

## INVESTIGACIÓN

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



# INFORME DE PANAMÁ



IOM • OIM



Organización  
Internacional  
del Trabajo



CECC/SICA  
Coordinación Educativa y  
Cultural Centroamericana



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

# INFORME DE PANAMÁ



Mercado Laboral

Acuña González, Guillermo,...[et.al]

Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe de Panamá. San José, C.R.: OIM, OIT, CECC SICA, Red de Observatorios del Mercado Laboral, 2013. 125p., ilus.,diagsr., 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 PANAMÁ

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

Equipo nacional:  
Diana Miriam Próspero, Kevin Sánchez, Roger Durán y Manuel Quintero (OML/MTSS)  
Laura Valenzuela, OIM-Panamá

Trabajo de campo:  
Empresa CID-GALLUP

Investigador:  
Guillermo Acuña

Consultores:  
Montserrat Alfaro y Koen Voorend  
Edición de textos:

San José, Costa Rica  
Mayo 2013



CON EL AUSPICIO DE:



Y EL APOYO DE:



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

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



ACP	Autoridad del Canal de Panamá
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAPAC	Cámara Panameña de la Construcción
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y El Caribe
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
FOIL	Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres (Costa Rica)
MITRADEL	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Panamá
OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
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
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
SISCA	Secretaría de la Integración Social Centroamericana
SUNTRACS	Sindicato de Trabajadores de la Construcción
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

# Índice



4	Siglas
5	Índice
6	<b>1. Introducción</b>
6	1.1 Justificación
10	1.2 Objetivos
11	1.3 Metodología
16	1.4 Estructura del informe
17	<b>2. El estado de la cuestión</b>
17	2.1 Migración internacional
18	2.2 Emigración fuera de la región
20	2.3 Remesas
20	2.4 Emigración regional
21	2.5 Inmigración
24	<b>3. Características generales del mercado laboral panameño</b>
34	<b>4. Principales características de los procesos de inmigración de las personas trabajadoras migrantes</b>
34	4.1 Características socioeconómicas de las personas migrantes encuestadas
40	4.2 Núcleo familiar y condiciones socioeconómicas de la persona trabajadora migrante en Panamá
40	4.2.1 Núcleo familiar: características
43	4.2.2 Las condiciones habitacionales de las personas migrantes: antes y ahora
47	4.2.3 Situación socioeconómica del hogar de la persona migrante
49	4.3 Proceso migratorio
55	4.4 Remesas: tendencias, usos.
59	<b>5. Situación laboral de las personas trabajadoras migrantes</b>
59	5.1 Características generales de la inserción laboral de las personas migrantes
64	5.2 Condiciones laborales de las personas migrantes encuestadas
68	5.3 Tiempo libre y relaciones de convivencia
72	<b>6. Marco legal e institucional</b>
72	6.1 Marco nacional
72	6.1.1 Instituciones encargadas de la gestión migratoria laboral
74	6.1.2 Ley de migración en Panamá
75	6.2 Marco internacional
75	6.2.1 Marco legal internacional para la gestión de las personas migrantes trabajadoras
78	6.2.2 Convenios e instrumentos internacionales en materia migratoria ratificados por Panamá
78	6.3 Trámites migratorios laborales vigentes: Procedimientos establecidos para legalizar la condición migratoria laboral
82	<b>7. Consideraciones finales y recomendaciones para la formulación de políticas públicas</b>
82	7.1 Consideraciones finales
84	7.2 Recomendaciones para la elaboración de políticas públicas
90	<b>8. Bibliografía</b>
93	<b>9. Anexos</b>

# 1 Introducción



Centroamérica y República Dominicana han experimentado dinámicos flujos migratorios, posibilitados por los procesos de articulación a las economías globales, el desarrollo de políticas de libre movilidad o de facilitación de la misma establecidas mediante diversos instrumentos entre varios países y territorios de la región -el acuerdo CA-4 es un claro ejemplo- y la conformación histórica de comunidades transnacionales entre sociedades de origen y destino, fundamentalmente las ubicadas en territorios fronterizos. Estos procesos se han visto dinamizados por la conformación de mercados económicos en los que la participación de la fuerza de trabajo extranjera proveniente de países de la propia región es una característica fundamental.

Factores como el cambio en los requerimientos del mercado laboral de los países de la región, la informalidad y una relativamente limitada capacidad de las normativas e instituciones migratorias y laborales de los países de la región para ordenar y regularizar estos flujos migratorios laborales, traen como consecuencia un fenómeno al que se le ha prestado poca atención desde todos los ámbitos, incluido el académico y político: el impacto que una migración laboral intrarregional desordenada e irregular tiene para las estructuras socioeconómicas y sociolaborales de los países de origen y de destino de la región y para las propias personas migrantes trabajadoras.

Con el objetivo de analizar impactos, características y desafíos de la migración laboral en la región centroamericana para

los principales actores involucrados, se ha elaborado la investigación que da sustento al informe que se presenta a continuación y que refiere los hallazgos encontrados para el caso de Panamá.

Este informe profundiza en las características sociales y laborales de los flujos inmigratorios laborales que tienen como destino Panamá, así como en sus impactos para las sociedades de destino de los mismos y los retos y desafíos que la gestión y administración de la inmigración laboral plantea principalmente para la sociedad y gobierno panameños. Para ello, el informe revela información específica sobre la situación y condiciones particulares de las personas inmigrantes en Panamá que laboran en los sectores de construcción, actividades derivadas y servicio doméstico.

## 1.1 Justificación

Los impactos de la dinámica migratoria intrarregional han sido objeto de preocupación gubernamental en especial durante los últimos años. En particular, en el año 2009 los Ministerios de Trabajo, a través del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, evidenciaron la necesidad de contar con información actualizada, que reflejara de forma fidedigna la realidad del fenómeno y aportara soluciones orientadas a un mejor conocimiento y al fortalecimiento de la gestión de las migraciones laborales.

Esa preocupación se tradujo en una solicitud de apoyo para la realización de la investigación “Flujos migratorios laborales

intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana”, para determinar las principales características y desafíos de las migraciones laborales en el conjunto de 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:

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

Tanto la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) como la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC/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 y reconocieron la necesidad de articular esfuerzos para generar información oportuna y actualizada sobre los flujos migratorios laborales, así como de potenciar políticas públicas tendientes a abordar procesos vinculados con la integración y la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras y sus familiares.

De esta manera, esta investigación pretende, entre otros objetivos, contribuir a solucionar los vacíos y problemas que se han intensificado como consecuencia de la escasez de políticas públicas integrales específicamente diseñadas e implementadas

para el abordaje de las migraciones y, en particular, de las migraciones laborales. Para ello se ha establecido como tarea urgente la generación de información que caracterice, por un lado, el fenómeno migratorio laboral intrarregional y, por el otro, el tipo de respuesta que se ha dado desde los gobiernos para gestionarlo, en el ámbito de las políticas públicas y particularmente desde las normativas que se han establecido para ello. Los resultados del estudio que aquí se presenta contribuyen a definir lineamientos y recomendaciones para cubrir esta insuficiencia de políticas.

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 en estudio.
2. El análisis interdisciplinario de dicha información, el cual será la base para la formulación de recomendaciones concretas, pertinentes y con enfoque de género y de juventudes, que permitan mejorar la gestión migratoria y laboral de dichos flujos.
3. La difusión de los resultados de la investigación, entre autoridades y otros actores clave en cada uno de los países beneficiarios con miras a sensibilizar sobre la temática migratoria laboral 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 de importancia clave en el plano institucional. La Red de Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana, formada por los Observatorios del Mercado Laboral de los países de la subregión y el Observatorio Regional de la OIT, fue encargada por los Ministerios de Trabajo de construir el proceso metodológico y realizar el seguimiento de los resultados del estudio y ha brindado un servicio fundamental de suministro de insumos e información para el establecimiento de políticas públicas relacionadas con los mercados laborales. Así las cosas, 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.

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

En el caso de Panamá, Sánchez (2008) plantea que las migraciones internacionales que han llegado en años recientes a este país, deben ser enmarcadas en la combinación de distintos elementos: las características de la población colombiana, que busca protección mediante el reconocimiento de su situación como personas refugiadas, y los impactos de las migraciones por motivos económicos, que, poco a poco, despiertan el interés institucional y de la opinión pública panameña.

Por otro lado, cabe señalar que, por largo tiempo, se ha producido el movimiento

de una importante cantidad de población indígena panameña que se desplaza a través de la frontera con Costa Rica, para insertarse en actividades de carácter temporal, como la recolección del café. Sin embargo, el fenómeno de la inmigración ha tomado en los últimos años una gran fuerza: la expansión de actividades dinámicas como la construcción y el desarrollo del comercio, ha promovido la llegada de población regional, fundamentalmente nicaragüense, a los centros de las principales ciudades panameñas, así como el movimiento migratorio de Colombia a Panamá, por motivos políticos y civiles. Este proceso es el que interesa evidenciar, profundizando en las características sociales y laborales de las personas que participan de los flujos migratorios hacia este país, con fines laborales.

El estudio profundiza, así pues, en las características sociales y laborales de la migración intrarregional que se dirige hacia Panamá, su impacto en las sociedades de origen y los retos y desafíos para la articulación de políticas públicas de gestión migratoria en el país. Busca generar información específica sobre la situación y condiciones particulares de las personas migrantes centroamericanas en Panamá que laboran en los sectores económicos de construcción y servicio doméstico.

