros de Trabajo de Costa Rica y Nicaragua. Reunión celebrada en la Ciudad de Liberia, Guanacaste (16 de abril de 2004)</i></b></p> <p>Acuerda conformar comités técnicos permanentes de ambos países, y se reitera el compromiso binacional de continuar con los esfuerzos para administrar los movimientos migratorios laborales.</p> <p><b><i>Acuerdo sobre la puesta en marcha de una Política Laboral Migratoria Binacional entre Costa Rica y Nicaragua. Granada, Nicaragua (21 de enero de 2005)</i></b></p> <p>Se adopta la matriz de trabajo para ejecutar un proyecto de cooperación en materia de administración de flujos migratorios que permita adoptar una agenda política coherente con los intereses y políticas públicas de empleo de los países y respetuosa de los principios de la OIT; así como el fortalecimiento de los Ministerios de Trabajo.</p> <p><b><i>Reunión de la Comisión Binacional Costa Rica-Nicaragua. San José, Costa Rica (19 y 20 de octubre de 2006)</i></b></p> <p>Recoge la renovación de permisos de trabajo para el servicio doméstico por seis meses.</p> <p><b><i>Carta de intención suscrita por los Ministros de Trabajo de Costa Rica y Nicaragua (28 de septiembre de 2006)</i></b></p> <p>Ante la necesidad de regular el flujo migratorio de nicaragüenses que se desplazan a Costa Rica para trabajar y por el interés de ambos gobiernos de regularlos y ordenarlos en el marco de las normativas laborales, se propone retomar los acuerdos suscritos en octubre de 2002 y continuar con las acciones de administración de los flujos migratorios con fines laborales entre ambos países.</p> <p><b><i>Acuerdo binacional “Procedimientos de Gestión Migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua”, celebrado entre representantes de los Gobiernos de Costa Rica y Nicaragua, Managua, Nicaragua (17 y 18 de diciembre de 2007)</i></b> Los diez incisos que lo conforman regulan el procedimiento de ingreso de trabajadores nicaragüenses mayores de 18 años a Costa Rica para tres actividades específicas: agrícola, agroindustrial y construcción.</p> <p>Estipula que los empleadores en Costa Rica son los responsables de tramitar las solicitudes para disponer de mano de obra nicaragüense.</p>
Regional	<p><b><i>Convenio de Creación de la Visa Única Centroamericana para la Libre Movilidad de Extranjeros entre las Repúblicas de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua (2005)</i></b></p>

Fuente: Elaboración propia.

## 5.4 Procedimientos y mecanismos para la regularización de flujos migratorios laborales en Nicaragua

En esta sección se presentan los procedimientos que los migrantes deben seguir para obtener un permiso migratorio laboral en Nicaragua.

Asimismo, se recogen los procedimientos para la regularización migratoria en Costa Rica.

Ello interesa a este estudio por dos razones: primero, por la importancia del flujo migratorio que se dirige desde Nicaragua hacia Costa Rica, sin el cual no podría entenderse la realidad migratoria laboral actual de Nicaragua; y segundo, por el gran avance que los acuerdos bilaterales han dado al reconocimiento de la corresponsabilidad y la necesidad de coestionar entre los países de origen y destino los flujos migratorios laborales para asegurar la efectividad de dicha gestión.

### 5.4.1 Trámites a seguir por la población migrante para obtener un permiso migratorio laboral en Nicaragua. Procedimiento para regularizar a una persona trabajadora migrante en condición migratoria irregular

De acuerdo con la Ley General de Migración y de Extranjería (Ley núm. 761, Artículo 117), la situación migratoria irregular puede darse por diferentes causas: ingreso por un lugar no habilitado o sin someterse a control migratorio, documentos falsificados o vencimiento de la permanencia legal.

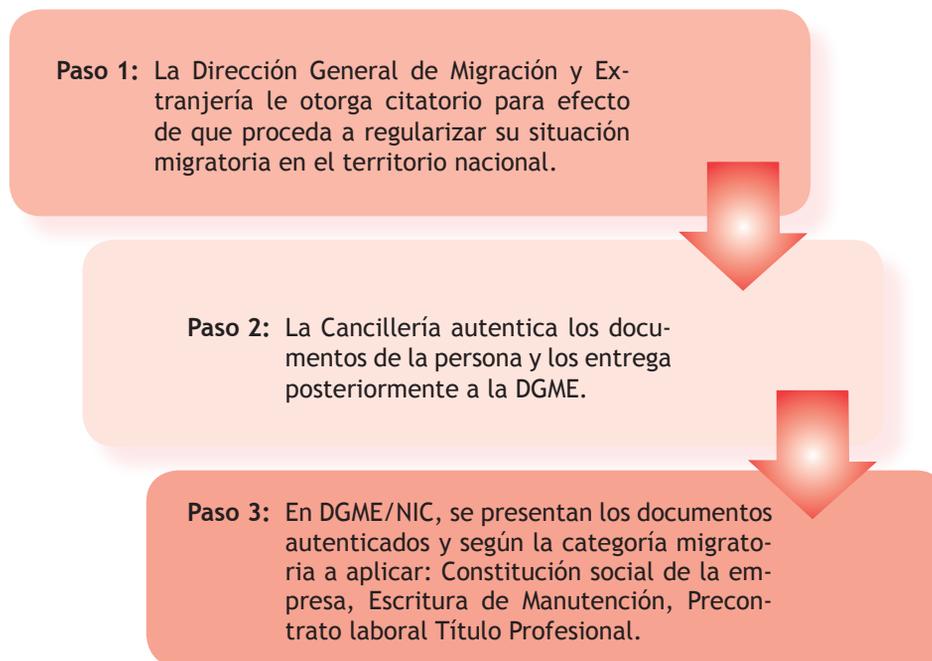
Asimismo, en el Artículo 118 se da competencia a la Dirección de Migración y Extranjería para que, una vez que declare “ilegal” la entrada o permanencia de una persona extranjera, pueda:

- Requerirla para que legalice su situación migratoria en el país (véase el Diagrama 5.1).
- Obligarla a que abandone el país en un plazo determinado.
- Ordenar su deportación.

El siguiente diagrama sintetiza el procedimiento vigente en Nicaragua para requerir a cualquier persona migrante - incluida una persona migrante trabajadora - la regularización de su situación migratoria.

#### DIAGRAMA 5.1

NICARAGUA: PROCEDIMIENTO PARA REQUERIR A LA PERSONA TRABAJADORA MIGRANTE QUE REGULARICE SU SITUACIÓN MIGRATORIA



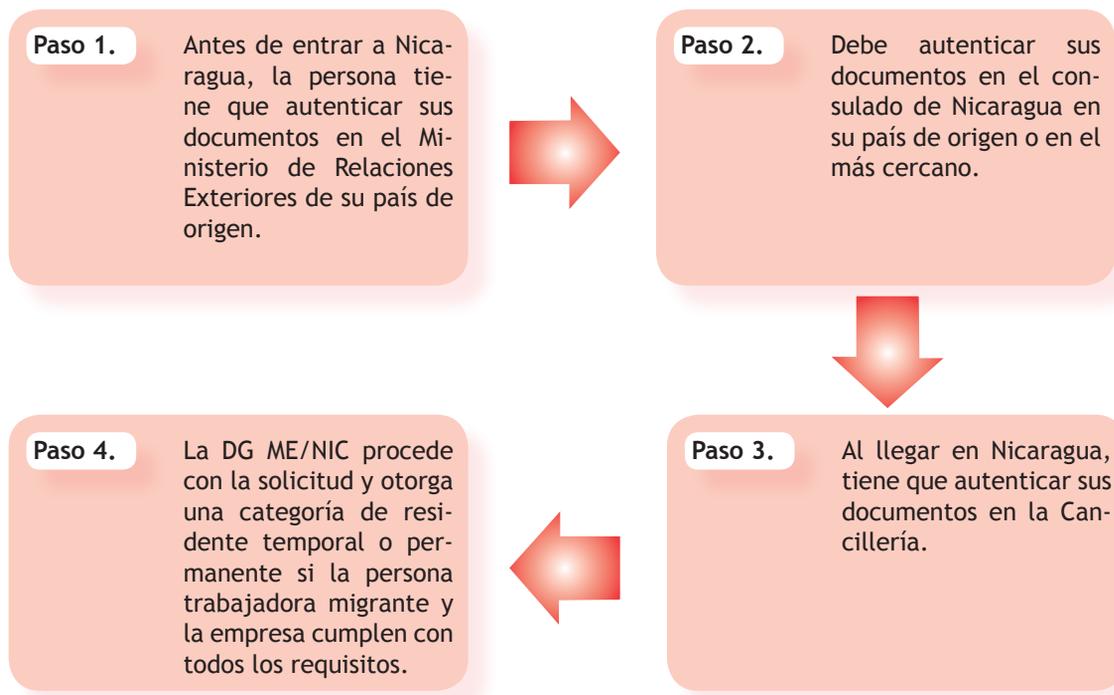
Fuente: Elaboración propia basada en la Ley de Migración y Extranjería núm. 761.

Si un migrante irregular desea regularizar su situación para obtener una autorización para trabajar en Nicaragua, debe seguir

el procedimiento descrito en el siguiente diagrama.

DIAGRAMA 5.2

NICARAGUA: PROCEDIMIENTO PARA QUE UNA PERSONA TRABAJADORA MIGRANTE REGULARICE SU SITUACIÓN MIGRATORIA



Fuente: Elaboración propia basada en la Ley de Migración y Extranjería (Ley núm. 761).

En el Paso 1 del Diagrama 5.2, los documentos que la persona migrante debe aportar son los siguientes:

- a) Pasaporte con una validez mínima de seis meses.
- b) Certificados de actas de nacimiento y matrimonio -si corresponden- autenticadas y traducidas al español (si fuera necesario).
- c) Certificado de antecedentes penales o policiales del país de origen o residencia de los últimos cinco años, autenticado y traducido al español.
- d) Certificado médico expedido por las autoridades sanitarias correspondientes del país de origen o procedencia.

Estos documentos se deben presentar con la solicitud de entrada a la Dirección General de Migración y Extranjería.

Además, los requisitos son distintos según la categoría: residencia temporal

y/o permanente empresarial, residencia temporal y/o permanente con contrato de trabajo y residencia permanente por cinco años si existiera vínculo con algún nicaragüense.

- **Procedimiento para que una persona trabajadora migrante sea autorizada a trabajar legalmente en Nicaragua sin haber estado en situación migratoria irregular previamente**

Existen tres procedimientos para obtener una autorización migratoria laboral en Nicaragua de acuerdo con la categoría migratoria de la persona extranjera.

El procedimiento depende de cómo fue su ingreso en el país y de la finalidad por la cual ingresó al territorio nicaragüense. En este sentido, se distinguen dos categorías de migrantes, con distintos procedimientos de tramitación de permisos de estancia y trabajo en el país:



1. Personas trabajadoras migrantes que deseen establecerse temporalmente en el país (residente temporal): personas extranjeras que ingresan al país con el ánimo de residir en este mientras duran las actividades, causas o finalidad que dieron origen a su entrada o admisión (Ley núm. 761 Artículo 16).
2. Personas trabajadoras migrantes que deseen establecerse en el país de forma permanente (residente permanente): personas que pueden entrar y ser admitidas en el país como inmigrantes, inmigrantes con capital, rentistas, pensionadas o jubiladas, cónyuge, hijos o hijas menores y padres o madres de las personas mencionadas, parientes extranjeras de nicaragüenses.

#### CUADRO 5.4.

##### REQUISITOS PARA OBTENER PERMISOS MIGRATORIOS LABORALES EN NICARAGUA

Tipo de solicitud	Requisitos
Residencia temporal y/o permanente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formulario de residencia (3 córdobas) - Caja de Migración.</li> <li>2. Contrato de trabajo condicionado a la obtención previa de residencia e indicar el cargo que ocupará y salario que devengará.</li> <li>3. Compromiso del empleador realizado ante notario público en donde se obliga a sufragar los gastos de manutención y retorno a su país de origen o de residencia del extranjero y su familia una vez que expire o sea cancelada la residencia otorgada por la DGME.</li> <li>4. Copia de constitución de la empresa en la que laborará, certificada ante notario público y por el Registro Mercantil sobre la inscripción de la empresa. Cuando se trate de organismos públicos o privados, presentar copia certificada por notario público del nombramiento o designación del representante legal.</li> <li>5. Copia de matrícula de la alcaldía.</li> <li>6. Acta de manutención ante notario público para los dependientes económicos.</li> <li>7. Fotocopia de cédula de identidad y/o cédula de residencia del representante legal de la empresa u organismo.</li> <li>8. Fotocopia de todas las páginas ocupadas del pasaporte, con vigencia mínima de seis meses.</li> <li>9. Certificado de antecedentes penales autenticado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y por el consulado de Nicaragua en su país de origen (traducido al español ante notario público).</li> <li>10. Certificado de nacimiento autenticado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y por el consulado de Nicaragua en su país de origen y autenticado en Cancillería de Nicaragua (traducido al español ante notario público).</li> <li>11. Certificado médico de su país de origen autenticado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y por el consulado de Nicaragua en su país de origen (traducido al español ante un notario público).</li> <li>12. Dos fotos tamaño pasaporte.</li> <li>13. Certificado de matrimonio, si es casado con nicaragüense, inscrito en el Registro Civil de las Personas. Si es casado en el exterior, debe estar autenticado por el consulado de Nicaragua en su país y en el Ministerio de Relaciones Exteriores en Nicaragua (traducido al español ante abogado).</li> <li>14. Copia de cédula de identidad del cónyuge nicaragüense.</li> <li>15. Certificado de nacimiento de hijos nicaragüenses.</li> <li>16. Fotocopia de certificado de naturalización (traducido al español ante notario público).</li> <li>17. Carta de baja del Ministerio de Relaciones Exteriores si los extranjeros fueron acreditados por este Ministerio.</li> <li>18. Arancel de residencia permanente (2.500 córdobas) por 5 años.</li> <li>19. Arancel de residencia temporal (500 córdobas) anual.</li> <li>20. Certificado de domicilio (140 córdobas).</li> <li>21. Boleta de cambio de motivación (300 córdobas).</li> <li>22. Carné de residencia (200 córdobas).</li> <li>23. Depósito de garantía equivalente al costo de un pasaje de regreso a su país de origen o residencia de conformidad a Ley núm. 240 - Resolución Administrativa 001/98.</li> </ol>

Tipo de solicitud	Requisitos
<p><b>Residencia permanente por cinco años si existiera vínculo con nicaragüense</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formulario de residencia (3 córdobas) - Caja de Migración.</li> <li>2. Fotocopia de todas las páginas ocupadas del pasaporte, con vigencia mínima de seis meses.</li> <li>3. Certificado de antecedentes penales original autenticado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y por el consulado de Nicaragua en su país de origen o de los últimos cinco años de su residencia autenticado en el Ministerio de Relaciones Exteriores en Nicaragua.</li> <li>4. Certificado de nacimiento original autenticado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y por el consulado de Nicaragua en su país de origen y autenticar en el Ministerio de Relaciones Exteriores en Nicaragua.</li> <li>5. Certificado médico original autenticado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, por el consulado de Nicaragua en su país de origen autenticado en el Ministerio de Relaciones Exteriores en Nicaragua.</li> <li>6. Certificado de matrimonio, si es casado con nicaragüense, inscrito en el Registro Civil de las Personas. Si es casado en el exterior, debe estar autenticado por el consulado de Nicaragua en su país y autenticar en el Ministerio de Relaciones Exteriores en Nicaragua.</li> <li>7. Copia de cédula de identidad del cónyuge nicaragüense.</li> <li>8. Certificado de nacimiento de hijos nicaragüenses.</li> <li>9. Dos fotos tamaño pasaporte.</li> <li>10. Arancel de residencia permanente (2.500 córdobas) por 5 años.</li> <li>11. Certificado de domicilio (140 córdobas).</li> <li>12. Boleta de cambio de motivación (300 córdobas).</li> <li>13. Carné de residencia (200 córdobas).</li> <li>14. Depósito de garantía equivalente al costo de un pasaje de regreso a su país de origen o residencia de conformidad con la Ley núm. 240 - Resolución Administrativa 001/98.</li> </ol> <p><i>En caso de que el extranjero tenga intención de trabajar en alguna empresa en Nicaragua, deberá presentar los siguientes documentos:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Contrato de trabajo condicionado a la obtención previa de residencia indicando el cargo que ocupará y salario que devengará.</li> <li>b. Compromiso del empleador realizado ante notario público donde se obliga a sufragar los gastos de manutención y el retorno a su país de origen o de residencia del extranjero y su familia, una vez que expire o sea cancelado su contrato de trabajo.</li> <li>c. Copia de Constitución de la Empresa en la que trabajará certificada ante notario público y por el Registro Mercantil sobre la inscripción de la empresa.</li> <li>d. Cuando se trate de organismos públicos o privados, se debe presentar copia certificada por notario público del nombramiento o designación del representante legal.</li> <li>e. Copia de cédula de identidad y/o cédula de residencia del representante legal de la empresa u organismo.</li> </ol>

En cuanto a los costos de regularización, en situaciones concretas la ley permite su exoneración. Por ejemplo, se aplica a las personas extranjeras que llevan muchos años residiendo en Nicaragua y trabajan en el sector formal o informal, o personas extranjeras que se vincularon con nacionales pero que no tienen recursos económicos para pagar los costos de regularización.