Con la realización de este estudio es posible obtener resultados importantes para la gestión de los flujos migratorios laborales hacia el país. La falta de información limita las capacidades de gestión migratoria y constituye un obstáculo para el ejercicio de los derechos laborales de las personas migrantes y la formulación de políticas públicas sobre el tema.

El documento que aquí se presenta expone los principales resultados obtenidos a partir de la información recopilada en el trabajo de campo desarrollado entre los meses de abril y agosto del año 2010 en Panamá. Este trabajo consistió en la aplicación de una encuesta a personas trabajadoras inmigrantes, la implementación de

grupos focales con personas trabajadoras inmigrantes, empresarios, representantes de instituciones y organizaciones involucradas en el tema de las migraciones, y la realización de entrevistas con personas vinculadas con el tema en diferentes campos institucionales, organizativos y de gestión migratoria.

Este informe representa el esfuerzo integrado de varios actores por generar más y mejor conocimiento sobre estos flujos.

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

En segundo término, la labor del equipo nacional del Observatorio del Mercado Laboral (OML) del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá y miembro activo de la Red de Observatorios, encabezado por Diana Miriam Próspero, Kevin Sánchez, Roger Durán y Manuel Quintero. A este equipo le correspondió una ardua labor de sistematización y análisis de información secundaria sobre las migraciones laborales en Panamá, así como la revisión y elaboración de propuestas sobre los instrumentos de recolección de información de campo diseñados por el equipo coordinador y el desarrollo de algunos insumos importantes para la investigación.

En tercer lugar, los puntos focales de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en Panamá, Laura Valenzuela, quien realizó un trabajo de acompañamiento, desarrolló tareas propias de recopilación y sistematización de información con informantes clave, realizó sugerencias para la mejora del trabajo de campo a escala nacional y desarrollaron algunos insumos sobre las políticas migratorias.

En cuarto lugar, la labor del trabajo de campo fue encomendada a la empresa CID-GALLUP, con experiencia en el diseño e implementación de encuestas y grupos focales a nivel regional. Esta empresa mostró su experiencia en materia de detección de informantes y aplicación de instrumentos con una población no necesariamente fácil de acceder y consultar en el marco de procesos de investigación.

Finalmente, hay que destacar la labor desarrollada por un equipo de profesionales en el campo de las ciencias sociales y con conocimientos en la temática de las migraciones, quienes estuvieron a cargo del análisis de la información generada en las encuestas, los grupos focales y las entrevistas a informantes clave desarrolladas en todos los países de la región. La información para Panamá fue analizada por la investigadora Montserrat Alfaro Moscoso, con aportes del investigador Koen Voonrend.

## 1.2 Objetivos

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

### Objetivo general

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

### Objetivos específicos

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

### 1.3 Metodología

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

Para lograr la vinculación entre las dos dimensiones, se implementó una metodología que combina distintas técnicas de investigación, cuantitativas y cualitativas, que permiten contar con información de primera mano, oportuna y actualizada. La finalidad es que esta información oriente la toma de decisiones y el desarrollo de acciones y programas encaminados a mejorar las condiciones de vida de este grupo poblacional de trabajadores migrantes y sus familias.

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

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

El desarrollo del estudio implicó analizar en profundidad las dinámicas migratorias en Panamá, para lo cual fue vital la participación e involucramiento del Observatorio Laboral ubicado en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la Oficina de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en el país, en tareas de investigación y sistematización de información primaria y secundaria.

La recopilación y sistematización de información secundaria permitió un acercamiento al tema de la migración en Panamá, a la forma en la que se ha estudiado, a los avances en el país y a

los problemas que persisten. Se revisaron investigaciones y proyectos, así como leyes, decretos, convenios y marcos binacionales suscritos en materia migratoria.

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

Paralelo a este proceso, se llevaron a cabo entrevistas con expertos e informantes clave, quienes, por su experiencia y conocimiento, podían brindar una valiosa información sobre los flujos migratorios laborales y sus principales características en Panamá.

Para la selección de los informantes clave se tomó en cuenta su vinculación directa o indirecta al campo de la migración laboral, su labor en la producción de información sobre el tema, su conocimiento sobre procedimientos migratorios, su rol en la aplicación de políticas públicas y la asistencia a personas migrantes trabajadoras (Ver anexo 1, Guía de entrevista informantes clave).

#### **II Fase. Encuestas cuantitativa y cualitativa a inmigrantes y empleadores**

Esta fase contempló dos partes: una cuantitativa, con la aplicación de 300 encuestas personales estructuradas dirigidas a personas inmigrantes, y una cualitativa con la técnica de sesiones de grupo, dirigida a inmigrantes y empleadores<sup>1</sup>.

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

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

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

La encuesta que se aplicó tenía como objetivo general obtener la siguiente información (Ver anexo 2: Guía de Encuesta):

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

Se aplicaron 300 encuestas a personas migrantes trabajadoras, cifra que no es estadísticamente representativa de toda la realidad de las personas migrantes trabajadoras intrarregionales en Panamá, pero sí relevante para perfilar tendencias, revelar características y realidades de la migración laboral en el país y delinear políticas públicas para su abordaje, así como posibles **líneas de investigación presente y futura que contribuyan al conocimiento del fenómeno migratorio laboral en la región.**

La selección de los sectores económicos y territorios considerados prioritarios y representativos, fue determinada por el

Observatorio del Mercado Laboral (OML) y OIM Panamá, quienes orientaron y recomendaron la elección de escenarios para la realización del trabajo de campo.

Inicialmente, se seleccionó el sector de construcción y actividades derivadas<sup>2</sup>, como ramas de actividades económicas prioritarias, y se decidió analizar el fenómeno exclusivamente en la región metropolitana del país. Esto se debió a que, por una parte, la construcción ha tenido su máxima expresión gracias al crecimiento urbanístico de la ciudad de Panamá, especialmente en cuanto a la edificación de viviendas individuales y la construcción de edificios de apartamento y, por otra, se ha realizado la construcción de grandes megaproyectos, tales como: autopistas, la ampliación del canal de Panamá, la cinta costera y, más recientemente, la construcción del metro urbano. Estos hechos han generado un crecimiento comercial y un intercambio financiero verdaderamente grandes en el área metropolitana, además, de motivar grandes expectativas laborales. Como se ha dicho, los mencionados proyectos se desarrollan en su mayoría en lo que se ha considerado la región metropolitana, la cual aglutina a más del 50% de la población de todo el país y resulta un polo receptor importante de la migración interna.

Posteriormente, y debido a la dificultad para contactar a una mayor cantidad de mujeres inmigrantes en el sector construcción, se decidió incorporar el servicio doméstico como sector relevante para el estudio.

<sup>2</sup> Actividades asociadas: se identificarán mujeres trabajadoras incluyendo niveles gerenciales:

Contratistas General y Especializado

- Consultores y Profesionales (Ingenieros, Arquitectos, Técnicos)
- Fabricantes, proveedores, venta o comercialización de productos e insumos para la construcción. (Cemento, piedra, mosaicos, madera, bloques, cables, clavos, aires acondicionados, camas, puertas, neveras)
- Venta y alquiler de equipos de Construcción.
- Promotores Inmobiliarios.
- Servicio de Seguridad Privada
- Banca, Seguro o Afianzamiento
- Corredores de Bienes Raíces

Todo esto, persiguiendo también el objetivo fundamental de captar la voz de las mujeres migrantes.

Por otra parte, debido a la situación particular de Panamá, se decidió encuestar, además de centroamericanos, a población colombiana, tomando en cuenta que en los últimos 30 años ha habido un aumento significativo de esta en relación con la cantidad total de migrantes externos y refugiados en el país. Según datos del Censo, el total de inmigrantes en 1980 era 34,567; en 1990 era 54,551; y en el 2000 era 68,886 personas. Las nacionalidades más representativas son: colombianos, chinos, dominicanos y mexicanos” (Sánchez Saavedra, 2008: 98). Es definitivamente la población colombiana, la población inmigrante en Panamá que figura con las mayores cifras tanto en las estadísticas del Censo, como en aquellas que existen en el Servicio Nacional de Migración y el Departamento de Migraciones Laborales, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

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

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

La distribución de estas personas por zona y sector, se puede observar en el siguiente cuadro:

### CUADRO 1.1

#### DISTRIBUCIÓN DE ZONAS Y SECTORES ECONÓMICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ENCUESTA

País: Panamá	Total: Total 300 entrevistas	
Panamá	100	Construcción y actividades asociadas
	50	Servicio Doméstico
San Miguelito	50	Construcción y actividades asociadas
	25	Servicio Doméstico
Chorrera - Colón - Arraiján	50	Construcción y actividades asociadas
	25	Servicio Doméstico

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

Es importante explicar las dificultades que se presentaron al inicio del estudio para entrevistar a las personas inmigrantes trabajadoras de la construcción. Por una parte, se empezó enviando cartas a las empresas constructoras en Panamá, en las que se solicitaba permiso para las entrevistas; esta acción no dio buenos resultados porque las empresas respondieron que ellas no contrataban inmigrantes ni extranjeros, o que no permitían la entrada a los lugares de su actividad sin cascos especiales para

la construcción. Unido a esto, entre los inmigrantes mismos se produjo temor de que los encuestadores fueran agentes de migración quienes estaban llevando a cabo la investigación.