De igual manera, la ley establece, en consonancia con una línea humanitaria y de derechos humanos, puede haber excepciones en la documentación requerida para la regularización.

- **Procedimiento para afiliar en Nicaragua a la seguridad social a una persona trabajadora migrante**

Para la afiliación a la Seguridad Social en Nicaragua, no existe un procedimiento particular para las personas trabajadoras migrantes. El INSS requiere para la afiliación la cédula de residencia temporal o permanente, y, de manera opcional, su partida de nacimiento. Una vez que las autoridades migratorias otorgan la cédula de residencia, el empleador puede afiliarlo al INSS. Una vez se haya realizado la afiliación, se verifica que reciba todas las prestaciones sociales que le corresponden.

Así las cosas, a diferencia de lo que sucede en otros países de la región, un migrante laboral en situación irregular no puede ser afiliado a la seguridad social. No obstante ello, ante una denuncia de una persona trabajadora migrante en situación irregular en contra de un empleador, esta se investiga y, en caso de que se verifique la existencia de una relación obrero-patronal, se aplica la sanción correspondiente al empleador por contratar a la persona trabajadora migrante sin autorización y sin las prestaciones correspondientes según la normativa laboral. En este caso, la inscripción a la seguridad social.

El vacío legal principal en materia de regulación de la seguridad social para las personas migrantes en Nicaragua es la

escasez de mecanismos para la portabilidad de los derechos de Seguridad Social tanto de quienes trabajan en Nicaragua como de los nicaragüenses que trabajan en otros países. Si la persona trabajadora migrante decide retornar a su país de origen, no puede acceder a sus cotizaciones ni a sus derechos de seguridad social.

## 5.5 Nicaragua como país de origen: Procedimientos para la obtención de permisos migratorios laborales por parte de nicaragüenses que emigran

- **Procedimiento para celebrar contratos de trabajo con nacionales nicaragüenses para laborar en el exterior**

La normativa nicaragüense es una de las pocas en la región que presenta regulaciones específicas para regular la contratación de nacionales para trabajar en el exterior. De acuerdo con el Código de Trabajo, salvo excepciones, el reclutamiento de nacionales para trabajar en el exterior es prohibido (Artículo 15). No obstante esas “excepciones”, también existen los Acuerdos binacionales establecidos entre Nicaragua y Costa Rica, que establecen procedimientos coordinados entre las Direcciones Generales de Migración y Extranjería y los Ministerios de Trabajo de ambos países para ordenar, regular y controlar los flujos migratorios laborales. De esta forma se tutela los derechos laborales de la población migrante nicaragüense que se desplaza a Costa Rica de forma colectiva a trabajar; particularmente aquellos que lo hacen durante los ciclos agrícolas. Para la contratación de migrantes temporales de nacionalidad nicaragüense, este acuerdo prevé el siguiente procedimiento<sup>135</sup>:

<sup>135</sup> Aplica para trabajadores temporales en construcción, agricultura y actividades agroindustriales.

- **Procedimiento para la celebración de contratos de trabajo con contingentes de nacionales para laborar en el exterior bajo el convenio binacional Costa Rica-Nicaragua**
1. **Solicitud de admisión de trabajadores ante el MTSS<sup>136</sup>.** El empleador debe entregar una carta de presentación de la empresa; la solicitud en la que justifica la contratación, la ubicación del proyecto, la forma de contratación, etc.; una certificación de la CCSS donde se indique la inscripción del contratante como empleador; el original y la copia de la cédula de identidad o residencia del representante legal.
  2. **Evaluación de la solicitud por parte del MTSS.** En un plazo de quince días hábiles como máximo. Si la resolución es favorable, se emite mediante oficio (con copia a la DGME) la recomendación de admitir a los trabajadores; asimismo, se registra al empleador en una base de datos. Se le notifica a este (por correo electrónico o teléfono) que debe recoger la recomendación en el Departamento de Migraciones Laborales (DML). Si la resolución es desfavorable, se le comunica al empleador y se le otorgan cinco días hábiles para corregir la documentación<sup>137</sup>.
  3. **El representante legal prepara la documentación para ser entregada al MITRAB-Nicaragua.** Poder especial autenticado a nombre de la persona que realiza las gestiones ante las autoridades nicaragüenses (en el poder se especifica qué tipo de atribuciones se le da a la persona. Ejemplo: reclutamiento, firma de contratos, traslado).
  4. **Presentación de la documentación al MITRAB.** El Ministerio verifica la documentación; le remite a la Dirección General de Migración y Extranjería de Nicaragua la documentación presentada por el empleador para que proceda con las gestiones para la elaboración de los documentos de viaje (pasaporte, salvoconducto).
  5. **El empleador recluta personas mayores de 18 años.** En el proceso, el empleador debe solicitar copias de la primera hoja del pasaporte<sup>138</sup> para comprobar que tiene una vigencia mínima de seis meses. Además, llena el formato que la facilita el MITRAB donde se solicitan los datos personales de los trabajadores reclutados.
  6. **Presentación de la documentación.** Con un mínimo de diez días de anticipación a la salida de las personas trabajadoras, presenta al MITRAB los contratos de trabajo individuales, las copias de los pasaportes y el listado de las personas reclutadas. A la DGME le entrega la copia autenticada de la personería y cédula jurídica; carta de solicitud de las personas trabajadoras a Costa Rica; copia del oficio emitido por el MTSS y el listado de las personas reclutadas. MITRAB envía la información a la DGME Nicaragua para que verifique que no existe impedimento de salida y gestionar a la vez el documento de salida correspondiente.
  7. **Elaboración de los contratos de trabajo de cada persona.** Se presentan al MITRAB, que verifica las condiciones laborales de los contratos, los avala y se deja copias. Los contratos de trabajos son firmados en frontera de Peñas Blancas antes de la salida y cada trabajador lo firma individualmente en presencia de un funcionario del MITRAB.
  8. **Documentación de cada trabajador y salida del puesto fronterizo, donde la presenta la DGME/NIC y a la DGME/CR.** El empleador es responsable del transporte de salida desde Nicaragua hasta el lugar de trabajo en Costa Rica.

<sup>136</sup> Si el empleador ya ha realizado este trámite con anterioridad, sólo presenta la carta (OIM, 2009).

<sup>137</sup> Si se rechaza nuevamente, éste tendrá derecho de revocatoria ante el DML, según los plazos establecidos por ley (OIM; 2009).

<sup>138</sup> El salvoconducto es un documento “alternativo” al pasaporte y es emitido por la DGME/NIC. Lo tramita el/la trabajador/a y sirve exclusivamente para ser reclutado; esta es una opción para el/la migrante proveniente de los sectores con menores recursos económicos (OIM; 2009).

9. **Ingreso con los trabajadores a Costa Rica y solicitud a la DGME/CR de la autorización para los permisos temporales de trabajo.** En caso de alguna irregularidad con la documentación (en mal estado o vencida), el trabajador no sale de Nicaragua. Asimismo, el empleador debe presentar una carta solicitando la autorización para los permisos de trabajo; formulario de solicitud del permiso temporal; dos fotografías recientes del trabajador (tipo pasaporte y tomadas de frente) y copia simple del pasaporte o salvoconducto.
10. **Depósitos de garantía.** Pagos de 20 dólares estadounidenses por cada trabajador, de manera que el comprobante bancario debe tener el nombre completo de cada uno. Los depósitos son una obligación patronal (no se les cobran a los trabajadores ni se les rebaja del salario) y son reembolsables. Sirven para cubrir gastos de deportación en caso de que la persona no quiera regresar a su país.
11. **Presentación de los comprobantes bancarios, los pasaportes o salvoconductos originales ante la DGME/CR.**
12. **Con la resolución correspondiente, las personas trabajadoras migrantes están autorizados para trabajar en el país.** Es responsabilidad de cada persona portar su documentación de identificación. El empleador no puede retener o custodiar pasaportes o salvoconductos pues son de uso exclusivo de su portador. Es deber del empleador brindar alojamiento al trabajador sin costo alguno. Las autoridades costarricenses y nicara-güenses realizan visitas técnicas conjuntas para la verificación *in situ* de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras migrantes.

Finalmente, es importante mencionar que una vez finalizado el contrato de trabajo, el empleador debe gestionar la salida de los trabajadores o la prórroga del contrato. Esta prórroga se puede autorizar solo una vez y se tramita treinta días antes del vencimiento de los contratos.

### 5.5.1 Consideraciones sobre la documentación como parte esencial de los procedimientos vigentes en materia de migración laboral

La revisión de estos procedimientos conlleva necesariamente a tocar uno de los temas torales, tanto en el país de origen como en el de destino, cuando se habla de migración: la documentación y sus impactos como elemento esencial, según los procedimientos vigentes para la obtención de permisos migratorios laborales.

En las entrevistas a informantes clave realizadas en Nicaragua y en Costa Rica, uno de los aspectos fundamentales a la hora son los documentos indispensables para emprender el viaje.

Las organizaciones que trabajan con migrantes instan a no migrar sin documentos; como mínimo, los emigrantes deben tener la partida de nacimiento, la cédula de identidad nicaragüense y el pasaporte ordinario.

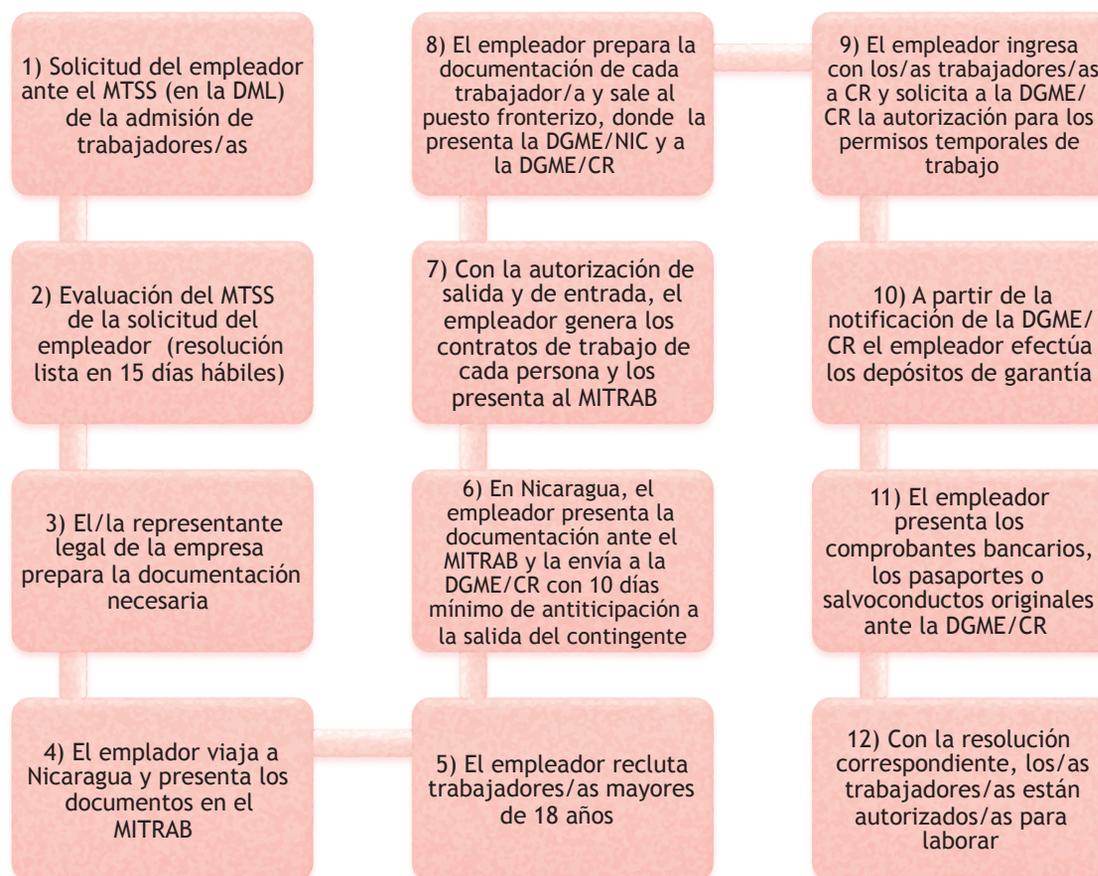
Aunque no debería ser una condición *sine qua non*, la falta de documentos imposibilita regularizar la situación migratoria y por tanto, estar más expuestas a la violación de sus derechos - en este caso, laborales- pues es común que en el país de destino los empleadores no los aseguren por no tener documentos<sup>139</sup>. De la misma forma, es común que quienes están en situación migratoria irregular sean contratados en condiciones peores -por ejemplo, pago de salarios más bajos- que a nacionales y migrantes regulares.

Igualmente, la falta de documentos limita la posibilidad de un trabajo mejor y su movilidad pues la irregularidad migratoria genera temor a los controles migratorios. Así, en el caso costarricense, los informantes clave de este estudio señalaron que en la zona fronteriza hay una presencia de

<sup>139</sup> Entrevistas a informantes clave en Nicaragua (2010).

DIAGRAMA 5.3

## PROCEDIMIENTO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS NICARAGÜENSES PARA LABORAR EN COSTA RICA BAJO EL ACUERDO BINACIONAL



Fuente: Elaboración propia basada en OIM (2009).

guardias civiles así como de una “migración turista” (sin uniforme). Ellos pueden pedir el pasaporte de cualquier persona. Este tipo de control suele hacerse en las paradas de autobuses, cuando los migrantes van o regresan de las fincas y genera temor<sup>140</sup>. Por ello, es esencial migrar de forma regular y en caso de no hacerlo, traten de conseguir que su empleador realice el trámite del permiso laboral.

Algunos de los factores que explican la alta cantidad de migrantes irregulares son la tramitología para obtener los documentos necesarios y factores sociales y culturales

de la población nicaragüense. De acuerdo con los informantes clave, las limitaciones más importantes al respecto se asocian con:

- La complejidad y tardanza en la gestión de los procedimientos migratorios, aunque el proyecto de Regularización Migratoria iniciado por el Gobierno nicaragüense en Costa Rica en enero de 2011 ha generado cierta agilización al ahorrar los desplazamientos costosos en tiempo y dinero hacia Nicaragua: entre 200 y 400 dólares en pasajes, alimentación, trámites, etc. o pago de terceros para tramitar dicha documentación<sup>141</sup>. En

<sup>140</sup> *Ibid.*

<sup>141</sup> Ministerio de Relaciones Exteriores, *Embajada*

efecto, a través del Consulado en Costa Rica los nicaragüenses pueden obtener su partida de nacimiento, récord de policía, movimiento migratorio y reposición de partida de nacimiento, requisitos solicitados por las autoridades costarricenses para regularizar su situación migratoria.

- La corrupción (pago para partida de nacimiento para obtenerla antes: corrupción “institucionalizada”).
- La cultura del documento. Si bien es cierto se está trabajando para mejorar este aspecto, muchos nicaragüenses no tienen partida de nacimiento por no estar registrados<sup>142</sup>.

En el país de destino, están expuestos a situaciones de abuso por personas que les cobran por trámites que pueden realizar sin necesidad de intermediarios, y les generan expectativas que a final no se concretan. De ahí la importancia de saber que no es necesario contratar servicios para obtener su documentación<sup>143</sup>.

Finalmente, es importante mencionar que posterior a las entrevistas realizadas en el marco del presente estudio, Nicaragua ratificó el Convenio de la Apostilla de la Haya (2012). Esto significa que, a partir de su entrada en vigor, la legalización de los documentos será más ágil pues la mayoría de los países (191 países han ratificado este convenio) utilizan este mecanismo de legalización de documentos. Se estima que el costo de legalización de un documento que actualmente ronde los 200 dólares estadounidenses se reducirá a 25-30.

---

*de Nicaragua en Costa Rica inicia Proyecto para Regulación Migratoria a Nicaragüenses en Costa Rica*, Nota de Prensa NP- 009-2011 de 18 de enero de 2011.

<sup>142</sup> Tres de las informantes clave entrevistadas en Costa Rica coinciden plenamente con esto. Según una de ellas (de nacionalidad nicaragüense), aproximadamente el 40% de la población en Nicaragua está debidamente registrada; en contraposición, en Costa Rica se cedula al nacer. Esto comporta un choque cultural entre ambas sociedades (Cárdenas, 2010). Otra de las informantes comentaba que, efectivamente, esta situación hace que los trámites existentes en Costa Rica para regularizar la condición migratoria no se ajuste a las particularidades de algunas personas migrantes nicaragüenses (Hidalgo, 2010). Asimismo, hay experiencias de personas que llegaron a Costa Rica siendo niñas y no fueron registradas en el país de origen; llegado el momento, requieren su documentación para regularizar su condición, debiendo enfrentar este tipo de limitaciones (problemas para “conseguir” sus documentos en Nicaragua) (Fonseca, 2010).

---

<sup>143</sup> Fonseca e Hidalgo (2010).

## 6

## Consideraciones y recomendaciones para la formulación de políticas públicas



### 6.1. Consideraciones finales

Recapitulando, este estudio ha permitido generar una serie de reflexiones a partir de la información recopilada en el trabajo de investigación documental y del trabajo de campo. Supone un insumo adecuado para las instituciones que deben llevar adelante los procesos de gestión y administración de los flujos migratorios laborales hacia otros países de la región, con especial atención en las más relacionadas con los procesos de conformación del sistema migratorio entre Nicaragua y Costa Rica.

La investigación evidencia algunas transformaciones interesantes ocurridas en el escenario migratorio entre ambos países.

Los datos de este estudio corroboran el bien sabido hecho de que Nicaragua es un país caracterizado por la emigración.

Nicaragua es un caso particular en la región porque, en contraste con los demás países, su flujo emigratorio intrarregional es tan importante como el extrarregional. Además, es también único en la región por el peso de sus flujos migratorios laborales de carácter temporal con respecto a los totales: ningún otro país de la región presenta tan amplios volúmenes de migrantes temporales. Este estudio ha reiterado que una gran parte de los flujos migratorios laborales de Nicaragua se dirigen hacia países de la región, en primera instancia, como ya se dijo, hacia Costa Rica, y en menor medida, pero con creciente importancia y desde hace algunos años, hacia otros países de la región como El Salvador y Panamá.

Esta realidad migratoria sitúa a Nicaragua en una posición única en términos migratorios dentro del contexto regional que le plantea múltiples retos y oportunidades: son países de destino que comparten una misma lengua, origen, región y, en buena medida, la misma cultura. Estas circunstancias deberían de significar posibilidades no solo para las personas migrantes, sino para los Estados y comunidades que se benefician de estos flujos migratorios.

El presente estudio genera importante información para entender la migración intrarregional, y el papel que juega Nicaragua en ella. Esta investigación, valga recordarlo, hace referencia acotada a un grupo de población consultado, que quizá no representa la totalidad de la población migrante que sale de Nicaragua, pero sí genera información valiosa para desarrollar líneas de reflexión, análisis y recomendaciones en el plano de la normativa y la política pública migratoria.

Los flujos migratorios laborales en Nicaragua están íntimamente vinculados a los requerimientos de la economía nacional, regional y local. En una etapa de transformaciones del modelo económico que ha tenido lugar en la región desde los años ochenta, se ha requerido mano de obra no calificada de otros países de la región.

Por ello, decir, por ejemplo, que la migración nicaragüense en El Salvador y Guatemala se explica casi exclusivamente por la operación del mecanismo de movilidad CA4 significa negar importancia a procesos históricos



y estructurales sumamente importantes que han sido experimentados por estas sociedades en los últimos años y que las han convertido en origen y destino de migrantes laborales intrarregionales.

Así, por ejemplo, la migración nicaragüense hacia El Salvador no se puede explicar sin dar su lugar a las fuerzas de atracción generadas en ese país: necesidad de fuerza de trabajo, cambio de moneda corriente a principios de la década de 2000 y escasez de fuerza de trabajo, especialmente en ciertas zonas del país, a partir de la migración de millones de salvadoreños hacia otro país o que dejaron las zonas agrícolas de El Salvador para instalarse en centros urbanos.

Se reitera una relación directa entre la movilidad laboral de la región y las modificaciones en los mercados de trabajo en los países de destino. Ha habido, además, otros factores que producen e incrementan la dinámica migratoria desde Nicaragua a otros países de la región: el endurecimiento de las políticas migratorias en los EE.UU., los efectos de fenómenos coyunturales como el huracán Mitch en 1998 y el incremento de la acción de actores irregulares que comprometen el ejercicio de los derechos de las personas migrantes en su paso al norte.

La existencia de factores que explican, determinan y consolidan un flujo migratorio de forma permanente evidencian la constitución de un sistema migratorio laboral. Teniendo en cuenta este planteamiento, este estudio ha permitido apreciar la constitución de tres sistemas migratorios laborales intrarregionales que involucran a Nicaragua: el Nicaragua-Costa Rica, el Nicaragua-Guatemala y el Nicaragua-El Salvador.

Por otro lado, los rasgos sociodemográficos de la población migrante nicaragüense coinciden con las tendencias intrarregionales: población joven, con baja escolaridad, cuyas principales problemáticas socioeconómicas y psicosociales se mantienen en la sociedad de destino.

La juventud de población nicaragüense en general y la migrante evidencia, por un lado, una fractura estructural derivada de la explosión demográfica; y por otro, un problema permanente de creación de empleos de buena calidad.

Se suma, además, el escaso acceso a la educación formal tanto de los migrantes como de sus familiares (algo superior en los primeros). Un bajo nivel educativo condiciona sus posibilidades de acceder a trabajos mejor remunerados: únicamente encuentran empleo en sectores de baja calificación, que, además, son los que necesitan más fuerza de trabajo que no satisface la población nacional.

La demanda de fuerza de trabajo de baja calificación tanto en los países de origen como de destino parece indicar la consolidación de mercados laborales transnacionales intrarregionales. Si bien son altamente informales, se ven fortalecidos por procesos formales como el convenio CA-4, que facilita la libre movilidad entre los países de la región que lo han suscrito, entre ellos, Nicaragua.

Este estudio ha permitido, además, observar la transformación de las relaciones sociales y familiares de las personas migrantes. El principal cambio es el paso de dependiente en el país de origen a jefe de familia en el país de destino. Las repercusiones no son solo personales sino para las sociedades de destino: se crean nuevas familias y en muchas ocasiones el jefe de familia es una persona migrante irregular, lo cual conlleva una gran cantidad de dificultades (por ejemplo, para el acceso a programas sociales gubernamentales).

Además de bajos salarios, en el país de destino, muchas veces se incumple con el derecho a la seguridad social, hecho que se agrava con la irregularidad migratoria. Además, la población migrante apenas se afilia a un sindicato o gremio, lo que la inhibe de luchar por el restablecimiento de sus derechos.

El proceso de apertura económica experimentado en los países de la región ha acelerado la inserción de las mujeres en la actividad económica desde hace tres décadas. Este proceso ha tenido muchos efectos sobre la conformación de las familias en la región: por ejemplo, una reducción del peso de la familia tradicional nuclear biparental. En contraste, hay más familias con jefas de hogar u otras composiciones. Este cambio también ha sido experimentado por muchas mujeres migrantes, quienes en muchos casos tienen que lidiar con el doble papel de proveedora y cuidadora en el país de destino. Sin una red social de apoyo y con pocas posibilidades de acceder a los servicios de cuidado, enfrentan serias dificultades para criar adecuadamente a sus hijos.

## 6.2. Recomendaciones para la elaboración de políticas públicas

Todo lo expuesto en los capítulos anteriores fue objeto de debate entre diversos actores nicaragüenses en el marco del taller de validación de la investigación realizado en Managua, Nicaragua, el día 3 de agosto de 2012. A partir de él, los y las participantes elaboraron una serie de recomendaciones que servirán como insumos para un necesario debate sobre las implicaciones que la migración laboral intrarregional tiene para Nicaragua y lo que debe hacerse para aumentar sus efectos positivos y disminuir los negativos.

### Recomendaciones generales

#### Recomendaciones a nivel nacional

1. Abordar el proceso de la migración como un fenómeno de causas estructurales y con impactos en numerosos aspectos de la vida nacional para ser transversalizado en las diferentes políticas públicas del país. Es importante evitar análisis simplistas de la migración que asumen que la migración intrarregional es un fenómeno coyuntural: es un proceso

directamente relacionado con las estructuras económicas y políticas del país y de la región, así como con las demandas de mano de obra en las economías regionales, especialmente en sectores económicos que requieren mano de obra no calificada y barata.

2. Adoptar y aplicar una política nacional que promueva y esté encaminada a asegurar la igualdad de derechos laborales entre las personas trabajadoras migrantes en el país, incluyendo el acceso a la seguridad social.
3. La política sobre migraciones laborales debe ser un esfuerzo conjunto tripartito entre el Gobierno, la empresa privada y los trabajadores para incorporar la perspectiva de género, abordando para ello los problemas y abusos específicos a los que se enfrentan a menudo las mujeres en los procesos de migración.
4. Las instituciones nicaragüenses encargadas de velar por el desarrollo de los actores involucrados en la dinámica familiar deben observar y dar seguimiento a los cambios en el entorno familiar asociados a la dinámica migratoria.
5. Impulsar mecanismos o iniciativas binacionales como las desarrolladas entre Nicaragua y Costa Rica en la generación de políticas regionales sobre la gestión migratoria laboral y sus diversos aspectos. Se debe asegurar una participación más amplia del sector empresarial nicaragüense y de las organizaciones sindicales, junto con sus homólogos costarricenses y salvadoreños para que trabajen en el establecimiento de acuerdos y estrategias para incidir en el tema de la documentación a nivel regional, la tramitología y el acceso a una documentación efectiva con el objetivo de facilitar su obtención.
6. Proponer la inclusión del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, el Ministerio de Salud y las organizaciones sindicales más representativas en el Consejo Nacional de Migración y Extranjería.
7. Realizar una campaña divulgativa nacional e internacional para que las

- personas extranjeras en Nicaragua regularicen su situación para poder trabajar en el país. De igual manera, debe informarse a los nacionales que quieren trabajar en el extranjero que existen convenios bilaterales que facilitan la migración laboral.
8. Incorporar en el análisis sobre la migración laboral a más instituciones que las tradicionalmente involucradas en la gestión migratoria y realizar consultas más amplias y con más actores del Gobierno.
  9. Fortalecer las políticas de generación de empleo y de promoción del emprendimiento; especialmente, en las regiones con más altos índices de emigrantes laborales.
  10. Establecer sistemas y estructuras para realizar análisis periódicos y objetivos del mercado de trabajo que tengan en cuenta las cuestiones de género.
  11. Fomentar proyectos y programas que generen o incrementen las oportunidades de trabajo decente para las mujeres migrantes en los países de destino.
  12. Incluir la temática de la trata de personas en el abordaje de la migración laboral. Se deben adoptar políticas para abordar las causas y los impactos de la trata de personas con fines de explotación laboral, prestando especial atención a las cuestiones relacionadas con el género, así como a las políticas para prevenir la migración irregular.
  13. Fortalecer la fiscalización de las condiciones de higiene y salud ocupacional de las personas trabajadoras migrantes.
  14. Brindar servicios jurídicos de conformidad con la legislación y la práctica nacional a las personas trabajadoras migrantes involucradas en procedimientos contenciosos en los que se demandan derechos laborales.
  15. Promover la adopción de procedimientos que permitan que los migrantes laborales irregulares en Nicaragua puedan demandar sus derechos laborales ante los tribunales sin que sean deportados hasta que se emita una resolución sobre su caso. Es necesario que el derecho al acceso a la justicia prevalezca sobre la deportación.
  16. Favorecer la documentación de las personas migrantes, incluyendo el ajuste de los aranceles, para hacerlos más accesibles a la población migrante de escasos recursos.
  17. Fortalecer los consulados en los países de destino de migrantes a efectos de incrementar y ampliar la protección consular para que trascienda el tradicional rol de emisión de documentos y se incluyan aspectos como la promoción y protección de los derechos laborales de las personas migrantes laborales intrarregionales.