Dado lo anterior, se optó por otras medidas: concurrir a las afueras de las oficinas de Migración y a los consulados de los países de emigración, Nicaragua, Honduras, así como visitar organizaciones no gubernamentales que ofrecen ayuda a inmigrantes para pedir

información sobre áreas donde las personas migrantes residían. Con ciertas excepciones, en estas entidades, no tenían conocimiento de lo que se les solicitaba.

Finalmente, se hizo una profusa distribución de volantes con información sobre la empresa encuestadora (CID GALLUP), por todas las áreas que se visitaban y las barriadas recorridas, para lograr la confianza de los inmigrantes y que ellos permitieran que se les encuestara; al final, este trabajo dio los frutos que se esperaban.

Las trabajadoras domésticas, en su mayoría, sí pudieron ser contactadas con mayor facilidad; unas directamente y otras por referencia, y, así, en cadena, se fueron localizando y entrevistando.

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

La implementación de grupos focales se realizó posteriormente a las encuestas y

tuvo como objetivo profundizar sobre las opiniones y percepciones que las personas inmigrantes trabajadoras y sus empleadores en los diversos sectores económicos seleccionados tenían sobre las condiciones laborales, las formas de contratación y el proceso migratorio experimentado por ellas.

Como el fin principal de este método de investigación es la obtención de información cualitativa, la muestra no siguió criterios de representatividad estadística. Se hicieron seis grupos focales, cuatro con inmigrantes y dos con patronos.

También es importante destacar que para la selección de los y las participantes en los grupos focales se procuró contar con información representativa de la realidad tanto de hombres como de mujeres quienes, por su condición de género, pueden tener distintas percepciones. Para ello se realizaron sesiones específicas con hombres y mujeres. El cuadro 2.1 muestra la distribución de estas sesiones.

### **CUADRO 1.2**

DISTRIBUCIÓN DE LAS SESIONES DE GRUPO

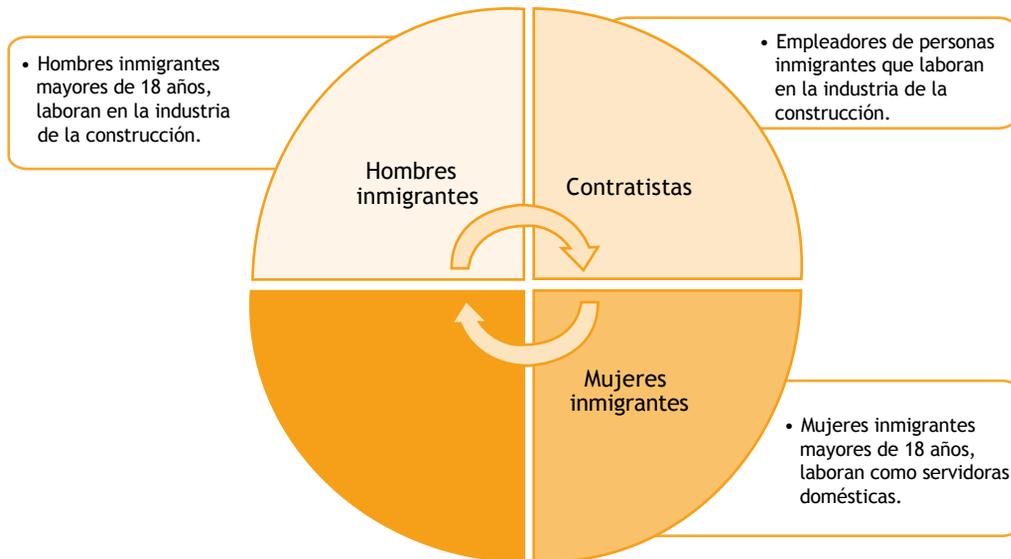
Sesiones de grupo con inmigrantes/patronos			
1	Construcción	Hombres	Panamá
1	Construcción	Hombres	Colón
1	Actividades asociadas	Mujeres	Panamá
1	Trabajadoras domésticas no organizadas	Mujeres	Colón
1	Patronos/as	Mixto	Panamá
1	Patronos/as	Mixto	Colón

Fuente: CID-Gallup

Las sesiones grupales se llevaron a cabo el 27 de abril y el 1 de mayo del 2010 en Ciudad Panamá y Colón respectivamente; la empresa CID/Gallup Latinoamérica fue la responsable de su ejecución. En promedio, en cada una participaron de ocho a diez individuos y la duración fue de 60 minutos. En cuanto al perfil de las personas participantes, se propuso que fueran

hombres y mujeres trabajadores migrantes, mayores de 18 años, que laboraran en la industria de la construcción o en servicio doméstico, y contratistas o empleadores de personas inmigrantes en la industria de la construcción. La mayoría fueron identificados en el proceso de entrevista. (Ver figura 1.1).

**FIGURA 1.1**  
SELECCIÓN DE LOS GRUPOS FOCALES



La guía de la sesión con trabajadores y trabajadoras inmigrantes estuvo orientada a (Ver anexo 3):

- Profundizar sobre el proceso migratorio y las razones para migrar.
- Indagar respecto de la documentación que traían las personas migrantes y la que les solicitan para trabajar.
- Ahondar en las condiciones de trabajo y el conocimiento de estas personas sobre derechos laborales de los y las trabajadoras migrantes.
- Profundizar en sus condiciones de vida, tanto en el país de origen como en el de destino.

La guía de la sesión a empleadores de inmigrantes estuvo orientada a conocer (Ver anexo 4):

- Características de las empresas que contratan inmigrantes en el país.
- Formas de contratación de trabajadores inmigrantes (razones, edad, sexo, nacionalidad)
- Impactos de la migración (positivos-negativos)
- Leyes o normativas vinculadas con la migración o su componente laboral.

- Condiciones laborales de los inmigrantes

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

Esta fase consistió en la socialización de los principales resultados preliminares del estudio con un conjunto de informantes clave, personas expertas en el tema migratorio, representantes de instituciones y organizaciones vinculadas con el tema.

Dicha sesión se desarrolló en Ciudad Panamá el día 28 de marzo de 2011 y en ella se presentaron aspectos generales del estudio, se revisaron algunos supuestos utilizados para su elaboración y se discutieron y realizaron recomendaciones específicas para el desarrollo de políticas públicas consecuentes con el abordaje de la inmigración laboral en la sociedad panameña, generadas en base a los resultados de las encuestas y grupos focales (Ver anexo 5. Lista de participantes).

## 1.4 Estructura del informe

Este informe se compone de seis apartados principales.

El primero, relativo al *estado de la cuestión*, repasa los principales estudios existentes en Panamá que abordan el tema de las migraciones en el país a nivel general y con particular atención a la dinámica inmigratoria laboral que ha venido experimentando la sociedad panameña en los últimos diez años.

En segundo lugar, el capítulo sobre las *características del mercado laboral*, hace una revisión exhaustiva de algunos indicadores y aspectos de la población panameña, 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 en tanto brinda elementos que relacionan y explican el espacio sociolaboral en el que se inserta la población inmigrante centroamericana abordada en este estudio.

Seguidamente, se inicia con los capítulos que describen los resultados del trabajo de campo realizado.

En el apartado sobre *características de la población inmigrante* se presenta un perfil de los principales aspectos sociales, demográficos, económicos y familiares de las personas inmigrantes intrarregionales en Panamá, haciendo una constante referencia al contexto de origen, para destacar cambios y transformaciones que se pudieran haber producido como consecuencia del proceso migratorio. Aquí se examinan los elementos causales de la migración, así como el rol que juegan las remesas en la articulación con las familias y con los lugares de origen de la migración.

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

Asimismo, se incluye un apartado que revisa *el marco institucional y jurídico* de la gestión migratoria en Panamá.

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

## 2 El estado de la cuestión



En esta sección se analiza el estado de la cuestión en materia de generación de conocimiento sobre las características de los procesos migratorios que tienen como origen o destino Panamá, con base en la información generada en estudios previos realizados al respecto, así como en base a la información recopilada mediante entrevistas a informantes clave que se llevaron a cabo por parte de los equipos nacionales de investigación.

Desafortunadamente, no existen muchos estudios sobre las dinámicas migratorias en Panamá. Si bien hay algunos diagnósticos, evaluaciones o líneas de base, realizados por organizaciones no gubernamentales y otros organismos que trabajan el tema migratorio, son pocos los estudios académicos relacionados. Además, según los expertos consultados en este estudio, la dinámica migratoria laboral no es un tema prioritario para el plan nacional de políticas públicas. El fenómeno migratorio figura más en los planes del gobierno como tema de control migratorio por políticas de seguridad en sus fronteras, que de integración migratoria (OML Panamá, 2010).

### 2.1 Migración internacional

El país no se presenta como un país de destino fijo ni de origen de flujos migratorios masivos en la región, y se ha constituido históricamente en puente de paso de migrantes; por su ubicación geográfica, pues no sólo une el sur y el norte de América; también se ha establecido como la puerta de ingreso de los migrantes extra regionales (Morales, Abelardo y Castro, Carlos, 2006).