### Recomendaciones a nivel regional

18. Visibilizar la incorporación laboral de mujeres en la migración laboral regional. Al haber identificado a las mujeres trabajadoras emigrantes como un sector de la población más vulnerable, es necesario incluir la perspectiva de género dentro del análisis y la generación de políticas públicas. En general, en los países de la región existe poca regulación de los sectores en los que mayormente se insertan las mujeres, como por ejemplo, en el servicio doméstico.
19. Aumentar la fiscalización de los derechos laborales de la población emigrante centroamericana. Las familias de migrantes entrevistadas en el estudio hicieron referencia a las deficitarias condiciones de trabajo en los países de destino.
20. Aumentar la promoción y difusión de las obligaciones, derechos y garantías de los migrantes. Para esto es clave realizar campañas de información, educación y divulgación para informar a los trabajadores y los empleadores sobre los derechos de la persona trabajadora migrante (esté en situación regular o irregular).
21. Llevar a cabo acciones para evidenciar las prácticas en las que incurren quienes

- contratan personas trabajadoras en condición de irregularidad migratoria en los países de destino y limitan el ejercicio de sus derechos. Ello permitiría que más personas e instituciones estuvieran al tanto de los abusos más comunes a los que las personas migrantes están expuestas y pudieran prevenirlos y combatirlos.
22. Trabajar con los Ministerios de Trabajo, no solo de Nicaragua, sino a nivel regional, para aumentar su conocimiento sobre la migración laboral y profundizar en el papel de las inspecciones laborales en la fiscalización de los derechos laborales de las personas migrantes, apostando tanto por la dotación de recursos económicos para fortalecer estas inspecciones como por el fortalecimiento de sus capacidades, es decir, la formación en la materia.
  23. Asegurar que los marcos de la cooperación internacional estén mejor orientados al fortalecimiento de las instituciones que deben asumir la rectoría de la migración laboral. La creación de mesas de trabajo interinstitucional que propicien la reflexión y una mejor orientación de los recursos que se están utilizando por parte de las agencias de cooperación internacional sería básica para ello. Se recomienda buscar mecanismos de armonización o de estandarización de las iniciativas de la cooperación internacional para que no se dupliquen esfuerzos, para que estén mejor orientados y cumplan su objetivo de fortalecer las capacidades institucionales a nivel nacional y regional.
  24. Establecer un sistema que registre la movilidad de la población migrante trabajadora, así como los mecanismos para la obtención de permisos migratorios laborales en los distintos países de la región para difundir dichos procedimientos y hacerlos del conocimiento de empleadores, trabajadores y gobiernos.
  25. Desarrollar un convenio centroamericano intersectorial e interministerial que permita armonizar los trámites y permisos laborales para la población emigrante centroamericana. Esto facilitará, en el mediano y largo plazo, las tareas administrativas y el desarrollo de un sistema regional que brinde acompañamiento a las instituciones, empleadores y trabajadores migrantes de la región centroamericana.
  26. Fortalecer los consulados de los países de la región para mejorar la atención a las personas migrantes: asistencia legal y humana a las personas emigrantes en las distintas fronteras de la región centroamericana.
  27. La ampliación del CA-4 es un paso natural en el proceso de integración para que incluya la libre movilidad laboral. De esta forma, simplemente con la presentación de la cédula en estos países se podría no solo viajar como turista, sino también obtener la residencia y el permiso de trabajo.

### Recomendaciones en materia jurídica

1. Ratificar convenios e instrumentos internacionales es un importante paso en la regulación de la migración laboral, incluida la intrarregional. Se recomienda la ratificación de la Convención Internacional para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, de los Convenios de la OIT núm. 97 sobre trabajadores migrantes (revisado) (1949) y núm. 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (1975) y algunas convenciones iberoamericanas como el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.
2. Dar seguimiento a la implementación de los convenios e instrumentos internacionales, regionales y binacionales en materia de migración laboral suscritos por los países de la región. En este sentido, son indispensables los mecanismos para verificar el cumplimiento los instrumentos y acuerdos para garantizar

que sus principios y disposiciones se incorporen a la ley nacional y así puedan determinarse las responsabilidades sobre quién verifica y quién hace cumplir los convenios internacionales.

3. Desarrollar normativas regionales en materia migratoria laboral que incorporen los principios de los principales instrumentos en la materia para mejorar su protección y el ordenamiento de las entradas y salidas de las personas migrantes trabajadoras por los países y destino.
4. Impulsar procesos de flexibilización de los trámites para la obtención de documentación de viaje e identidad y de permisos migratorios laborales en la región centroamericana. Se debe tener en cuenta que la documentación de la población migrante trabajadora es esencial para disminuir su vulnerabilidad a violaciones a derechos laborales.
5. Explorar la posibilidad de emplear el Sistema de Integración Centroamericana como mecanismo para operativizar y dar seguimiento al cumplimiento de los principios y directrices establecidos en el Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, la Convención para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y los convenios de la OIT sobre trabajadores migrantes.
6. En materia de instrumentos jurídicos, es importante que el Estado nicaragüense refuerce la capacitación a los funcionarios sobre los tratados y las normas internacionales ratificadas por Nicaragua para mejorar su aplicación, la salvaguarda de los derechos y el fomento de una cultura de legalidad. Ese tipo de formación debería incluir información sobre los mecanismos y las autoridades obligadas a asegurar el cumplimiento de estas normas.
7. Los participantes en el taller de validación del estudio plantearon la necesidad de comparar las legislaciones laborales de la región centroamericana y fortalecer su homologación por haber

una fuerte migración intraregional. Para ello, se propone promover acuerdos regionales sobre los marcos laborales.

### Recomendaciones en materia de gestión migratoria

1. En este momento se sabe relativamente poco sobre los procesos migratorios intrarregionales, y hay pocos mecanismos para regularlos. Cuando se cuente con más información, es importante desarrollar mecanismos adecuados para su gestión basados en la evidencia recopilada en esos estudios.
2. Se debe considerar avanzar en la elaboración y suscripción de convenios binacionales entre países emisores y receptores de migrantes que contribuyan a ordenar los flujos intrarregionales.
3. Se recomienda crear un sistema de información intrarregional sobre los flujos migratorios para generar estadísticas sobre las condiciones laborales en los países de la región, los perfiles de las personas migrantes, los procedimientos regulatorios en materia de migración laboral, los sectores de inserción de la población migrante, la temporalidad de los flujos migratorios laborales intrarregionales y su ubicación y características, la ubicación y antecedentes de los empleadores de personas migrantes. Esta información es necesaria para diseñar e implementar políticas públicas de las autoridades migratorias y laborales y permitiría un control cruzado de información entre los países de origen y destino. Esto ayudaría a encarar de mejor manera los flujos temporales, trasfronterizos y los que se realizan de forma irregular.
4. Es importante socializar con las autoridades locales el contenido de los acuerdos binacionales en materia de migración laboral, pues muchas veces se firman a niveles altos de Gobierno pero no se socializan con las autoridades locales que viven día a día la migración laboral. Ello es vital para asegurar el cumplimiento de estos acuerdos y su

- adecuada difusión e implementación en el ámbito local.
5. Las empresas privadas y públicas que emplean fuerza laboral inmigrante deben asegurar que esta población cuente con todas las condiciones laborales y de seguridad en materia social. Para esto es importante que el Estado tenga un control más firme del cumplimiento de las normas aplicables en la materia. Es necesario que las autoridades nicaragüenses aseguren el establecimiento e implementación de acuerdos tripartitos en materia de migración laboral regional donde participen el sector privado, el gobierno y los trabajadores. En este sentido, la sociedad civil puede tener también un papel fundamental apoyando en la inspección y monitoreo.
  6. Promocionar el conocimiento de las leyes por parte de las personas trabajadoras migrantes, mejorar los mecanismos de difusión y promoción de sus derechos, así como de los derechos y deberes de sus empleadores. Al mismo tiempo, se deben crear mecanismos para mejorar, facilitar y hacer más transparentes los trámites migratorios.
  7. Nicaragua debe participar activamente en el proceso de simplificación de trámites en materia migratoria laboral para favorecer la regulación y regularización de los flujos migratorios laborales. La simplificación de los trámites no es asunto de un país, pues la migración laboral intrarregional es una realidad regional que responde a las necesidades de mercado laboral regional. No se puede alcanzar una gestión migratoria eficiente sin la colaboración activa y coordinada de países de origen y destino en todas las áreas de la gestión migratoria, incluida la de simplificación de trámites.
  8. Establecer mecanismos de certificación de capacidades y destrezas en el país de destino para mejorar las condiciones laborales de los y las trabajadoras migrantes intrarregionales. Esto requiere la estandarización de los procesos de certificación de competencias en los países de origen y destino. En este sentido, se recomienda involucrar al INATEC para mejorar la formación técnica profesional, adaptando el plan de estudios a la realidad actual del país.
  9. Para el sector privado de Nicaragua es importante la certificación de competencias. De esta forma, pueden contribuir a la inserción sociolaboral de las personas trabajadoras migrantes que retornan con competencias adquiridas en el país de destino relevantes para el sector productivo nacional y que deberían ser mejor aprovechadas.
  10. Asimismo, es importante fortalecer esquemas de seguridad social adecuados tanto para los trabajadores migrantes como para sus familias en el lugar de origen. En este sentido, es importante impulsar la discusión sobre la portabilidad de los derechos de la seguridad social. Esto exige diálogo binacional para sentar las bases de un proceso de largo alcance.
  11. Se debe desarrollar un sistema de información sobre la migración nicaragüense y sus motivos, porque la mayoría de las personas trabajadoras migrantes que salen del país completa su tarjeta de ingreso y egreso (TIE), refiriéndose al turismo como motivo de viaje. Esto dificulta el conocimiento sobre los flujos migratorios y sus motivos reales. Asimismo, reforzar la información sobre los departamentos de origen y de destino: se podría incluir en la TIE, y ayudaría al establecimiento de políticas públicas de retención y reinserción de estos flujos migratorios laborales.
  12. Es necesario fomentar el intercambio de información sobre migraciones laborales y mercados laborales a nivel internacional; por ejemplo, mediante la creación de una base de datos sobre migraciones laborales internacionales e intrarregionales.
  13. Los puestos fronterizos deben contar y brindar más información sobre los flujos migratorios laborales intrarregionales y coordinarse mejor con las autoridades homólogas en los países de destino a fin de mejorar la gestión.



14. Se recomienda incluir las variables relativas a la migración laboral en los sistemas de información o plataformas estadísticas que se van creando o reactivando en la región; por ejemplo, en el marco de la OCAM; así como en los módulos sobre migración incluidos en los censos de población y en las encuestas periódicas.
15. Se necesita mejorar la información sobre las personas trabajadoras migrantes temporales que laboran en el sector agrícola (café, entre otros), dado que estos flujos no son normalmente captados por los censos y encuestas periódicas, y permanecen poco evidenciados.
16. Se requieren acciones concretas y un monitoreo más efectivo de todas las autoridades involucradas para mejorar el conocimiento sobre las personas trabajadoras nicaragüenses que laboran en el servicio doméstico en los diferentes países de la región. Hasta el momento esta cifra es desconocida, al igual que muchos de los casos de violaciones a los derechos laborales que estas personas experimentan en los hogares.
17. Finalmente, es necesario que en el marco del acuerdo CA-4 -del cual Nicaragua forma parte- se incluyan temas sociales y laborales; y no solo rijan aspectos relacionados con la libre movilidad de personas. Más específicamente, se necesitan normas o acuerdos complementarios que regulen la movilidad laboral en la región y, en una fase siguiente, las condiciones de trabajo de las personas migrantes laborales intrarregionales, su acceso a la seguridad social y a servicios básicos en los países de destino.

Acevedo, Adolfo. (2008): *Panorama de la Educación en Nicaragua*. En: <http://lista.ccer.org.ni/pipermail/boletincc/2008-July/001327.html>. Visitado el 10 de noviembre de 2010.

Aguilar, Carlos. (2005): “La globalización neoliberal. Fases y resistencias desde América Latina y el Caribe” en *Revista Pasos* núm. 122 (noviembre-diciembre). (San José, Departamento Ecuménico de Investigaciones).

# 7 Bibliografía



Arriagada, Irma. (2004): Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina. En: Irma Arriagada y Verónica Aranda. *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. (Santiago de Chile, CEPAL). En: [http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/5/20555/ssc42\\_Familia\\_Parte1.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/5/20555/ssc42_Familia_Parte1.pdf). Visitado el 3 de diciembre de 2012.

Arriagada, Irma. (2002): *Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas*. En: [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/19349/lcg2180e\\_Arriagada.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/19349/lcg2180e_Arriagada.pdf). Visitado el 12 de noviembre de 2012.

Baumeister, Eduardo; Fernández, Edgar y Guillermo Acuña. (2008): *Estudio sobre las migraciones regionales de los nicaragüenses*. (Ciudad de Guatemala. Editorial de Ciencias Sociales). En: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan033085.pdf>. Visitado el 3 de diciembre de 2012.

Carranza, José Venancio y José Chang. (2002): *Informes nacionales sobre migración internacional en países de Centroamérica - Honduras*. Taller de capacitación para el análisis de información censal sobre migración internacional en América Central. (Santiago de Chile. CEPAL/OIM/BID).

Castles, Stephen y Mark Miller. (2009): *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. Cuarta edición. (Nueva York. The Guilford Press).

Castro, Carlos y Morales, Abelardo. (2006): *Migración, empleo y pobreza*. (San José,

FLACSO Costa Rica). En: [http://www.flacso.or.cr/fileadmin/documentos/FLACSO/Apartir\\_2007/Migraciones\\_empleo\\_y\\_pob.pdf](http://www.flacso.or.cr/fileadmin/documentos/FLACSO/Apartir_2007/Migraciones_empleo_y_pob.pdf). Visitado el 3 de diciembre de 2012.

CEPAL. (2009): *Informe final del proyecto sobre la migración y el comportamiento de las remesas en los países de Centroamérica y el Caribe*. (Bogotá). En: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/36456/LCL3053e.pdf>. Visitado el 3 de diciembre de 2012.

CEPAL. (2006a): *Migración internacional, derechos humanos y desarrollo en América Latina y el Caribe. Síntesis y conclusiones*. (Montevideo). En: [http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/0/24020/DGE-2303\(SES.31-11\)-Migracion-Web.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/0/24020/DGE-2303(SES.31-11)-Migracion-Web.pdf). Visitado el 3 de diciembre de 2012.

CEPAL. (2006b): *Migración internacional y desarrollo en Nicaragua*. (Santiago de Chile). En: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/5/24215/lcl2488-P.pdf>. Visitado el 3 de diciembre de 2012.

CEPAL. (2006c): *Migración Internacional de Latinoamericanos y Caribeños en Iberoamérica: Características, Retos y Oportunidades*. (Santiago de Chile). En: [http://www.eclac.org/celade/noticias/paginas/1/26021/Migracion\\_conceptual\\_CELADE.pdf](http://www.eclac.org/celade/noticias/paginas/1/26021/Migracion_conceptual_CELADE.pdf). Visitado el 3 de diciembre de 2012.

CEPAL. (2002): *Uso de los datos censales para un análisis comparativo de la migración internacional en Centroamérica*. (Santiago de Chile). En: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/11783/lcl1828-P-2.pdf>. Visitado el 3 de diciembre de 2012.

CEPAL. (2000): *La migración internacional y el desarrollo en las Américas. Simposio sobre migración internacional en las Américas*. (Santiago de Chile). En: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/10907/LCL1632P.pdf>. Visitado el 3 de diciembre de 2012.

CEPAL. (1999): *Nicaragua: Evaluación de los daños ocasionados por el huracán Mitch, 1998. Sus Implicaciones para el desarrollo económico y social y el medio ambiente*. (Santiago de Chile). En: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/15502/L372-1.pdf>. Visitado el 3 de diciembre de 2012.

Céspedes, Oswald, Monge, Ricardo y Vargas, Juan Carlos. (2010): *Remesas Sur-Sur: Importancias del corredor Costa Rica-Nicaragua*. (Academia de Centroamérica). Presentación en formato PDF. En: [http://www.kascostarica.org/pdf/Migracion\\_Ricardo-MongeGonzalez\\_RemesasCostaRica-Nicaragua.pdf](http://www.kascostarica.org/pdf/Migracion_Ricardo-MongeGonzalez_RemesasCostaRica-Nicaragua.pdf). Visitado el 3 de diciembre de 2012.

CID Gallup. (2010): *Informe estudio cuantitativo-cualitativo Guatemala. Flujos migratorios laborales regionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica, República Dominicana y sur de México*. (CID Gallup Latinoamérica).

Del Carmen Blanco Artola, Josefa y Hernández, Alcibiádez. (2002): *Informes nacionales sobre migración internacional en países de Centroamérica - Nicaragua*. Taller de capacitación para el análisis de información censal sobre migración internacional en América Central. (Santiago de Chile, CEPAL/OIM/BID). En: [http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/11699/lcl1764\\_NICARAGUA.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/11699/lcl1764_NICARAGUA.pdf). Visitado el 3 de diciembre de 2012.

El Nuevo Diario. (2011): “Nicaragua obtuvo 822,8 millones dólares en remesas, cifra más alta en 20 años”. En: <http://www.elnuevodiario.com.ni/economia/94880>. Visitado el 12 de julio de 2011.

El Nuevo Diario. (2009): “Remesas familiares siguen cayendo por recesión económica”. En: <http://www.elnuevodiario.com.ni/>

[economia/51767](http://www.elnuevodiario.com.ni/economia/51767). Visitado el 12 de julio de 2011.

FLACSO. (2008): *América Latina y la segunda Administración Bush: Un debate sobre migración*. (San José).

García Zamora, Rodolfo. (2008): *Migración, Remesas y Desarrollo: Del mito a la realidad en Migración: Tiempos de intolerancia, América en Movimiento*. Ver: [www.estudios-deldesarrollo.net](http://www.estudios-deldesarrollo.net)

Lindón, Alicia. (2005): “El mito de la casa propia y las formas de habitar”. *Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*. (Universidad de Barcelona). En: <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-194-20.htm>. Visitado el 3 de diciembre de 2010.

Martínez Franzoni, Juliana y Koen Voorend. (2011): *Who cares in Nicaragua? A care regime in an exclusionary social policy context*. (Development and Change).

Martínez Franzoni, Juliana. (2008): *Domesticar la incertidumbre en América Latina: mercados laborales, política social y familias*. (San José, UCR). En: [http://www.iis.ucr.ac.cr/archivosiis/sitio/docs/Publicaciones/Domesticar\(todo\).pdf](http://www.iis.ucr.ac.cr/archivosiis/sitio/docs/Publicaciones/Domesticar(todo).pdf). Visitado el 3 de diciembre de 2010.

Martínez Franzoni, Juliana, Largaespada-Fredersdorff, Carmen, Ulloa, Karim y Voorend, Koen. (2010): *The Political and Social Economy of Care in Nicaragua Familialism of Care under an Exclusionary Social Policy Regime*. Gender and Development, Programme Paper Number 8. (UNRISD). En: [http://mercury.ethz.ch/serviceengine/Files/ISN/115494/ipublicationdocument\\_singledocument/9832ec0b-1c2d-4232-897e-d84d37692bcc/en/008.pdf](http://mercury.ethz.ch/serviceengine/Files/ISN/115494/ipublicationdocument_singledocument/9832ec0b-1c2d-4232-897e-d84d37692bcc/en/008.pdf). Visitado el 3 de diciembre de 2010.

Morales Gamboa, Abelardo y Castro Valverde, Carlos (2006): *Migración, empleo y pobreza*. (San José, FLACSO). En: [http://www.flacso.or.cr/fileadmin/documentos/FLACSO/Apartir\\_2007/Migraciones\\_empleo\\_y\\_pob.pdf](http://www.flacso.or.cr/fileadmin/documentos/FLACSO/Apartir_2007/Migraciones_empleo_y_pob.pdf). Visitado el 3 de diciembre de 2010.

Morales, Abelardo. (2008): *Inmigración en Costa Rica: características sociales y laborales, integración y políticas públicas*. (Santiago de Chile, CEPAL). En: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/34570/lcl2929-p.pdf>. Visitado el 3 de diciembre de 2010.

OLACD. (2009): *Mercado laboral en Centroamérica y República Dominicana*. (San José, CECC-SICA). En: [http://foil.oit.or.cr/documentos/index.php?option=com\\_k2&view=item&task=download&id=847](http://foil.oit.or.cr/documentos/index.php?option=com_k2&view=item&task=download&id=847). Visitado el 3 de diciembre de 2010.

FOIL. (2010): *Entrevistas a profundidad con informantes clave Nicaragua*. No publicado.

FOIL. (2010): *Cuadros estadísticos Nicaragua*. No publicado.

PNUD. (2010): *Informe sobre Desarrollo Humano 2010. La verdadera riqueza de las naciones: Caminos al desarrollo humano*. (Nueva York). En: [http://hdr.undp.org/en/media/HDR\\_2010\\_ES\\_Complete.pdf](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_ES_Complete.pdf). Visitado el 3 de diciembre de 2010.

PNUD. (2010): *Actuar sobre el futuro: romper la transmisión intergeneracional de la desigualdad. Informe regional sobre desarrollo humano para América Latina y el Caribe 2010*. (San José). En: <http://hdr.undp.org/es/informes/regional/americalatinacaribe/RHDR-2010-RBLAC.pdf>. Visitado el 3 de diciembre de 2010.

Programa Estado de la Nación. (2008): *Estado de la Región en desarrollo humano sostenible*. (San José). En: <http://www.estadonacion.or.cr/index.php/biblioteca-virtual/centroamerica/informes-antiguos/informe-por-capitulo/1132-informe-iii>. Visitado el 3 de diciembre de 2010.

Programa Estado de la Nación. (2008): *Informe Estado de la Región 2008*. (San José). En:

<http://www.estadonacion.or.cr/index.php/biblioteca-virtual/centroamerica/informes-antiguos/informe-por-capitulo/1132-informe-iii>. Visitado el 3 de diciembre de 2012.

Proyecto Estado de la Región. (2003): *Segundo Informe sobre Desarrollo Humano en Centroamérica y Panamá*. (San José, PNUD). En: <http://www.estadonacion.or.cr/index.php/biblioteca-virtual/centroamerica/informes-antiguos/informe-por-capitulo/1133-informe-ii>. Visitado el 3 de diciembre de 2010.

Revista Summa. (2010): “Los envíos de remesas a Nicaragua aumentan 4,06% en primer trimestre”. En: <http://www.revistasumma.com/economia/3232-los-envios-de-remesas-a-nicaragua-aumentan-406-en-primer-trimestre.html>. Visitado el 3 de diciembre de 2012.

Segovia, Alexander. (2008): “¿Quién tiene el poder en Centroamérica?”. En: *Revista digital Envío*. En: <http://www.envio.org.ni/articulo/3493>. Visitado el 3 de diciembre de 2012.

Segovia, Alexander. (2004): “Centroamérica después del café: el fin del modelo agroexportador tradicional y el surgimiento de un nuevo modelo”. En: *Revista Centroamericana de Ciencias Sociales* núm. 2, vol. 1 (diciembre). En: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/ICAP/UNPAN027276.pdf>. Visitado el 3 de diciembre de 2012.

Zavala, Edith. (2010): *Honduras 2005 ejes de un proceso migratorio*. Foro Nacional para las Migraciones en Honduras (FONAMIH). (Tegucigalpa). En: [http://www.aci-erp.hn/doct/Fonamih/Ejes\\_Proceso\\_Migratorio.pdf](http://www.aci-erp.hn/doct/Fonamih/Ejes_Proceso_Migratorio.pdf). Visitado el 3 de diciembre de 2012.



# Anexos



## ANEXO 1

### Instrumento #2 - Cuestionario a familias de emigrantes

INVESTIGACIÓN FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES REGIONALES: SITUACIÓN ACTUAL, RETOS Y OPORTUNIDADES EN CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA  
(Documento CID pasa sesiones de grupo)

Proyecto N.		No. Cuestionario:		
a	País: Honduras...3 Nicaragua...4			
b	Lugar/país. Provincia: _____	b/Distrito/cantón _____	(ver guía de códigos)	2) 2)
c	Informante: Jefe/jefa de hogar...3 Otro Familiar de emigrante....4 d.Fecha: _____			
e	Hora: _____ Antes 10am...1 10 a- 12m...2 12 a -2...3 2ª -4pm...4 4ª -6pm...5 6 a- 8pm...6 8 pm y +...7			
f	Entrevistadora. _____ g/ Supervisor aprueba _____			f g
g	Lugar de entrevista: Hogar...2 Área vecina...3			
h	Validada: Person...1 Tel...2	i/Validador: _____	j Fecha: _____	h i j
<p>Buenos días/tardes/noches mi nombre es _____ enseñar carné y trabajo para la Empresa CID Gallup muy conocida en nuestro país por sus estudios sociales. En estos momentos estamos haciendo un estudio de suma importancia entre familias que cuentan con uno o más de sus miembros <b>del hogar</b> que han salido en busca de trabajo a <b>algún país centroamericano</b>. El propósito es conocer cómo están tanto las familias como las personas que se encuentran fuera y así poder orientar acciones que busquen una mejor calidad de vida– Deseo manifestarle que todo lo que usted me diga es totalmente confidencial y solo será utilizado para estudios. Aquí tiene esta boleta con mi nombre, teléfono y puede llamar y preguntar por nuestra supervisora si lo desea.</p> <p>Le ruego unos minutos de su tiempo, su familia ha sido seleccionada al azar y así como entrevistamos a usted lo haremos con muchos otras familias con las mismas características. Gracias por su ayuda. Antes de seguir tenemos unas preguntas sobre usted. <b>-Solo informantes entre 16 y 55 años de edad- Otros agradezca y termine.</b></p>				
i.	¿Tiene usted familiares que vivían en este hogar y que se encuentren fuera del país por razones de trabajo a algún país de Centroamérica, o México o Belice? Sí : <b>continúe</b> No: <b>Agradezca y termine</b>			
j	Y hace cuánto tiempo se fueron esa/s persona/s por primera vez del país para trabajar en el extranjero? Más de tres meses: <b>Continúe</b> Menos de tres meses: <b>Agradezca y termine</b>			
k	De esos familiares que se fueron a vivir a otro país para trabajar, mantiene contacto con alguna o algunas de ellas: Sí: <b>Continúe</b> No: <b>Agradezca y termine</b>			
l	Y ese familiar que emigró o se fue, ¿En qué trabaja en el país en que está ahora? <b>Marque las que sí:</b> Agricultura....1 Construcción...2 Trabajo doméstico...3 Seguridad...4 Otra: _____			
m.	¿Cuál de esos familiares con las/os que mantiene contacto es la que <b>más</b> aporta a los gastos de este hogar? _____ <b>Anote:</b> Padre...1 Madre...2 Hijos/as...3 Esposa/a/compañera....4 Hermanos/as...5 Otro: _____			

n	Y esa familiar que aporta más dinero a este hogar, qué edad tenía cuando se fue? _____		
m.	Y ¿cuál es la edad en años cumplidos de ese/a familiar en la actualidad? _____		
n.	En qué año fue la última vez que salió del país ese familiar? _____		
<b>INFORMANTE</b>			
1	Ahora por favor hablemos un poco sobre usted. ¿Cuál es su edad en años cumplidos? _____ 16 a 55 años <b>continúe</b> 15 años o menos: <b>Agradezca y termine</b> 2/Cod: 16 a 17....1 18 a 24....2 25 a 29....3 30 a 34.....4 35 a 39.....5 40 a 45 .....6 46 a 49.....7 50 a 55....8	1	2
3	Género entrevistada/a: Femenino....1 Masculino.....2		
4	Muchas gracias ahora. Entonces vamos a conversar sobre su vida y la vida de su familia en general. Si usted piensa en lo mejor que tiene este país – qué sería – díganos en una palabra o dos? _____		
5	Y lo menos bueno o malo? _____		
6	Y si piensa en un año a partir de hoy, como cree que será –Nicaragua-Honduras? <b>Rotar.</b> Mejor que ahora....3 Igual....2 Peor...1 NS....0		
6a	Y su vida en general? ¿Cómo cree que será en relación a ahora? Mejor que ahora....3 Igual....2 Peor...1 NS....0		
7	Y ¿Cuál fue el último año de estudios que usted aprobó o ganó? _____ Ninguno ....0 Prim. Incompleta...1 Prim. Completa...2 Sec. Incom...3 Sec. Compl...4 Algunos universitarios...5		
8	<b>Sólo si dice ninguno:</b> Y sabe usted leer y escribir? Sí...2 No....1 NA....0		
<b>I. EL NÚCLEO FAMILIAR Y CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS</b>			
9	Actualmente, Está usted? <b>Rotar:</b> Soltero....1 Casado(a)....2 Unido/con pareja(a)...3 Divorciado(a)...4 Separado(a)...5 Viudo/a...6		
13	Y con quién vive usted en este hogar? <b>Marque los que cita o codifique</b> Padre....1 Madre...2 Esposa/Compañera....3 Hijos/hijas...4 Hermanos, hermanas...5 Otros parientes/abuelos...6 Amigos.....7 Otro: _____ 8_		
14	Y quién es el jefe de hogar – es decir la persona que da más dinero para los gastos del hogar, sin contar al familiar que está fuera del país:- <b>Solo uno- Primero cita-</b> Entrevistado/a...9 Padre...1 Madre...2 Esposa/Compañera....3 Hijos/hijas...4 Hermanos, hermanas...5 Otros parientes/abuelos...6 Amigos.....7 Otro: _____ 8		
15	En cuanto a hijos/as, cuántos tiene usted en total? _____ Ninguno...0 <b>Pase a P.17</b>		
15a	Y cuántos hijos/as, viven con usted ahora? _____ Ninguno...0 No aplica....9		
16	Y qué edades tienen eso hijos/as que viven con usted en este hogar <b>Anote cada caso.</b> a/0 a 6 años _____ b/7 a 17 años _____ c/18 años y más _____ NA...0	a/	b/
17	Y la vivienda en que viven es? <b>Rotar:</b> Propia.....1 Alquilada.....2 Asentamiento/ precario...5		c/



	Cedida; prestada por empleador, patrono...3 Cedida; prestada por algún familiar....4 Otro: _____		
18	En total, cuántas personas viven en el hogar, incluyéndolo a usted? <b>Anote:</b> _____		
19	Y también en total, cuántos aposentos/cuartos, dormitorios / hay para dormir? _____		
20	Comparte usted la vivienda con otras personas que no son sus familias? <b>Espontaneo/sondee: Marque cita</b> Si: amigos.....1 Compañeros de trabajo...2 Otras familias...3 No comparte, solo familia...0		
21	Y en general, ¿cuánta satisfacción tiene con las condiciones de su vivienda. Donde 5 es mucha y 1 es ninguna _____		
23	Hablemos ahora sobre su vivienda, ¿con cuáles de los siguientes servicios cuenta:? <b>Rotar lectura Marque los que sí</b>		
	Electricidad.....2	Agua potable de fuente pública fuera de la casa...1	Teléfono.....3
	Baño: ducha.....6	Servicio sanitario de inodoro/agua.....4	Servicio sanitario letrina.....5
	Ninguno.....0	Agua potable para tomar y uso en el hogar.....8	Algún otro?.....7
24	<b>Entrevistador:</b> Anote el numero de servicios cuenta: _____ Ninguno....0		
25	En cuanto a siguientes artículos, cuáles de los siguientes hay en su hogar: <b>Rotar Marque los que sí</b>		
	Televisor.....2	Radio o equipo de sonido....1	Plancha eléctrica para ropa...3 Lavadora de ropa.....7
	Refrigeradora....4	Computadora.....5	Estufa/cocina.....6
26	<b>Entrevistador:</b> cuente cuántos tiene y anote Número _____ Ninguno.....0		
27	Y de los siguientes servicios, a cuáles tiene usted y su familia acceso, es decir los usa? <b>Marque todos los que sí.</b> Escuela, colegio para el estudio suyo, hijos,.....1 Acceso a guardería/lugar para dejar a sus hijos pequeños.....2 Sistema de recolección de basura/tren de aseo.....3 Lugares para recreación: parques, plazas:....4 No tiene alguno....0		
28	Qué me dice de un centro de salud: quiénes de este hogar pueden recurrir a él si lo necesitan:? <b>Leer/rotar</b> Solo entrevistado/a ...1 Solo sus hijos...2 Hijos y pareja...3 Todos en hogar...4 Ninguno....0 ( No hay centro de salud cercano).....9		
29	Y pensando en todos estos servicios que tiene y el acceso a centros de salud ¿Cómo considera la calidad de ellos: donde 5 es muy buena y 1 muy mala? _____		
30	Cambiando de tema: ¿Recuerda Cuál fue el ingreso total de su hogar durante el mes pasado. Es decir lo que ganaron todas las personas que viven aquí. <b>Anote moneda nacional L.:</b> _____ <b>Codifique en \$:</b> _____ <b>Preg. 30b</b>		
a	Y en términos generales usted ¿considera que ese ingreso mensual le alcanza a su familia para cubrir las necesidades de la familia? Sí.....2 ➔ <b>Pase a P.31</b> No....1		
b	Cuánto dinero le haría falta mensualmente para cubrir las necesidades de su familia cada mes: <b>Anote:</b> ----- <b>Codifique en \$</b> _____ <b>NA....0</b>		