Panamá, como el resto de Centroamérica, vivió un proceso de cambios en la estructura económica después de la crisis de los ochenta, que se intensificó en la siguiente década (Robinson, 2003; Segovia, 2004). 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” (Segovia, 2004, p. 7) con mayor importancia de los sectores secundario, pero principalmente terciario (Bulmer-Thomas, 1987; Segovia, 2004; Rosa, 2008). Este quiebre implicó reestructuraciones en los mercados laborales (Segovia, 2004).

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

Como resultado, en los años noventa, los procesos migratorios en Centroamérica se modificaron. En general, los mercados laborales en la región han sido incapaces de

absorber el excedente de la fuerza laboral, es decir, muchas personas no encontraron empleo formal en sus países, con una remuneración suficiente para asegurar su bienestar (Martínez Franzoni, 2008). Acuña (2010) muestra como en esta segunda fase de la migración contemporánea, la emigración deja de vincularse con conflictos y violencia, y más bien se explica por “las fracturas sociales y los desequilibrios del tejido” que “no pudieron evitar la continua salida de población hacia el exterior, fundamentalmente hacia EEUU y algunos países de la región” (Acuña, 2010, p. 6).

Si bien en los últimos 20 años Panamá no se ha caracterizado por ser un país que presente grandes flujos emigratorios, al contrario de los otros países de la región, las dinámicas migratorias han venido cambiando a lo largo del período contemporáneo. Por ejemplo, Gracia y Guillén (2002, p. 221) comentan que los “datos censales, muestran que tanto la emigración como la inmigración han aumentado, aunque las cifras no son de magnitudes apreciables” (Pellegrino, 2003: 221). Sin embargo, también anotan que en Panamá la emigración predomina por sobre la inmigración.

## 2.2 Emigración fuera de la región

Panamá se puede caracterizar como un país de emigración fundamentalmente extrarregional, entendiendo ésta como la movilización de panameños hacia países fuera de Centroamérica (fundamentalmente a Estados Unidos); movilización con una dinámica significativamente distinta a la mayoría de países de la región; las características con respecto al nivel educativo y la inserción laboral en los países receptores dan pistas de las diferencias.

Para el censo de 1990, se observó un aumento en la cantidad de emigrantes panameños; Pellegrino (2003) explica que esta situación se produjo debido a la crisis económica vivida en los años 80, la cual se expresó en medidas como el cobro de salarios en dinero y en especie y el bloqueo

de cuentas bancarias, además, de la tensa situación política vivida, que llegó a su punto más crítico en la invasión militar de los Estados Unidos.

Los Estados Unidos y Panamá han estado ligados históricamente desde la separación de Panamá de Colombia, la construcción del Canal Interoceánico, el establecimiento del dólar como moneda de uso corriente, el establecimiento de varios convenios destacados de estudios para los panameños y en otros. Incluso, se puede explicar el mayor número de mujeres emigrantes panameñas en comparación a los hombres, debido a los muchos residentes estadounidenses (militares) casados con panameñas que emigraban con sus familias al cambiar de bases militares (Pellegrino, 2003). Si bien hay grandes diferencias entre los datos disponibles sobre el volumen exacto de la emigración panameña, la CEPAL (2006c) indica que para el año 2000 el país tenía una cantidad de personas emigrantes residentes en países de la OECD, que alcanzaba entre los 124.000 (o un 4.2% del total de la población en Panamá) y los 153.879.

Según este mismo informe, la gran mayoría de las personas emigrantes panameñas se encontraba en los Estados Unidos, y alcanza un total de 145,975; siguen a esta cifra de lejos, las poblaciones de panameños en Canadá (2,555) y en España (2,252), mientras que el resto de países de la OECD albergan cantidades relativamente pequeñas (inferiores a los 800 inmigrantes) (CEPAL, 2006c). Según datos del PNUD (2009), durante el período 2000-2002, Panamá presentó una tasa de emigración del 5.7% y, del total de la población emigrante, el 80.6% reside en América del Norte, mientras que en América Latina y el Caribe habita el 10.2% y en Europa el 4.5%. (PNUD, 2009); sin duda Estados Unidos es el país receptor de mayor volumen de emigrantes panameños.

La CEPAL (2006a) estimó, para el año 2000, que los emigrantes panameños en los Estados Unidos llegaron a un total de 105,175, de los cuales la mayoría correspondían a mujeres (66,085), lo cual muestra otra

diferencia significativa con respecto al resto de emigrantes centroamericanos. Sin embargo, no hay consenso sobre los datos. Por ejemplo, cálculos del Centro Mumford muestran que ya para 1990, Estados Unidos albergaba a un total de 100,841 panameños, y que dicha cifra aumentó en el 2000 a 164,371 (FLACSO, 2008).

La CEPAL muestra además que la emigración panameña hacia Estados Unidos es más vieja que la de muchos otros países centroamericanos. La mayoría de los panameños ingresaron a Estados Unidos antes de 1980 (unas 48,510 personas), mientras que los flujos posteriores fueron menos grandes. Entre 1980 y 1990, ingresaron 28,270 personas, y para el último periodo censado, 1990-2000, llegaron a 28,405 (CEPAL, 2006a), lo cual muestra un estancamiento en cuanto al volumen de migración hacia el país norteamericano.

Por otra parte, la composición etárea de la población panameña en Estados Unidos es la siguiente: el grupo mayoritario es el de los adultos, pues, de las 105,175 personas, casi una de cada cinco, tenía entre 25 y 34 años; un poco más de una de cada cinco, entre 34 y 44 años (para un total de 23,170), y una de cada cinco, entre 45 y 54 años (CEPAL, 2006a).

Con respecto al perfil educativo de los panameños (mayores de 15 años) residentes en países de la OCDE, se presentan niveles educativos con una tendencia dominante hacia los niveles de secundaria completa y estudios post-secundarios; de forma específica, un 50% de los emigrantes en países de la OCDE, tienen niveles educativos medios (secundaria completa); un 32.9%, niveles educativos altos (educación terciaria), y el menor número de casos (16.9%) poseen niveles educativos inferiores al secundario (PNUD, 2009). Es decir, en contraste con las características de los flujos migratorios de algunos otros países de la región, como Nicaragua y El Salvador, en Panamá ha sido una población con acceso a educación media y alta la que ha decidido emigrar.

La CEPAL (2006b) muestra que el perfil presentado por los emigrantes “canaleros” en Estados Unidos supone una réplica del promedio alcanzado en los demás países de la OCDE, pues, del total de panameños emigrantes en dichos países, un 32 por ciento cuenta con educación superior completa. Como bien indica Pellegrino (2003, p. 23) «Panamá se ha destacado por un alto nivel educativo promedio y una participación elevada en los estratos altos de las ocupaciones, aun cuando la larga tradición de emigración hacia los Estados Unidos podría implicar la existencia de redes que facilitarían la incorporación masiva de inmigrantes”.

En detalle, el nivel educativo promedio de los panameños (mayores de 25 años) en Estados Unidos, es predominantemente medio-alto; es decir, la mayoría tiene más de 12 años de estudio (51,110 personas); de seguido están los graduados de secundaria (22,810 personas); luego los de 9 a 12 años de educación (5,600 personas) y por último los de menos de 9 años de estudio (5,600 personas) (CEPAL, 2006a).

Sin embargo, el porcentaje de panameños con educación superior en Estados Unidos, es inferior al de los panameños en otros países de la OCDE, Canadá (48.3 %) y España (44.8%) (CEPAL, 2006b). Es decir, si bien la población emigrante panameña en general es una población con relativamente buen acceso a educación, esta característica es todavía más presente en las personas migrantes panameñas que habitan en países distintos a Estados Unidos.

En gran medida, esta emigración se vincula con motivos laborales. La mayor parte de la población panameña en países de la OCDE, se inserta en el mercado laboral; su tasa de participación en la fuerza laboral es del 65.5% y la tasa de desempleo es realmente baja, 6.1% para ambos sexos, aunque el desempleo aumenta a un 13.3% para los emigrantes con niveles educativos bajos (PNUD, 2009).

Con respecto a la participación en las actividades económicas en Estados Unidos, del total de emigrantes activos (mayores de 16 años) en el país norteamericano, un total de 57,045 forman parte de la PEA; la mayoría se inserta en el sector de servicios (39%); el de comercio acoge al 14%, y la industria al 9%. De forma más específica, un total de 19,015 emigrantes ocupan puestos de gerentes/ dueños; 17.530 son empleados y vendedores, y 11,095 trabajan en actividades de servicios, algo que muestra de nuevo que hay una gran proporción de población emigrante que ha tenido acceso a la educación (CEPAL, 2006a).

### 2.3 Remesas

En el año 2004 la población emigrante panameña envió a su país un total de \$77'000,000 por concepto de remesas; lo que implica un aumento con respecto al año 2003, cuando el envío fue de \$73'000,000 (FLACSO, 2008). Los datos del 2003 muestran que recibieron remesas aproximadamente 23,000 hogares panameños mayoritariamente ubicados en zonas urbanas (82.6%) (Estado de la Nación, 2008). Este monto por concepto de remesas es muy bajo si se compara con los demás países de la región centroamericana.