	De \$1 a 49 ..... 2	De \$100 a 149.....4	De \$200 a 499 ..... 6	\$1000 o más .....8	NA....0			
	De 50 a 99 dólares 3.	De \$150 a 199 .....5.	De \$500 a 999 .....7	NS/ NR/Irregular.....1				
31	Y de esa cantidad, ¿Quién es la persona que aporta la mayor parte del dinero? <b>Espontáneo. Primero cita</b> Entrevistado/a ..9 Cónyuge/pareja .....2 Hijos/hijas .....3 Abuelos/as....4 Padre...5 Madre....6 Hermanos/as.....7 Familiar migrante...8 Otro..... 9							
31a	Y además de esa persona, ¿Quiénes otras personas contribuyen al gasto del hogar? _____ _____ <b>Codifique con P31</b>							

32	Esos ingresos principalmente cómo los obtienen: <b>Rotar: Marque hasta dos cita.</b> Salario.....1 Becas estudio....2 Subsidios Estado ....3 Ayuda familiares .....4 Pensiones Estado.... 5 Pensiones alimenticias...6 Remesas...7 Otros ingresos:.....8							
33	Y principalmente en qué gastan ese dinero: <b>Espontáneo - _____ Cod. Primero cita.</b> Ropa: para familia....01 Alquiler de vivienda e hipoteca.....02 Atención médica y medicamentos.....03 Transportes.....04 Gastos escolares (no incluye transporte).....05 Electricidad.....06 Agua/acueducto....07 Teléfono.....08 Recreación....09 Cuido de niños y labores domésticas.....10 Otro.....11							
34	Y en segundo lugar? _____ <b>Codifique con P.33</b>							
35	<b>Ver Preg. 32: Si su familia recibe dinero de becas, subsidios del Estado o pensiones, cuánto dinero recibe mensualmente de cada uno: - Codifique en \$ - Ver P:60</b> a/ Becas estudio:_____ b/ Subsidios Estado_____ c/ Pensiones Estado NA..0			a	b	c		
36	Me había dicho que el mes pasado habían tenido en su hogar un ingreso de: <b>cite cantidad de P.30:</b> _____ En promedio y en relación a los demás meses del año, esa cantidad es: <b>Rotar:</b> Mayor...3 Igual...2 Menor...1							
36	Y en términos generales, y en relación a hace un año, considera usted que el dinero les alcanza: <b>Rotar:</b> Más ....3 Igual....2 Menos....1 (NR):...0							

**II. PROCESO MIGRATORIO**

37	Ahora vamos a hablar un poco sobre las personas familiares que viven en este hogar y que usted me dijo, viven actualmente afuera ¿Cuántas personas de su familia están fuera en un país centroamericano o México _____							
38	Quién o quiénes de las siguientes personas familiares de este hogar son las que están en otro país? <b>Rotar: Marque las que sí</b> Cónyuge/pareja .....2 Hijos/hijas .....3 Abuelos/as....4 Padre...5 Madre....6 Hermanos/as.....7 Otro familiar migrante...8 Otro..... 9 Otro:..... 8							
	Usted me dijo que su familiar que está en el extranjero trabajando y que más aporta al gasto de su hogar es _____ <b>Ver Preg.31... Ahora, por favor vamos a hablar de ese familiar:</b>							



39	¿Qué edad tenía cuando salió del país? Anote la edad en años cumplidos para la persona correspondiente- _____	
39a	Y qué edad tiene esa persona ahora _____?	
40	Veamos ahora sobre la educación de ese familiar _____ ¿Cuál fue el último año de estudios que aprobó o ganó? _____ <b>Codifique en cada caso</b> Universidad incompleto....5 Universidad completa...6 Ninguno....0 Prim. Incompleta...1 Prim. Completa...2 Sec. Incom...3 Sec. Compl...4	
41	¿Cuál era la actividad principal que hacía antes de dejar el país? <b>Rotar:</b> Ninguna ....0 Trabajaba...1 Estudiaba.....2 Ama de casa.....3 Buscaba trabajo...4 Otro.....5	
42	Y cuál era la ocupación principal, es decir a la que dedicaba más tiempo? _____ <b>Ver guía códigos</b>	
42a	¿A qué país de Centroamérica, Panamá, Belice o México se fue/? _____ Nicaragua ....1 El Salvador ....2 Honduras...3 Guatemala ...4 Panamá ....5 Costa Rica ...6 Belice ..7 Mexicana...8	
43	Y ¿Cuál fue la razón por la que <b>sus otros familiares que vivían</b> dejaron el país? Veamos en cada caso. <b>Sondee Anote según código:</b>	
	a/Padre/madre....: _____	b/Esposa/o Compañera/o _____
	d/Hermanos, hermanas _____	d/Otros parientes _____
	Trabajo tenía allá/lo trasladaron...1 Estudio.....2 Busca trabajo...3 Salud: enfermedad...4 Reunirse con familiares....5 Matrimonio, .....6 Problemas familiares.....7 Otro.....8 NA...0	
<b>III. REMESAS FAMILIARES</b>		
50	¿La o los familiares que están afuera le han enviado dinero en los últimos 12 meses? Sí.....2 No.....1 → <b>Pase a P.57</b>	
51	¿Con que frecuencia recibe dinero/remesas de la o las familiares que están afuera? <b>Marque primero cita.</b> Cada ocho días.....1 Cada quince días...2 Cada 22 días....3 Cada mes.....4 Cada seis semanas.....5 Cada dos meses/8 semanas.....6 Entre 9 y 12 semana (tres meses)....7 Cada más de tres meses.....8 Irregular...9 NA...0	
52	Y ¿Podría contarnos cuanto es el promedio del dinero que recibe cada vez que le envían? _____ <b>Codifique en \$</b>	
	De \$1 a 49 ..... 2	De 100 a 149.....4
	De 50 a 99 dólares 3.	De 150 a 199 .....5.
		De 200 a 499 ..... 6
		De 500 a 999 .....7
		\$1000 o más .....8
		NS/ NR/Irregular....1
		NA....0
53	¿Cuánto dinero recibió el último mes de remesas _____ <b>Codifique en \$ - Preg. 52</b> NA....0	
53	¿Cuánto significa las remesas en los ingresos del hogar mensualmente? Digamos: <b>Rotar:</b> No sabe.....9 NA...0 Menos de una cuarta parte del ingreso mensual...1 Entre un cuarto y menos de la mitad del ingreso mensual...2	

	La mitad del ingreso mensual.....3 Más de la mitad del ingreso mensual...4 La gran mayoría del ingreso mensual...5	
54	¿Por qué medio recibe remesas la mayoría de las veces? <b>Anote lo que dice:</b> _____ Agencia de remesas oficina propia o banco... 2. Bancos: servicio propio... 3. Correo..... 5. Encomenderas/os...6 Familiares, vecinos, amigos. ....7 Servicio de buses, transporte público....8 Otro _____ NA...0	
56	¿Podría contarnos en que ha invertido/gastado el dinero que ha recibido de sus familiares en el exterior? <b>Anote las que indique.</b> Pago de deudas 1. Construcción/compra de vivienda 2. Compra de terreno 3. Ahorro .....4 Compra de vehículos....5 Salud: medicamentos, medico.....6 Alimentación y Vestuario 7 . Pago de servicios: teléfono, agua, energía.....8 Estudios: libros, transporte,.....9 Otro: _____1 NA...0	
57	Y sus familiares ¿le han enviado algunos artículos o bienes? Si.....2 NO.....1 → <b>Pase a P. 60</b>	
58	¿Con que frecuencia regular recibe esos artículos o bienes? <b>Leer:</b> NA.....0 . Quincenal.....1 Mensual.....2 Trimestral.....3 Semestral.....4 Anual .....5 . Otra _____6	
59	Y ¿Qué tipo de bienes o artículos recibe la mayor parte de las veces? <b>Marque las que cita:</b> Ropa: zapatos..... 1. Juguetes ...2 Electrodomésticos..... 3 Computadoras .....4 Medicinas--.... 6. Artículos para estudiar....7 Alimentos: latería.....8 Otros _____9 NA...0	
60	Cuanta importancia para subsistir tiene para esta familia el recibir remesas de su familiar: Donde 5 es mucha importancia y 1 es ninguna. <b>Anote:</b> _____	
<b>IV. IMPACTOS FAMILIARES</b>		
66	Ahora, hablando un poco sobre su familia y las personas que están afuera En general, podría decir que desde que el o ellos se fueron, su familia aquí en Nicaragua/Honduras, ¿está mejor o peor que antes, donde 5 es mejor y 1 es peor? _____	
67	<b>Rotar Preg. 67/8</b> ¿Por favor, podría citarnos el impactos más negativo que ha experimentado la familia aquí, desde que uno o más de sus miembros están trabajando afuera del país? <b>Sondee-</b> 1. _____ 2. Y alguna otra? _____	1e 2d
68	¿Por favor, podría citarnos la experiencia más negativas que ha experimentado la familia aquí, desde que uno o más de sus miembros están trabajando afuera del país? <b>Sondee</b> 1. _____ 2. Y alguna otro? _____	1e 2d
69	Ahora, hablando un poco sobre la vida y relaciones familiares aquí en este hogar ¿Qué modificaciones han tenido que realizar desde que uno o más de sus miembros están trabajando afuera? <b>Espontaneo</b> _____ _____ <b>Anote y codifique en orden menciona, más se asocia</b>	1e 2d



	<p>.Restringido los gastos de alimentación del hogar....1 Desintegración familiar: forman otra pareja/hogar.....7</p> <p>Los niños de la familia han tenido que quedar al cuidado de otros familiares.....2</p> <p>Trasladamos constantemente de lugar porque no nos alcanza el dinero.....3 Ninguna, están bien.....0</p> <p>Las decisiones de la familia las toma otro familiar (abuelo, Abuela; tío, tía).....6 No hay dinero para diversión.....5</p>	3er
70	<p>¿Y cuál ha sido el impacto de la salida de familiares en los niños y adolescentes de la familia?  <b>Espont.</b> _____ <b>Anote y codifique más se asocia en orden cita-</b> Han salido de la escuela, no estudian .....1 Están indisciplinados ..... 2</p> <p>Están tristes .....3 Solo les importa recibir dinero o regalos de sus familiares afuera.... 4.</p> <p>Han tenido problemas en la escuela..... 5. Han tenido problemas con la ley, drogas..... 6.</p> <p>Se han ido de la casa. ... 7 Se enferman mucho.....8 Otro: _____ 9</p> <p><b>No hay niños en hogar/N.A. compruebe Ver P...16..0</b></p>	
71	<p>¿Podría decirnos quien de las personas del núcleo familiar que está afuera está más al tanto de lo que pasa con la familia? _____ <b>Anotar relación con persona entrevistada. Codif. P.38</b></p> <p>Ninguna, no hay relación.....0 → <b>Pase a P. 73</b></p>	
72	<p>Y ¿qué tipo de actividades realiza o medios usa para ello? <b>Espont.</b> _____          _____ <b>Codifique más asocia, puede ser 1 o 2</b></p> <p>Llama a menudo por teléfono.... 2. Envía cartas con cierta frecuencia 3. Escribe correo electrónico/email....6</p> <p>Cuando puede, viene a visitarnos a ver qué está pasando 5 Deja una persona encargada para que tome las decisiones del hogar. 4 Vamos a visitarlo.....7 Otro: _____ 8 NA.....0</p>	
73	<p>Y ¿Cómo cree usted que las condiciones económicas de su país estarán durante los próximos años?          Donde 5 es mucho mejor y 1 es mucho peor: _____</p>	
74	<p>A usted le gustaría emigrar a alguno de los países centroamericano, México o Belice en los que viven sus familiares</p> <p>Sí: a cuál? _____ Nicaragua ....1 El Salvador ....2 Honduras...3 Guatemala ...4 Panamá ....5</p> <p>Costa Rica ....6 Belice ....7 México ....8 No.....9 (NS)....0</p>	
75	<p><b>Rotar Preg. 75/76</b> Y ¿cuál sería la razón principal por las que personas como usted <b>NO</b> le gustaría emigrar o irse a vivir a otro país? <b>Sondee:</b> _____</p>	
76	<p>Y ¿cuál sería la razón principal por las que personas como usted <b>SI</b> le gustaría emigrar o irse a vivir a otro país? <b>Sondee:</b> _____</p>	
77	<p>Pensando en su Honduras/Nicaragua, qué condiciones considera usted debería tener para que personas como sus familiares no tuvieran que ir a otro país a buscar trabajo?. <b>Sondee y anote por orden de importancia:</b>          _____</p>	
78	<p>Y en general ¿Cómo considera que está el rumbo de su país? <b>Rotar</b></p> <p>Rumbo equivocado...1 Rumbo correcto.....2</p>	

79	Y como ve o vislumbra los próximo doce mese? Cree que su país tendrá condiciones para que se ofrezcan trabajos como los que están desempeñando sus familiares en el exterior? Donde 5 es tendrá mucha confianza que si y uno ninguna confianza. _____	
80	Durante los últimos doce meses, cuál de las siguientes actividades o relaciones ha establecido usted o alguna miembro de este hogar para procurar mejorar su calidad de vida ya sea obteniendo paga o por bienes como ropa, comida..... <b>Rotar. Marque las que sí:</b> Cuidó niños, familiares por dinero de pago....2 Preparar comidas para vender en la vecindad, amigos .....1 Trabajos de artesanía, muebles, artículos para la venta,...3 Venta de ropa, vendedor ambulante o el hogar.....4 Trabajar en tiendas, comercio como empleados.....5	
81	Asiste usted a alguna actividad o institución que ofrecen asistencia o ayuda a familias <i>Sí.</i> Cual/cuales: <b>Espon.</b> Organizaciones no estatales –ONG.....1 Iglesia, culto.....2 Pastorales....3 Centros sandinistas....6 Grupos de mujeres pequeña/microempresa...4 Grupos para ayudar a construir escuelas, centros salud...5 Otro:----- 7	
82	En esta comunidad donde viven, cuál de las siguientes considera que se asocia con usted. <b>Rotar, marque los que si:</b> Tiene amigos en los que puede confiar.....1 Hay gente con mucha envidia, peleonera...2 La vida es agradable...3 Hay mucho robo, crimen, mareros....6 Es seguro salir de noche si necesita...4 Hay seguridad para salir a trabajar...5	
83	Bien, es la última y muchas gracias. Si usted tuviera la capacidad de irse a otro país a vivir porque cree que su vida sería mejor, cuanta probabilidad hay que se vaya, donde 5 es mucha y 1 es ninguna-----	
84a	Y en caso de poder hacerlo, a que país preferiría ir" <b>Anote.</b> ----- <b>Codifique con guía Códigos</b> a/ Y en segundo lugar- <b>Anote</b> _____ Y qué tendría en ese país que no tiene aquí en Honduras/Nicaragua _____	a/
85	<b>Rotar Preg 85/86</b> Cuál de los siguientes países considera usted es el <b>más</b> amigo de Honduras/Nicaragua <b>Rotar.</b> Nicaragua ....1 El Salvador ....2 Honduras...3 Costa Rica ...6 Guatemala ...4 Panamá ....5 Belice ..7 México...8	
86	Cuál de los siguientes países considera usted es el <b>menos</b> amigo de Honduras/Nicaragua <b>Rotar.</b> Honduras...3 México...8 El Salvador ....2 Panamá ....5 Nicaragua ....1 Guatemala ...4 Costa Rica ...6 Belice ....7	
<b>IDENTIFICACIÓN.</b>		
De nuevo muchas gracias por todo su apoyo, de verdad ha sido de gran ayuda para comprender las condiciones de personas como usted., Para terminar y por razones de supervisión de mi trabajo, unas últimas preguntas sobre usted. Por favor si lo visitan o llaman le ruego conteste en la misma forma que lo hizo conmigo. Recuerde dejar boleta		
Nombre persona entrevistada: _____		
Dirección trabajo o residencia. _____		
11	Tenencia teléfono fijo. _____ 1.1 Sí...2 No...0 b/Celular: _____ Sí....2 No....1	b/
13	Hora finaliza entrevista. _____ No. Minutos duró entrevista. _____	



14	Entrevistado: Juro y certifico que lo que aquí se anota corresponde a la persona indicada que reúne las condiciones para ser entrevistada, según las instrucciones recibí. Cualquier variación puede ser considerada una falsedad y delito y penalizada por nuestras leyes _____ C.I _____ Firma Sí...2 No...1		
15	Validador/supervisor: Apruebo la calidad de este cuestionario y cualquier duda, la responsabilidad es mía y asumo los costos y consecuencias que esto implica. Firma: _____ Código _____ No...0		
16	Codificador..... NO....0 I7Fdigitador..... No....0	1/6	1/7

## Anexo 2

### Instrumento #5: Guía de grupo focal familias de trabajadores migrantes

INVESTIGACION: FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES REGIONALES: SITUACIÓN ACTUAL, RETOS Y OPORTUNIDADES EN CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA, HONDURAS Y NICARAGUA

#### A. INDICACIONES GENERALES

1. La presente guía para el desarrollo de grupos focales está orientada a recabar la opinión de los integrantes de familias que cuentan con personas que están en otro país de Centroamérica por motivos laborales
2. Su objetivo principal es recopilar información sobre las opiniones producidas por las familias de personas trabajadoras migrantes sobre diferentes aspectos: proceso migratorio, economía familiar, dinámica familiar, condición familiar y expectativas para el futuro.
3. Esta guía debe ser aplicada en localidades ubicadas como zonas de origen de flujos significativos de emigrantes laborales hacia otro país de Centroamérica en el marco del presente estudio: este es el caso de Nicaragua (León y Chinandega) y Honduras (Cortés y Yoro).
4. Los lugares se escogen son dos en el país: en cada uno se hacen dos o cuatro sesiones.
5. El principal criterio de selección de las personas asistentes a este grupo focal es que sean familiares en primer y segundo grado (padres, hijos o hermanos) de alguna persona que haya migrado para trabajar en otro país de Centroamérica al momento de la encuesta a familias aplicadas en el presente estudio y que además mantenga contacto regular con el entrevistado por algún medio. Ese migrante tiene que tener entre 18 a 55 años de edad.
6. En cada grupo participarán entre 8 a 10 personas identificadas previamente y que sean mayores de edad (18 años o más). Se aplicará la presente guía, dirigida por una persona experta en la aplicación de este tipo de metodología y se contará con la participación, según posibilidades, de un representante del Observatorio del Mercado Laboral y uno de la Organización Internacional para las Migraciones del país en que se realice el grupo focal.
7. Las sesiones serán grabadas en formato de audio digital de parte de CID Gallup.
8. La transcripción para su posterior procesamiento y desarrollo de una base de datos cualitativa que será utilizada en el análisis posterior, es responsabilidad de la OIM/OML

#### B. DESARROLLO DEL GRUPO FOCAL

##### 1. Encuadre de la actividad:

- La persona que va a desarrollar el grupo focal indica que esta actividad es parte del estudio que se está llevando a cabo en la región centroamericana con familias de migrantes, para conocer cómo están y cuáles han sido los resultados de la emigración de sus familiares, así como aspectos generales de la dinámica familiar a propósito de la migración de uno o más de los miembros de la familia.
- Se recuerda que la información será confidencial y sólo será utilizada para fines del estudio.
- Tener mucho cuidado con el desarrollo de la sesión, que no haya liderazgo, ni tampoco que se extiendan mucho la persona hablando.
- Se entiende que NO todos van a contestar todas las preguntas, porque se haría muy largo y tedioso.

##### 2. Desarrollo sesión:

- ✓ 8 a 10 participantes.
- ✓ 60 /70 minutos de duración
- ✓ Grabación en audio: favor revisar que esté perfecta- si es posible hace dos grabaciones.
- ✓ Avisar a los clientes, con anticipación para que asistan.
- ✓ Filtros revisados y completos de todos los participantes, según la información requerida: Nombre, edad, relación de persona con trabajador y otros datos.
- ✓ Hoja registro de control.
- ✓ Incentivos
- ✓ Refrigerios.



## Parte N°1: Identificación de las personas participantes – Ver Formulario de identificación y selección

### Se solicita a cada uno de los asistentes la siguiente información general:

- Nombre (no solicitar apellido. Anotar sólo si la persona lo indica).
- Edad.
- Relación de parentesco con la persona migrante trabajadora del hogar que está afuera o migró en un pasado reciente para trabajar en otro país de la región centroamericana.

## Parte N°2 Preguntas de estructuración abierta

### Tema 1. Proceso Migratorio de familiares

1. Actualmente tienen trabajo o realizan alguna actividad que les genere ingresos?
2. ¿Cuántas personas de su núcleo familiar se encuentran fuera del país? Es decir de la misma casa
3. Y ¿Qué grado de parentesco tenían con ustedes? **-Preguntar por el sexo y las edades si no lo dicen-**.
4. ¿Cuáles fueron los motivos/razones que llevaron a sus familiares a salir hacia otro país?
5. ¿Esa decisión, fue tomada por esta persona en forma individual o fue más bien una decisión familiar?
6. Si la decisión fue familiar, ¿qué aspectos fueron tomados en cuenta?
7. ¿Además de ir a otro país, se contempló otra alternativa para que la persona no saliera?
8. ¿Qué ocupaciones realizaban sus familiares antes de salir hacia otro país?
9. ¿Cómo fueron los preparativos del viaje?
10. ¿Los familiares tenían los documentos completos para viajar?
11. ¿Consideran que fue la decisión más adecuada para su familia?
12. ¿La o las personas que migraron, que nivel educativo tenían?
13. A ver, estos familiares tenían alguna formación técnica?
14. ¿Habían realizado cursos de especialización, formación etc.? ¿Qué habían estudiado
15. ¿A parte de estas personas, otros miembros del grupo familiar cuentan con formación, capacitación?
16. ¿En que temas?

### Ahora, hablando del lugar hacia dónde se fueron...

17. ¿Hacia qué país o países salieron estas personas? **Poner todos, pero luego enfocarse en aquellos que migraron a un país centroamericano.**
18. ¿Cuáles fueron las razones o motivos para escoger ese país? **Solicitar explicar razones**
19. ¿Cómo hicieron el viaje hacia ese país?
20. Y cuando se fueron ¿iban solos o acompañados – con quien?
21. Cuando salieron de este país, ¿ya contaban con información sobre lo que iba a hacer en el otro país?
22. **Si no es así**, Entonces ¿qué hicieron una vez estando en ese país?
23. Cuentan con documentos para trabajar en ese país.
24. En algún momento les han pedido a ustedes que les envíen algún tipo de documento **(si contesta sí qué tipo de documento y si éste tiene un costo económico/cuánto, si es fácil conseguirlo o no)**
25. Han hecho trámites para que la familia se traslade a ese país- es decir alguno de ustedes en su hogar.
26. ¿Quién ha tomado la decisión?
27. Y qué los motivó a irse o a quedarse.

### Tema 2. Condiciones de trabajador migrante

28. ¿Cómo creen que está ese familiar en otro país. Le han comentado sobre alguna dificultad?.
29. ¿Se han enterado ustedes por las condiciones de salud e higiene ocupacional, derechos laborales ingresos o salarios, relaciones laborales, de sus familiares en el otro país?
30. Si ellos estuvieran aquí, cómo estarían: Mejor, igual, peor. **Comentemos las respuestas.**
31. Y creen que hay diferencias entre las mujeres y los hombres que se fueron a otro país? Cuáles?
32. Quien creen que le es más fácil o difícil conseguir trabajo en esos otros países?
33. ¿Conocen sobre el tipo de trabajo que están haciendo?

34. Les costó conseguir trabajo? Han tenido varios trabajos?
35. Durante el último año han sido despedidos de sus trabajos?
36. Les ha sido más fácil o más difícil conseguir trabajo?
37. Consideran ustedes que a sus familiares les pagan bien por el trabajo que realizan en esos países?
38. Trabajan la cantidad de horas que consideran adecuadas? Bueno...veamos qué es una cantidad de horas adecuadas.
39. Y el dinero que les pagan, salario, ¿es justo por las horas y trabajo que hacen?
40. Qué beneficios tienen – de cualquier tipo? **Sondear:** seguro, vacaciones, aguinaldo, días de descanso....
41. Les han comentado si están satisfechos o insatisfechos con su trabajo, su vida?
42. ¿Por qué? Es muy diferente a lo que tenían acá?
43. ¿Les han comentado algún aspecto sobre el trato que reciben de la población nacional? ¿Cómo es este trato?
44. ¿Tienen sus familiares acceso a bienes y servicios públicos (educación salud, seguridad social, asesoría legal, etc)?
45. Recuerdan ¿Cuál ha sido la principal experiencia adquirida por sus familiares en el trabajo realizado en otro país?

### Tema 3. Economía familiar

46. Y la situación en general del barrio o comunidad donde ustedes viven, como dirían que es? **Sondear:** segura, peligrosa, agradable, con servicios....
47. ¿Cuál ha sido la situación económica familiar en los últimos cinco años?-
48. Consideran que ¿ha cambiado para bien o para mal desde que se fue del país el familiar que viven en el hogar?
49. Quien es el que aporta más dinero para los gastos de la familia donde viven?
50. Ese dinero en general de la familia, cómo lo consiguen? **Sondear:** salarios, ventas, ayudas, remesas....
51. Ese familiar que está en otro país, ¿les envía dinero o algún otro tipo de ayuda para el hogar?
52. ¿Y esa persona es la que más aporta ingresos al hogar o no?
53. ¿Cuán importante es para ustedes el dinero que envía el familiar?,
54. ¿Los envíos son siempre los mismos o varían? ¿A qué se debe que varíen? Lo envían en las mismas fechas o varían.
55. ¿Los envíos son siempre los mismos o varían? ¿A qué se debe que varíen? Lo envían en las mismas fechas o varían.
56. ¿En que se utiliza ese dinero?
57. ¿Qué pasaría si su familia no contara con esos ingresos? ¿La situación familiar estaría igual o peor de lo que está? ¿Por qué?
58. ¿En la familia hay alguna persona que realice alguna actividad adicional para llevar ingresos al hogar?
59. Sabe usted como afectó la crisis económica a su familiar en.....¿y a ustedes en su economía familiar?
60. Bueno, ¿Desde que su familiar se fue para el otro país, sienten en su hogar que ha cambiado la calidad de vida de su familia.
61. ¿Cuáles son esos cambios- y a qué cree que se deben? **Sondear:** económico, sentimental, salud, alegría, discusiones....

### Tema 4. Dinámica familiar

62. ¿Cómo ha cambiado la familia al estar un integrante de la misma viviendo en otro país? ¿Cuáles son los aspectos positivos y cuáles los negativos?
63. ¿Las condiciones laborales de ustedes cambiaron cuando ese familiar migró. **Sondear:** -No trabajaba y tuvo que salir a buscar trabajo/ tuvo que salir de trabajar para cuidar niños/as, otras)?
64. ¿Hay alguna otra persona de la familia que también quiera ir a vivir a otro país, a trabajar ya sea definitivo o por algún tiempo?
65. Cómo se ha organizado la familia al estar esta persona fuera del hogar?
66. Han tenido que asumir nuevas tareas dentro del hogar?
67. ¿Qué piensan los hijos/as sobre la migración?
68. Y sobre las relaciones entre pareja – esposas, esposos, compañeros/as?.. ha habido problemas?
69. Si hay niños y niñas en la familia, ¿notaron algún cambio en ellos?
70. ¿Qué tipo de cambios?
71. ¿Quién se encarga del cuidado de los niños/as?
72. ¿Esta persona que está afuera está al tanto de lo que pasa con su familia?
73. ¿Cómo lo hace?
74. ¿Han tenido que acudir a apoyos (económicos, de cuidado de personas, etc) en su comunidad? ¿Qué piensan de estos apoyos?
75. Desde su perspectiva, Quiénes salen más a otros países. Hombres o mujeres. Porque cree que se da esta situación.



### Tema 5. Expectativas

76. ¿Ustedes tomarían la decisión de ir hacia otro país si las condiciones económicas y laborales no varían?
77. ¿Qué aspectos tomarían en cuenta para la decisión? ¿Qué los motivaría a irse?
78. Hablando sobre el futuro. ¿cómo piensan que va a ser la situación económica de su familia dentro de un año? Hablemos un poco sobre eso
79. ¿Y del país, como ven el futuro dentro un año?
80. ¿Conocen planes del gobierno para apoyar en la creación de empleo?
81. ¿Qué tipo de acciones debería tomar el gobierno para apoyar a que las personas no salgan del país a buscar trabajo?
82. Para el país, ¿consideran que es bueno o malo que personas como sus familiares salgan a trabajar a otros países?
83. Qué le diría usted a otra persona que quiere migrar?
84. Que le diría usted a los funcionarios de gobierno del país donde se encuentra su familiar inmigrando.
85. ¿Hay alguna otra experiencia que queramos compartir antes de finalizar?

Muchas gracias

CID-GALLUP Abril de 2010

## Anexo 3

### Instrumento #6 - Guía de grupo focal personas trabajadoras migrantes que han retornado a sus lugares de origen

INVESTIGACIÓN FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES REGIONALES: SITUACIÓN ACTUAL,  
RETOS Y OPORTUNIDADES EN CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA  
(Documento CID pasa sesiones de grupo)

#### INDICACIONES GENERALES

La presente guía para el desarrollo de grupos focales está orientada a recabar la opinión de las personas trabajadoras migrantes que estén en sus lugares de origen al momento de realizarse el trabajo de campo.

Su objetivo principal es recopilar información cualitativa sobre las opiniones producidas por las personas trabajadoras migrantes que han retornado por diferentes razones a sus países de origen.

El principal criterio de selección de las personas asistentes a este grupo focal es que al momento de estarse realizando el trabajo de campo, hayan tenido al menos una experiencia como trabajadores migrantes en otros países de la región centroamericana. Otros criterios tienen que ver con la actividad laboral desarrollada, así como condiciones de género y edad.

Se aplicarán cuatro (4) grupos focales con personas trabajadoras migrantes retornados en sus países de origen. En el caso de Honduras, se desarrollarán dos grupos focales en las zonas de Cortés y Yoró; en el caso de Nicaragua, los grupos focales serán desarrollados en León y Chinandega.

En cada grupo participarán entre 8 a 10 personas trabajadoras, previamente ubicadas en el proceso de trabajo de campo del estudio en curso.

En cada grupo, se aplicará la presente guía de entrevista grupal, dirigida por una persona experta en la aplicación de este tipo de metodología. Las sesiones serán grabadas en formato de audio digital y serán transcritas para su posterior procesamiento y desarrollo de una base de datos cualitativa que será utilizada en el análisis posterior.