Los datos más recientes sobre los flujos de remesas, no muestran consenso sobre el monto exacto que recibió el país de sus nacionales en el extranjero. Según el Informe del Estado de la Región (2008), para el año 2007, Panamá recibió \$312'400,000, cifra que equivale al 2.6 por ciento del total de remesas para la región centroamericana, sólo inferior al de Belice (0,5% del total centroamericano). Pero datos del PNUD (2009), sugieren que para el mismo año 2007, el monto era significativamente menor: de unos \$180'000,000.

Lo que destaca de ambas fuentes de información es, primero, que hubo un aumento en los flujos de remesas con respecto a la primera mitad de la primera década de los 2000, y segundo, que Panamá

no recibe mayores ingresos por remesas en términos relativos, si se compara, por ejemplo, con El Salvador, Guatemala y Nicaragua (Naciones Unidas, 2009). Es decir, la magnitud de las remesas no tiene una influencia muy significativa en la economía local (especialmente en comparación con los otros países centroamericanos); esa magnitud alcanzó un escaso 0.9% del PIB y \$58 de remesas per cápita para el 2008 (PNUD, 2010).

Además, en general, los montos de las remesas enviados son relativamente bajos, en comparación con los montos enviados por nacionales de otros países centroamericanos. Específicamente, Panamá presenta el segundo monto promedio mensual más bajo en la región, con promedios de \$139 por envío, sólo por delante de Nicaragua (\$85). En cuanto al uso de este dinero, Panamá comparte las características de los otros países. El dinero se usa principalmente para financiar el consumo. El Estado de la Nación (2008) analiza cómo dicho dinero permite a los hogares receptores de remesas un marcado mayor acceso a artefactos eléctricos, internet y vehículos, si se comparan con los hogares no receptores (Estado de la Nación, 2008). Con respecto al origen de los flujos de dinero, se estima que un 88% del total de remesas se originan en América del Norte (excluyendo a México), en segundo lugar, en América Latina y el Caribe (8%) y luego, Europa (4%) (PNUD, 2009). Es decir, sin duda alguna, el país de origen de remesas hacia Panamá de mayor importancia es Estados Unidos (BID, 2007).

### 2.4 Emigración regional

La migración de panameños hacia el resto de la región centroamericana es escasa. Datos de 2007, tomados de censos y encuestas de hogares, señalan que esta región es destino para el 6.3 por ciento de las personas panameñas (11,594 personas), del cual Costa Rica recibe al 5.6% (10,270 personas). Los panameños y las panameñas en otros países, son relativamente pocos. Para el 2006, en

Honduras había alrededor de 460 personas, en Nicaragua, 369, en Guatemala 287 y en El Salvador 169 personas (Estado de la Nación, 2008). Vale la pena señalar, que estos datos no captan los flujos migratorios laborales temporales, entre los cuales destacan los flujos de migrantes trabajadores ngöbe-buglé que emigran hacia Costa Rica para trabajar en el cultivo de café y que según datos de la Dirección General de Migración y Extranjería de Costa Rica, han rondado entre los 17,000 y 19,000 cada año en el período 2007 a 2011<sup>3</sup>.

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

El perfil educativo de los emigrantes panameños en Costa Rica muestra una polarización dentro de la población emigrante: por un lado, un grupo de personas emigrantes con nivel educativo medio-alto (de 7 a más de 10 años de educación (44%) y, otro de baja calificación (6 o menos años de educación (56%); todo lo anterior en proporciones muy similares entre hombres y mujeres (CEPAL, 2006a). Como es de esperar, estas personas con perfiles educativos muy distintos también se insertan en sectores muy diferentes del mercado laboral costarricense. De un total de 4.591 personas emigrantes panameñas económicamente activas en Costa Rica, la mayoría son hombres (78%). Casi la mitad de ellos trabajan en actividades agrícolas; y pertenecen, en gran medida, al grupo con baja escolaridad. En menor medida, los varones laboran en comercio (509) y servicios; muy probablemente se trata de quienes tienen mejor perfil educativo.

<sup>3</sup> Dirección de Planificación Institucional de la Dirección de Migración y Extranjería de Costa Rica, Estadísticas Migratorias, período 2007-2011.

La mayoría de las mujeres se integran a trabajos vinculados a los servicios (42%) y el comercio (28%) (Ídem).

En línea con lo planteado anteriormente y con respecto a los grupos ocupacionales, se deduce que la mayoría de la población panameña en Costa Rica corresponde a trabajadores no calificados (37%); seguido están los profesionales (13%), los técnicos (10%) y los prestadores de servicios y vendedores (10) (Ídem). Además, como plantean Morales y Castro (2006), y Pellegrino (2003), Panamá y Costa Rica presentan una importante relación de intercambio de trabajadores temporales, fundamentalmente alrededor de las plantaciones de banano y café en períodos de cosecha; la participación de trabajadores indígenas (fundamentalmente los indígenas ngöbe-buglé) es significativa e importante de destacar. Morales y Castro (2006) cuestionan las malas condiciones laborales y de vida que deben de enfrentar en sus trabajos temporales en el país vecino.

## 2.5 Inmigración

Si bien Panamá ha sido principalmente país de origen de flujos de migración a lo largo de su historia, aunque no en magnitudes como las de otros países de la región, también ha sido escenario de destino. Más recientemente, los flujos migratorios hacia Panamá han aumentado, en el marco de los cambios económicos del país.

Para 1970, Panamá albergaba un total de 57,275 inmigrantes; con el paso del tiempo, dicha cifra ha experimentado disminuciones y aumentos. En 1980, se dio una marcada merma en la llegada de inmigrantes, que sólo fue de 47,722 personas. Sin embargo, en el período más cercano, se produjo un aumento de la migración hacia el país. En 1990 se elevó la cifra, que alcanzó las 61,400 personas, y el último censo, realizado en el 2000, contó unas 82,097 personas inmigrantes (CEPAL, 2006a).

En el año 2000, un 2.9% del total de la población en Panamá estaba compuesta por

inmigrantes. De esta población inmigrante, el 62% eran nacidos en América Latina y el Caribe; en la misma proporción para hombres y mujeres. Vale decir que del total de inmigrantes nacidos fuera de América Latina y el Caribe (32.692), existe una leve inclinación hacia la inmigración masculina, pues hay un índice de masculinidad de 121.4 % (CEPAL, 2006b).

Estudios de la CEPAL (2006a) informan que la composición según el origen de los inmigrantes extrarregionales (no centroamericanos), era fundamentalmente de colombianos (21,069 personas) y chinos (9,093). En menor medida se presentan inmigrantes de otros países como República Dominicana (5,753), Estados Unidos (5,113), México (2,299), España (2,448) y Perú (2,649).

El caso colombiano puede asociarse a su cercanía geográfica y a las facilidades con que pueden cruzar entre las fronteras (Gracia y Guillén, 2002). En 1970 se encontraban un total de 12,128 personas y para 1990 dicha cifra tan solo alcanzó las 13,644; sin embargo; los datos evidencian un crecimiento significativo en el 2002, cuando llega a las 21,069 personas (CEPAL, 2006a). Por otro lado, del total de inmigrantes, un 1.8% corresponde a refugiados (fundamentalmente colombianos), para un total de 15,000 para el año 2007 (PNUD, 2009). Según los expertos consultados, hay muchas personas colombianas elegibles para el estatus de refugiado, pero siguen viviendo en condiciones de irregularidad, en parte porque muchos perciben el proceso legal de solicitar refugio como lento (OML Panamá).

Sin embargo, en el caso de la inmigración colombiana, se debe de tomar en cuenta que “las cifras censales no reflejan la cantidad de colombianos presentes debido, en primer lugar, a las condiciones geográficas de estos desplazamientos y, en segundo lugar, a que un grupo de ellos se encuentra en condición irregular, por lo que frente al temor de ser deportados se declaran como “panameños” (Gracia y Guillen, 2002: 221).

Los datos del Departamento de Migración Laboral de Panamá, sobre los permisos otorgados a extranjeros en el año 2010, confirman que el grupo de migrantes más grande en Panamá son los colombianos. Según el Departamento, en el 2010, los colombianos fueron beneficiados con el 68.6% de los permisos para extranjeros (Ver gráfico 2.1). Es importante señalar que, en el 2010, hubo una disminución mínima de 757 permisos otorgados, de 6,137 permisos en el 2009 a 5380 permisos en el 2010.

Las personas que recibieron más permisos de trabajo, eran aquellas que se casaron con nacionales; en el año 2009 se les concedieron 3,144 y, en el año 2010, se dieron 2,803. Como se ve, hubo una disminución ínfima, de 341 permisos. Los permisos de esta categoría, representan un 52.1% del total de los concedidos en el año 2010.