#### Notas:

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

#### Parte N°1:

##### Identificación de las personas participantes

1. Todos tienen que tener la fórmula de registro de participante completa – Filtro. La información requerida es:
  - Nombre
  - Edad
  - Lugar de origen
  - Tiempo de residencia en país de destino.
  - Razones por las cuales regresaron al país de origen.
  - Nivel educativo
 ¿Cuántas salidas ha realizado fuera del país por razones laborales?
2. Advertencia: la información que usted provea tiene carácter confidencial y persigue fines científicos de investigación. Las opiniones que usted exprese en esta sesión no se le atribuirán a usted al momento de ser publicadas.



3. Presentación: moderadora
4. Participantes que tienen ya su nombre: país de donde vienen, tiempo de estar en país, ocupación.
5. Presentarse normas de las sesiones:
  - Hablar uno a la vez, muy claro –
  - Todo lo que se dice es muy importante y queda entre todos nosotros
  - Si está de acuerdo: indicar estoy de acuerdo y además...no repetir en lo que se está de acuerdo.
  - Tenemos una guía para tratar aquí, así que a hablar.
  - Esta información debe estar registrada en la Fórmula de selección de participante.

## Parte N°2 Preguntas de estructuración abierta

### Tema N°1 Trayectoria laboral

Vamos a conversar un poco sobre la trayectoria de ustedes en términos generales, pero enfocándonos en la parte de sus trabajos.

1. ¿Qué actividades realizaba antes de su trabajo actual?
2. ¿En esos trabajos tenía algún tipo de protección social?
3. ¿En algún momento perteneció a algún sindicato?
4. Actividad laboral a la que se dedicó en el país de destino.
5. Tiempo durante el cual desempeñó la actividad laboral.

## GUÍA DE SESIONES

### Tema N°2 Proceso Migratorio

#### Nota: Hablar del último viaje hacia otro país centroamericano

86. ¿Cuáles fueron los motivos/razones que les llevaron a salir hacia otro país de Centroamérica?
87. ¿Esa decisión, fue de ustedes mismos? ¿O más bien la decisión fue tomada en conjunto con su familia, pareja, etc.? **Explorar razones.**
88. ¿Cómo hicieron el viaje hasta ese país? ¿Con quién hicieron el viaje?
89. ¿Con qué información contaron para realizar el viaje?
90. ¿Sabe si el Ministerio de Trabajo de su país tiene un departamento de migración laboral y qué tipo de información brinda?
91. ¿Durante el viaje experimentaron algún problema o dificultad con coyotes/polleros, autoridades policiales o migratorias, con pandillas, con pobladores de localidades?
92. ¿Podrían indicar qué tipo de problema experimentaron?
93. Cuando llegaron a ese país, ¿tuvieron apoyo de alguna persona, institución y organización para instalarse?
94. ¿Qué tipo de apoyo recibieron? ¿Qué tipo les gustaría recibir?
95. ¿Podrían indicar que tipo de limitaciones u obstáculos tuvieron para migrar?
96. ¿Por qué motivos regresaron a su país de origen? ¿Por cuánto tiempo?
97. ¿Volverán de nuevo a salir de su país de origen? ¿Por qué?
98. Cuando migraron, ¿llevaban algún tipo de documento? ¿Tuvieron que pedir algún documento en su país para que se los enviaran? ¿Fue fácil o difícil conseguirlo? ¿Tiene algún costo económico?

### Tema N° 3. Condiciones de trabajo

99. ¿Podrían comentar cómo fue el proceso para encontrar empleo en el país al que fueron?
100. ¿Recibieron apoyo para buscar y encontrar empleo en ese país? ¿qué tipo de apoyo?
101. ¿Qué facilidades u obstáculos encontraron a la hora de buscar empleo?
102. ¿Cuándo encontraron el trabajo, lo hicieron directamente con la empresa o institución o fue por medio de una persona intermedia que les contrató?
103. ¿Realizaban el mismo trabajo que hacían antes de irse? ¿Por qué?
104. De acuerdo con lo que ustedes conocen, ¿en qué actividades se emplean más los trabajadores que no son nacionales en ese país?

105. ¿Y por qué razones creen ustedes que estas actividades emplean más a trabajadores no nacionales?
106. ¿En qué tipo de trabajos se emplean más los trabajadores migrantes: permanentes o temporales? **Explorar razones**
107. ¿Había recibido usted en su país de origen alguna capacitación para desempeñar su trabajo? Si es así, ¿de que tipo y de parte de quién? Y Algún reconocimiento (título, certificado, carnet, etc.) de esos conocimientos/habilidades?
108. ¿Recibió usted en el país de destino alguna capacitación para desempeñar su trabajo? Si es así, ¿de qué tipo y de parte de quién?
109. Mientras usted estuvo fuera enviaba dinero a sus familiares. Si (mas o menos cuanto y cada cuanto tiempo/ Para que lo enviaba). En que lo utilizaron. No (porqué)

**Ahora vamos a conversar un poco sobre las condiciones en el trabajo que realizaban y la forma en que están relacionados con la empresa o lugar donde trabajaban.**

**Tema N° 4 Conocimiento sobre derechos laborales**

110. ¿Podrían indicar si durante su trabajo en ese país conocieron y utilizaron algún beneficio laboral?
111. ¿Tuvieron la oportunidad de sumarse a alguna organización de trabajadores?
112. ¿Durante su trabajo en otro país, tuvieron que presentar algún reclamo sobre sus derechos laborales? ¿Qué resultados tuvieron?
113. ¿A qué instancias acudieron?
114. ¿Contaron con la guía y acompañamiento de organizaciones, personas, etc. en materia de protección de sus derechos? ¿Qué opinión tienen?
115. Por último ¿conocen alguna ley o política de beneficio para sus derechos laborales?

**Tema N°5 Condiciones de vida**

116. ¿Cuáles eran sus condiciones en cuanto a vivienda, alimentación, vestido, acceso a atención en salud en el país donde estuvo trabajando?
117. ¿Logró adaptarse al país donde estuvo? Ampliar un poco la respuesta en ambos casos.
118. ¿Cómo fueron tratados en ese país? ¿Tuvieron dificultades con la población local? ¿Cuándo usted se fue, hubo algunos cambios en su hogar? ¿Qué tipo de cambios?
119. ¿Y ahora que regresó, qué cambios ha debido hacer usted, su familia?
120. ¿Cuáles son las condiciones actuales de su familia en cuanto a vivienda, alimentación, vestido, acceso a atención en salud en el país donde estuvo trabajando?

**Tema N°6 Expectativas**

121. **Hablemos ahora un poco sobre las condiciones en este país (país de origen).** ¿Qué condiciones creen ustedes que deberían cambiar para que más gente no se vaya a trabajar a otros países?
122. ¿A su juicio, que aspectos deberían ser fortalecidos en su país para que las personas no se vayan a trabajar a otro lugar? **Explorar educación, formación, empleo, salarios, redes sociales, etc.**
123. ¿Cómo creen que va estar la situación de ustedes dentro de un año? **Solicitar razonar respuesta.**
124. ¿Qué piensan que va a pasar con sus familias dentro de un año? **Solicitar razonar respuesta.**

De nuevo muchas gracias.  
CID-GALLUP 2010



## Anexo 4

### Instrumento #7 - Guía de grupo focal personas empresarias o sus representantes (Países de origen)

INVESTIGACIÓN FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES REGIONALES: SITUACIÓN ACTUAL,  
RETOS Y OPORTUNIDADES EN CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA  
(Documento CID pasa sesiones de grupo)

#### INDICACIONES GENERALES

La presente guía para el desarrollo de grupos focales está orientada a recabar la opinión de las personas empresarias en sectores económicos en países de origen de la migración laboral.

Su objetivo principal es recopilar información cualitativa sobre las opiniones producidas por las personas empresarias en los escenarios de origen de la migración intraregional en la región centroamericana.

El principal criterio de selección de las personas asistentes a este grupo focal es que sean personas representantes de empresas ubicadas en sectores económicos en países de origen de la migración. En cada país de origen incluido en el estudio (Honduras, Nicaragua) se aplicarán dos (2) grupos focales con personas empresarias y en algunos casos el criterio de distribución será fundamentalmente geográfico y económico, que considere algunos sectores vinculados con el interés de este estudio (Agricultura, servicios, construcción, artesanía, maquilas, etc.).

Así, en el caso de Nicaragua se realizarán dos grupos focales con personas empresarias en León, Chinandega y Rivas. En el caso de Honduras, se realizarán con personas empresarias en las regiones de Yoró y Cortés.

En cada grupo participarán entre 8 a 10 personas empresarias, previamente seleccionadas en el marco del presente estudio.

En cada grupo, se aplicará la presente guía de entrevista grupal, dirigida por una persona experta en la aplicación de este tipo de metodología. Las sesiones serán grabadas en formato de audio digital y serán transcritas para su posterior procesamiento y desarrollo de una base de datos cualitativa que será utilizada en el análisis posterior.

Notas:

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

#### Parte N°1:

##### Identificación de las personas participantes

6. Todos tienen que tener la fórmula de registro de participante completa – Filtro. La información requerida es:
  - Nombre
  - Edad
  - Nombre de la empresa o institución que representa
  - Ubicación geográfica de empresa o institución
  - Actividad económica que realiza la empresa
7. Advertencia: la información que usted provea tiene carácter confidencial y persigue fines científicos de investigación. Las opiniones que usted exprese en esta sesión no se le atribuirán a usted al momento de ser publicadas.
8. Presentación: moderadora
9. Participantes que tienen ya su nombre: país de donde vienen, tiempo de estar en país, ocupación.

10. Presentarse normas de las sesiones:

- Hablar uno a la vez, muy claro –
- Todo lo que se dice es muy importante y queda entre todos nosotros
- Si está de acuerdo: indicar estoy de acuerdo y además...no repetir en lo que se está de acuerdo.
- Tenemos una guía para tratar aquí, así que a hablar.
- Esta información debe estar registrada en la Fórmula de selección de participante.

**GUÍA DE SESIONES**

**Parte N°2:**

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

1. ¿Podrían comentar cuál es la situación de las empresas en este país?
2. ¿Creen ustedes que es la situación deseada? ¿Por qué?
3. ¿De no ser la situación deseada, cuales condiciones creen que hace falta para que sea de esta manera?
4. ¿Dónde creen ustedes que están los principales obstáculos para que las empresas no se desarrollen en una situación optima?

**Sobre la salida de personas trabajadoras hacia otros países de la región**

5. Podrían indicar en términos generales, ¿cuáles han sido las tendencias de la salida de personas trabajadoras hacia otros países de la región?
6. ¿Podrían indicar las características de la migración de personas hacia otro país (edad, género, condición educativa, formación, etc.)?
7. ¿A qué lugares migran, a que sectores económicos van?
8. ¿Qué tipo de ocupaciones son las que más migran? ¿Por qué? ¿Pueden las empresas suplir ese faltante de mano de obra que migra? ¿Con nacionales/extranjeros?
9. ¿Por qué creen que se produce esta salida de personas trabajadoras hacia otros países?
10. ¿Esta salida de personas trabajadoras afecta el desarrollo de las empresas que ustedes representan? ¿Por qué creen que es así?
11. ¿De qué modo se produce este impacto? ¿En qué campos?
12. ¿Llevan registro actualizado de necesidades de mano de obra? En caso de negativo, ¿por qué no? ¿Qué necesitarían para poder hacerlo?

**Comentemos ahora sobre las características socioeducativas que presentan las personas trabajadoras en este país**

13. ¿Cuáles son las principales cualidades en la formación/educación de las personas trabajadoras en este país?
14. ¿Y qué debilidades presentan estas personas en su aspecto formativo/educativo?
15. ¿Creen ustedes que existen suficientes programas para garantizar la formación y educación del recurso humano en este país? ¿Y para reconocimiento de habilidades que puedan servir en otros países?
16. Si consideran que hay insuficiencias, ¿en qué campos deberían implementarse programas de formación y capacitación?
17. ¿Quiénes migran más: las personas con mayor/menor formación/educación? ¿Por qué razón se da esta situación?

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

18. ¿Conoce algún proyecto o programa oficial orientado a impedir la salida de trabajadores migrantes a su país?
19. ¿Tiene su sector alguna participación en la fijación de estos programas o proyectos?
20. Si las respuestas denotan desconocimiento, ¿qué tipo de campañas de comunicación o divulgación piensan ustedes que deberían hacerse para facilitar el conocimiento de las personas empresarias de estos programas oficiales?
21. ¿Qué acciones o programas en específico piensan ustedes se necesitarían para retener la salida de personas trabajadoras?



22. ¿Conocen alguna ley o normativa vinculada con la migración o su componente laboral?
23. ¿Las personas trabajadoras migrantes gozan de los mismos derechos y beneficios que tienen las personas trabajadoras nacionales?
24. ¿Podrían comentar acerca de programas de responsabilidad social empresarial que podrían estarse implementando para impedir la salida de personas trabajadoras hacia otros países de la región centroamericana (tipos de programa, funcionamiento, resultados, etc.)?

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

25. ¿Han experimentado alguna disminución en cuanto a personas trabajadoras en sus actividades?
26. Si la respuesta es positiva, ¿cómo han hecho para suplir esa disminución?
27. ¿Cuáles condiciones creen que serían necesarias de cambiar en este país para que las personas trabajadoras no salgan? Recuerdan o conocen experiencias exitosas que ustedes consideren hayan incidido en que las personas de alguna región o sector no migren. Explique.

De nuevo muchas gracias.

CID

**Anexo 5**

LISTA DE PARTICIPANTES EN EL TALLER DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE NICARAGUA  
Managua, 3 de agosto de 2012

Nombre	Institución	País
Sandor Espinoza	MITRAB	Nicaragua
Darling Mejía	MITRAB	Nicaragua
Julio López	MITRAB	Nicaragua
Horacio Argueta	MITRAB	Nicaragua
Marta Olivia Gutiérrez	DGC/MINREX	Nicaragua
Luciana Chávez	DGC/MINREX	Nicaragua
Hellen Montenegro	DGC/MINREX	Nicaragua
Cdte. Pamela Aguilar	DGME	Nicaragua
Cdte. Wilfredo Moncada	DGME	Nicaragua
Capitán Delia Torres	DGME	Nicaragua
Eduardo Baumeister	Experto	Nicaragua
Eloy Isaba	Coalición Nacional contra la Trata	Nicaragua
Armando Zepeda	CST-JBE	Nicaragua
Edgar Curtis Lobo	CONAPI	Nicaragua
Doris Escalona	COSEP	Nicaragua
María Antonieta Molina	INJUVE	Nicaragua
Daysi Rivas	INATEC	Nicaragua
Heydi González Briones	OIM	Nicaragua
Ilse Torrez	OIM	Nicaragua
Clara Puertas	OIM	Nicaragua
María Magdalena Reyes de Pineda	DGME/Prensa	Nicaragua
Pamela Lorena Aguilar	DGME/MIGOB	Nicaragua
María Teresa Torres	OIT	Costa Rica
Martha Rodríguez Duarte	DGC-MINREX	Nicaragua



Este libro se terminó de imprimir  
en el mes de marzo 2013  
en los talleres gráficos de  
**EDITORAMA, S.A.**  
Tel: (506) 2255-0202  
San José, Costa Rica

Nº 22.805

ISBN: 978-9968-542-50-0



9 789968 542500



# INFORME DE NICARAGUA

## INVESTIGACIÓN

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



IOM • OIM



Organización  
Internacional  
del Trabajo



CECC/SICA  
Coordinación Educativa y  
Cultural Centroamericana



CON EL AUSPICIO DE:

Fondo de la OIM para  
el Desarrollo

*Fomento de capacidades en  
gestión de la migración*



Y EL APOYO DE:



Organización Internacional del Trabajo

Proyecto Políticas de  
Migración Laboral  
Sensibles al Género