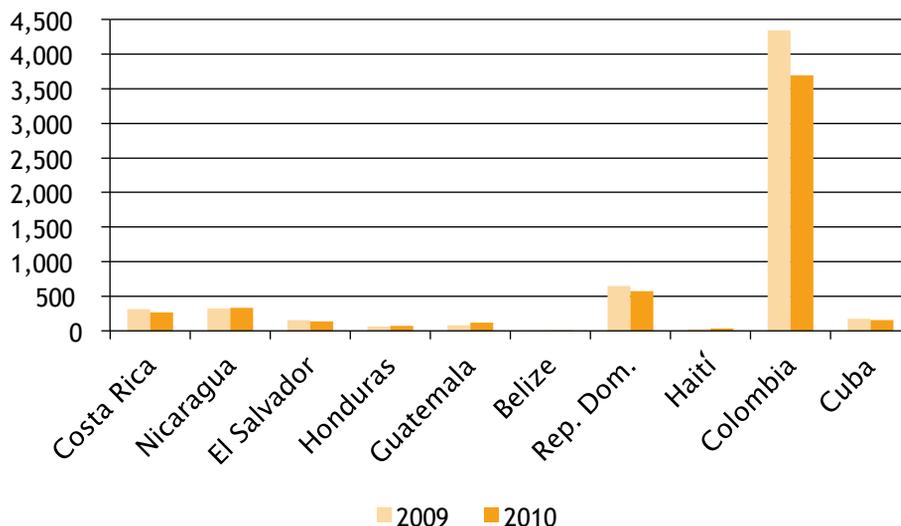
Tomando en cuenta toda la población inmigrante, se estima que entre los países centroamericanos, Nicaragua (4,833 personas) y Costa Rica (4,565), constituyen los países de la región con mayor presencia de nacionales en Panamá; en mucho menor volumen se encuentran los salvadoreños (1,996) y hondureños (823) (CEPAL, 2006a). En el caso de los costarricenses, es evidente que el compartir frontera insta al movimiento entre ambos países. Sin embargo, su crecimiento ha sido escaso; para 1970 había 3,825 costarricenses en Panamá, y para el año 2000, tan solo 4,565 (Ídem).

Según datos válidos para el 2001, Panamá contaba con un total de 26,533 inmigrantes económicamente activos (PEA), de los cuales un 17.1% correspondía a profesionales, técnicos y personas que desempeñan labores afines (CEPAL, 2006b). Es decir, una importante parte de este grupo tiene acceso a educación y una inserción laboral de mejor calidad. Sin embargo, la mayoría de la población inmigrante se inserta en sectores económicos de baja calificación.

Información más actualizada, indica que la inmigración para el 2005 alcanza un total de 102,200 personas (de las cuales el 50,2%

GRÁFICO 2.1

PERMISOS DE TRABAJOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO A PERSONAS PROVENIENTES DE CENTROAMÉRICA Y COLOMBIA. 2009 Y 2010



Fuente: elaboración del Departamento de Investigaciones de Empleo/OML con base en información del Departamento de Migración Laboral, Dirección General de Empleo 2009 y 2010

son mujeres), lo cual corresponde a un 3.2% de la población total de Panamá. Para el año 2010, se calcula un total de 121,000 inmigrantes (PNUD, 2009).

Es importante destacar el aumento de las mujeres migrantes, quienes se desempeñan predominantemente como empleadas domésticas (OML Panamá, 2010).

Los hombres inmigrantes consiguen trabajo mayoritariamente en el sector de la agricultura, la construcción, los

servicios turísticos, y otros servicios como seguridad, ya que el salario es atractivo. De las entrevistas realizadas, se desprende, además, que la migración laboral ha sido importante para suplir la demanda laboral del sector de la construcción. (OML Panamá, 2010). Por otro lado, los expertos consultados aseguran que se ha dado un incremento en los servicios de envío y transferencias de remesas, lo cual también apunta a un aumento de los flujos inmigratorios, y la consolidación de Panamá como país de destino (OML Panamá, 2010).

## 3

## Características generales del mercado laboral panameño



Según el censo del 2010, la población total del país alcanzó los 3,405,813 habitantes, de los cuales el 50.3% eran hombres y el 49.7% mujeres, muy parecido a la situación en el 2000 (véase el cuadro 3.1). La provincia de Panamá aglutina más del 50% del total de la población del país; es decir, tiene una población de 1,713,070 personas. Esta realidad tiene relación con los indicadores

económicos de ramas de actividad con mayor desarrollo e impacto precisamente en la región metropolitana del país; es decir, en los distritos Panamá, Colón, San Miguelito, la Chorrera y Arraiján. Estas ramas son el transporte, almacenamiento y telecomunicaciones, o el comercio y la reparación.

**CUADRO 3.1**

PANAMÁ: POBLACIÓN POR PROVINCIA Y SEXO, SEGÚN CENSO 2000 Y CENSO 2010

Provincia	Censo 2000			Censo 2010		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>2.839.177</b>	<b>1.432.566</b>	<b>1.406.611</b>	<b>3.405.813</b>	<b>1.712.584</b>	<b>1.693.229</b>
Bocas del Toro	89.269	46.64	42.629	125.461	65.043	60.418
Coclé	202.461	104.397	98.064	233.708	119.417	114.291
Colón	204.208	104.077	100.131	241.928	123.192	118.736
Chiriquí	368.79	118.531	180.259	416.873	211.618	205.255
Darién	40.284	22.263	18.021	48.378	26.671	21.707
Herrera	102.465	51.97	50.495	109.955	55.508	54.447
Los Santos	83.495	42.654	40.841	89.592	45.602	43.99
Panamá	1.388.357	687.988	700.369	1.713.070	849.077	863.993
Veraguas	209.076	110.062	99.014	226.991	118.093	108.898
Comarcas Indígenas	150.772	73.984	76,788	199.857	98.363	101.498

Fuente: elaboración del OML con base en información del Instituto Nacional de Estadística y Censo, mayo 2010.

La mayor concentración de habitantes está en la capital del país; esto se ve reflejado también en las cifras de densidad de población de cada provincia (ver Cuadro 3.2). En la provincia de Panamá la densidad, es de 144.1 personas por kilómetro cuadrado, mientras que en el otro extremo,

en Darién, alcanza sólo 4.1 personas por km<sup>2</sup>. En Veraguas es de 21.4 personas y en Bocas del Toro de 27.0. Lo anterior sugiere que la distribución de la población panameña se relaciona directamente con el desarrollo económico en esta región de tránsito, comercio y crecimiento urbanístico.

## CUADRO 3.2

PANAMÁ: DENSIDAD DE POBLACIÓN POR PROVINCIA EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ, MAYO DE 2010

Provincia	Generalidades		
	Población (e)	Superficie (Km <sup>2</sup> )	Densidad
TOTAL	3.405.813	75.517	45,1
Bocas del Toro	125.461	4.644	27,0
Coclé	233.708	4.927	47,4
Colón	241.928	4.868	49,7
Chiriquí	416.873	6.548	63,7
Darién	48.378	11.897	4,1
Herrera	109.955	2.336	47,1
Los Santos	89.592	3.804	23,6
Panamá	1.713.070	11.887	144,1
Veraguas	226.991	10.63	21,4
Comarcas Indígenas	199.857	14.558	13,7

Fuente: elaboración del OML con base en información del Instituto Nacional de Estadística y Censo Nacional, mayo 2010.

### Características de la población económicamente activa

Según los resultados de las Encuestas de Hogares del 2010, la población económicamente activa (PEA) pasó de 1,541,904 de personas en agosto de 2009, a 1,557,047 en agosto del 2010; un crecimiento relativamente pequeño de un 0,98%. La tasa de participación del año 2009 fue de 64.1%. Destaca que es más alta para los hombres que para las mujeres, de 80.9% y 48.3%, respectivamente. Para el año 2010 no se presentaron cambios muy drásticos: la tasa de participación total era de 63.5%; la de los hombres de 80.4% y la de las mujeres de 47.5%.

El comportamiento de la participación en el mercado laboral según la categoría de la actividad económica en el período 2009 al 2010 es relativamente estable. Del Cuadro 3.3, destacan algunos leves cambios en algunas de las categorías que se presentan, pero en general estos cambios son pequeños y las cifras se mantienen parecidas de un año a otro. Aunque la distribución se mantiene prácticamente sin cambios, vale destacar el incremento de una población activa en las profesiones

relacionadas con la construcción, comercio, hotelería y restauración, en términos absolutos. Esto se debe al crecimiento de dichos sectores durante este último año. La formación de profesionales mediante el INADEH y otras instituciones educativas, ha generado una mano de obra más profesional y especializada en algunos sectores de la economía panameña. Este es el caso de sectores como el turismo, la construcción, las comunicaciones y la gestión de empresas, entre otros.

Los datos que se analizaron para este estudio sugieren que, a grandes rasgos, no existen diferencias muy significativas en las distintas regiones de Panamá, es decir, los datos del mercado laboral siguen la misma tendencia en cuanto a la distribución de la población económicamente activa. Sin embargo, cada región tiene sus variaciones en algunos sectores, según la actividad económica principal de la región. Por ejemplo, la construcción es un sector más importante en las provincias de Panamá y Chiriquí, mientras que el turismo ha incrementado sus actividades en las provincias del interior del país como Coclé, y más recientemente también en Herrera, Los Santos y Darién.

**CUADRO 3.3**

PANAMÁ: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, SEGÚN SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, AGOSTO 2009 Y 2010 (EN ABSOLUTOS Y PORCENTAJES)

Categoría de la actividad económica	Población económicamente activa de 15 y más años de edad					
	Agosto de 2009			Agosto de 2010		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>1.541.904</b>	<b>946.206</b>	<b>595.698</b>	<b>1.557.047</b>	<b>959.586</b>	<b>597.461</b>
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Agricultura y ganadería	250.124	207.735	42.389	245.503	204.028	41.475
	16,2	22,0	7,1	15,8	21,3	6,9
Pesca	12.845	11.487	1.358	12.012	11.358	654
	0,8	1,2	0,2	0,8	1,2	0,1
Minas y canteras	3.559	3.21	349	2.848	2.322	526
	0,2	0,3	0,1	0,2	0,2	0,1
Industria manufacturera	132.201	80.826	51.375	127.047	78.558	48.489
	8,6	8,5	8,6	8,2	8,2	8,1
Electricidad, gas y agua	8.638	6.91	1.728	8.098	5.696	2.402
	0,6	0,7	0,3	0,5	0,6	0,4
Construcción	155.178	149.364	5.814	158.204	153.647	4.557
	10,1	15,8	1,0	10,2	16,0	0,8
Comercio y reparación	270.666	149.167	121.499	275.176	156.82	118.356
	17,6	15,8	20,4	17,7	16,3	19,8
Hoteles y restaurantes	84.502	30.475	54.027	81.752	27.738	54.014
	5,5	3,2	9,1	5,3	2,9	9,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	112.447	95.427	17.02	118.54	100.523	18.017
	7,3	10,1	2,9	7,6	10,5	3,0
Intermediación financiera	29.894	10.771	19.123	29.284	10.378	18.906
	1,9	1,1	3,2	1,9	1,1	3,2
Actividades inmobiliarias y empresariales	84.353	49.397	34.956	90.573	55.05	35.523
	5,5	5,2	5,9	5,8	5,7	5,9
Administración pública	86.296	47.324	38.972	91.173	49.697	41.476
	5,6	5,0	6,5	5,9	5,2	6,9
Enseñanza	78.313	24.463	53.85	85.39	27.504	57.886
	5,1	2,6	9,0	5,5	2,9	9,7
Salud y atención social	62.292	19.648	42.644	66.903	20.73	46.173
	4,0	2,1	7,2	4,3	2,2	7,7
Servicios comunitarios y personales	78.144	46.666	31.478	75.617	41.824	33.793
	5,1	4,9	5,3	4,9	4,4	5,7
Hogares con servicio doméstico	79.082	8.447	70.635	76.632	8.775	67.857
	5,1	0,9	11,9	4,9	0,9	11,4
Organizaciones extraterritoriales	783	281	502	1.471	624	847
	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Nunca han trabajado	12.587	4.608	7.979	10.824	4.314	6.51
	0,8	0,5	1,3	0,7	0,4	1,1

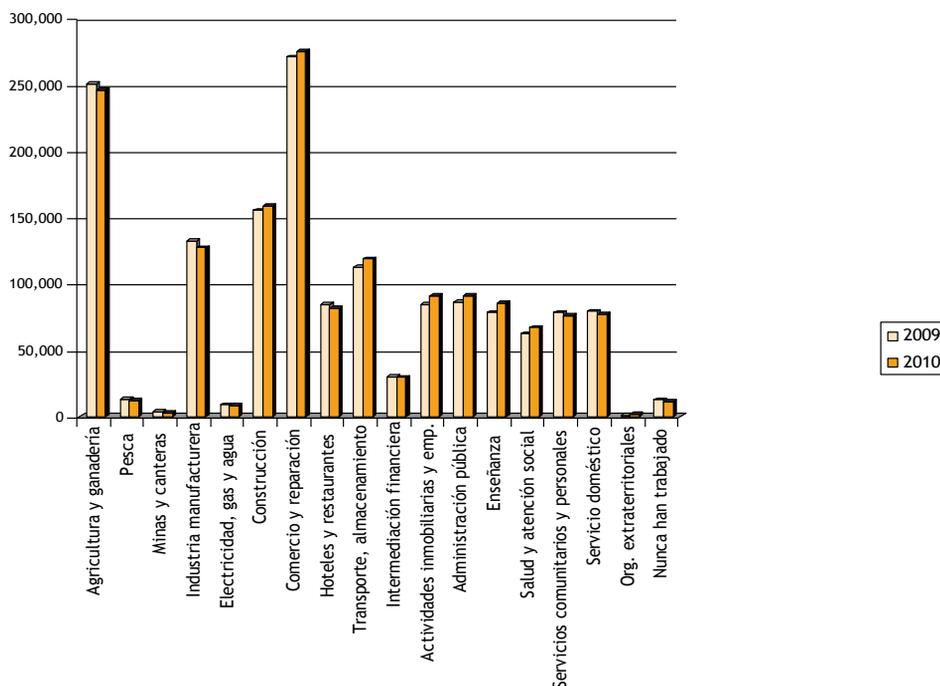
Fuente: elaboración del Departamento de Investigaciones de Empleo/OML con base en información Encuesta de Hogares agosto 2009, 2010. Contraloría General de la República.

La presencia del canal de Panamá como infraestructura para el tránsito marino internacional, atrae la comercialización de productos de todo el mundo, provocando un gran peso del comercio en la economía del país. Esto explica la importancia que

tiene este sector en la distribución de la PEA panameña. Esto se refleja tanto en el Cuadro 3.3, como en el Gráfico 3.1, donde destaca claramente la jerarquía de este sector, junto con el sector de la agricultura, en la economía panameña.

**GRÁFICO 3.1**

**PANAMÁ: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD, 2009-2010**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo. Contraloría General de la República.

Como es de esperar, hay sectores donde hay una presencia diferenciada según sexo. Para el año 2010, según datos de la Encuesta de Hogares (2010), los hombres económicamente activos, realizan trabajos mayormente en los sectores de agricultura y la construcción; otros sectores con casi ninguna participación de mujeres son la industria manufacturera, los transportes y comunicación; y el comercio. Por el contrario, las mujeres registran mayores cifras en ocupaciones que tienen que ver con la educación, la hostelería, la limpieza y la administración de bienes. Sin embargo, el comercio también es un sector de suma importancia para ellas. Es más, si bien en términos absolutos hay más hombres en el sector de comercio que mujeres, para estas últimas este sector tiene una mayor

relevancia en términos relativos, ya que emplea alrededor del 20% de las mujeres económicamente activas (comparado con alrededor del 16% para los hombres).

La distribución de las personas en el mercado laboral sigue a grandes rasgos paradigmas tradicionales de la división sexual del trabajo. Si bien una gran parte de las mujeres panameñas encuentra trabajo en el sector de comercio, la incorporación de la mujer al mercado laboral se ha dado en las ocupaciones que se perciben como “femeninas”, en muchas ocasiones, como extensiones “naturales” de sus funciones en el hogar: la cocina, la limpieza, la atención al cliente y la administración de la empresa.

## Características de la población ocupada

Según los resultados de la Encuestas de Hogares del 2010, la población ocupada en Panamá era de 1,455,592 personas; un aumento de 14,791 personas, con respecto al año 2009. Este aumento se explica principalmente por un incremento de trabajadores ocupados en los sectores de la construcción, el comercio, el transporte y las actividades inmobiliarias.

El gráfico 3.2 muestra la distribución de la población ocupada por sectores económicos. Destaca que el sector terciario, que incluye el comercio, servicios financieros y el turismo entre otros, es el sector que emplea más gente en Panamá. Sin embargo, casi dos de cada cinco personas panameñas ocupadas están trabajando en el sector primario, principalmente la agricultura, o el sector secundario.

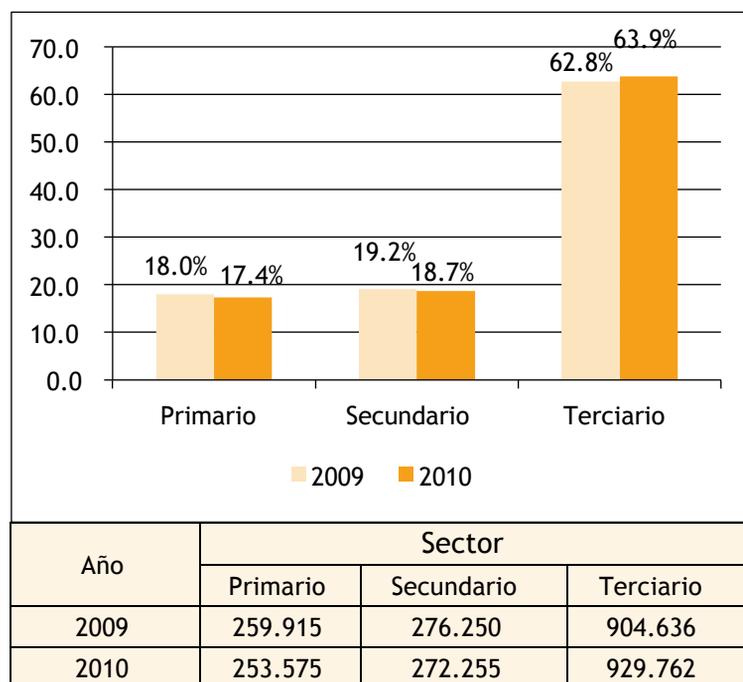
Sin embargo, si se analiza la distribución por sectores según sexo para el año 2010, como

es presentado en el gráfico 3.3, sobresale que esta importancia de los sectores primario y secundario es mucho menor para las mujeres que para los hombres. Entre los hombres panameños, el 23% trabaja en el sector primario, el 24% en el sector secundario y un poco más de la mitad en el sector terciario. Entre las mujeres, casi el 83% trabaja en el último sector. Es decir, la agricultura y la industria emplean mucho menos mujeres, para quienes en términos relativos los servicios son mucho más importantes.

Según la Encuesta de Hogares, en el año 2010, de la población masculina ocupada, el 22.1% laboraba en el sector de la agricultura y ganadería, el 16.3% en el de comercio y reparación, el 15.1% en la construcción y el 10.6%, en el de transporte, almacenamiento y comunicaciones. En relación con el año anterior, el único sector de los mencionados que tuvo una disminución, fue el de agricultura y ganadería; esta merma fue del 0.7%. En cuanto a las mujeres ocupadas, el 19.8% se dedicaba al comercio y reparación, el 19.4% a los hogares con servicio

GRÁFICO 3.2

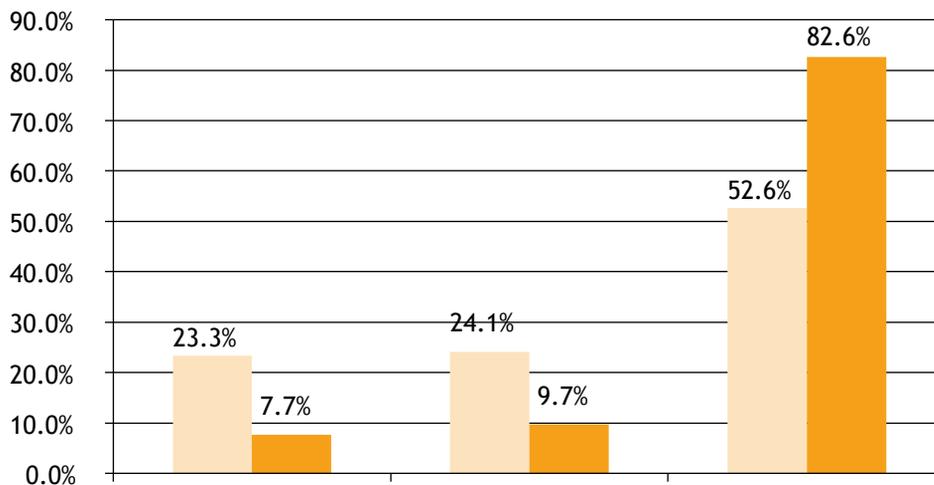
PANAMÁ: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO, 2009-2010



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo. Contraloría General de la República.

GRÁFICO 3.3

PANAMÁ: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y SEXO, 2010



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo. Contraloría General de la República.

doméstico, el 11.1% a la enseñanza, el 8.9% a la hostelería y restauración y el 8.5% laboraba en la industria manufacturera; con respecto al número de mujeres que ocupan, todos los sectores mencionados tuvieron una tendencia negativa en relación con el año anterior.

También existen grandes diferencias por provincias. Dado que en Colón y Panamá vive la mayoría de la población panameña, y sabiendo que el sector terciario tiene más peso en el empleo, no sorprende que en estas provincias el sector terciario es el más importante, y más específicamente el comercio y reparación. El Canal de Panamá y la Zona Libre de Colón condicionan en gran medida la demanda de mano de obra en este sector. Sin embargo, en la mayoría de las provincias, la actividad económica que emplea a un mayor número de personas, es la agricultura, especialmente en las poblaciones indígenas, con un 76%, y Darién, con un 56%.

Más específicamente, como muestra el cuadro 3.4, para la población general, las categorías laborales que albergan el mayor número de ocupados son el de comercio y reparación (17.4%), el de la agricultura y ganadería (16.6%), la construcción

(9.7%), la industria manufacturera (8.3%) y el transporte, almacenamiento y comunicaciones (7.8%).

Estas categorías juntas representan casi el 60% de la población ocupada. Cabe señalar que, de estas cinco actividades económicas, sólo el comercio y reparación registran un aumento respecto del 2009 (de 4,294 ocupados). Además, crecieron los sectores de transporte, almacenamiento y comunicaciones, la actividad inmobiliaria, el sector empresarial, la administración pública, la enseñanza, y la salud y atención social. Juntos, estos sectores constituyeron casi el 30% del número de ocupados.

En cuanto al número de ocupados por provincia, cabe destacar que en la provincia de Panamá se encuentra el 53.1% del total de personas ocupadas del país, como resultado de la concentración de gran parte de la actividad económica en la región metropolitana. La distribución del resto de ocupados en las demás provincias, según orden descendente: Chiriquí (10.8%), Colón (6.9%), Coclé (6.9%), poblaciones indígenas (6.7%), Veraguas (6.1%), Herrera (3.6%), Los Santos (2.9%), Bocas del Toro (2.0%) y Darién (1.1%).

CUADRO 3.4

PANAMÁ: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Categoría de la actividad económica	Población ocupada de 15 y más años de edad					
	Agosto de 2009			Agosto de 2010		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	1,440,801	897,830	542,971	1,455,592	908,863	546,729
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Agricultura y ganadería	247,391	205,050	42,341	241,992	200,771	41,221
	17.2	22.8	7.8	16.6	22.1	7.5
Pesca	12,524	11,269	1,255	11,583	10,929	654
	0.9	1.3	0.2	0.8	1.2	0.1
Minas y canteras	3,374	3,025	349	2,807	2,322	485
	0.2	0.3	0.1	0.2	0.3	0.1
Industria manufacturera	125,407	77,123	48,284	120,519	74,317	46,202
	8.7	8.6	8.9	8.3	8.2	8.5
Electricidad, gas y agua	8,148	6,500	1,648	7,613	5,294	2,319
	0.6	0.7	0.3	0.5	0.6	0.4
Construcción	139,321	134,167	5,154	141,316	137,134	4,182
	9.7	14.9	0.9	9.7	15.1	0.8
Comercio y reparación	249,175	141,723	107,452	253,469	148,157	105,312
	17.3	15.8	19.8	17.4	16.3	19.3
Hoteles y restaurantes	77,828	28,592	49,236	74,674	26,260	48,414
	5.4	3.2	9.1	5.1	2.9	8.9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	108,698	92,982	15,716	113,406	97,093	16,313
	7.5	10.4	2.9	7.8	10.7	3
Intermediación financiera	27,792	10,179	17,613	27,595	10,044	17,551
	1.9	1.1	3.2	1.9	1.1	3.2
Actividades inmobiliarias y empresariales	77,997	46,101	31,896	82,787	51,404	31,383
	5.4	5.1	5.9	5.7	5.7	5.7
Administración pública	81,992	45,618	36,374	86,634	48,219	38,415
	5.7	5.1	6.7	6	5.3	7
Enseñanza	75,940	23,710	52,230	82,547	26,955	55,592
	5.3	2.6	9.6	5.7	3	10.2
Salud y atención social	59,664	19,368	40,296	65,466	20,571	44,895
	4.1	2.2	7.4	4.5	2.3	8.2
Servicios comunitarios y personales	73,681	43,939	29,742	73,054	40,547	32,507
	5.1	4.9	5.5	5	4.5	5.9
Hogares con servicio doméstico	71,206	8,323	62,883	68,786	8,349	60,437
	4.9	0.9	11.6	4.7	0.9	11.1
Organizaciones extraterritoriales	663	161	502	1,344	497	847
	0	0	0.1	0.1	0.1	0.2

Fuente: elaboración del Departamento de Investigaciones de Empleo/OML con base en información Encuesta de Hogares agosto 2009, 2010, Contraloría General de la República

Los datos de las Encuestas también muestran un incremento en el número de empleos con ocupación formal en casi todas las provincias en las actividades económicas. Las categorías que más nuevos empleos formales crearon entre 2009 y el 2010 son las relacionadas con el transporte, almacenamiento y comunicaciones (7,349 puestos), los hoteles y restaurantes (6,494 puestos) y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (6,110 puestos). Es decir, es en el sector terciario panameño donde hay una mayor formalización del trabajo.

Por otra parte, la ampliación del Canal puede tener un efecto positivo, ante el panorama de la crisis internacional. Según la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) (2006<sup>a</sup>), “durante la construcción del tercer juego de esclusas se crearán entre 35.000 y 40.000 nuevos puestos de trabajo. Estos incluyen entre 6,500 y 7,000 nuevos puestos de trabajo directamente relacionados con las obras durante los años pico de construcción”. Igualmente, la implementación de otros megaproyectos como la edificación del metro está generando puestos de trabajo formales, principalmente de la construcción, el comercio y el sector servicios

## Características de la población desocupada

Según datos de la Encuesta de Hogares (2010), la población desocupada en Panamá ascendía a 101,455 personas. La composición de la población desocupada panameña por sexo en el 2010 se divide igual: la mitad son hombres, la otra mitad mujeres (Ver Cuadro 3.5). Sin embargo, dado que en la población económicamente activa hay mucho menos mujeres que hombres, estos datos sugieren que el desempleo es un problema más grave para las mujeres (8.9%) que para los hombres (5.1%).

Las ramas de actividad económica con el mayor número de desocupados eran el comercio y reparación (21.4%) y la construcción (16.6%). El primero explica una gran parte de la desocupación femenina

(casi el 26%), mientras el segundo explica el 36% de la desocupación masculina. Además, otros sectores donde hay números importantes de personas desocupadas son el servicio doméstico (7.7%), especialmente para las mujeres (14,6%), la hotelería y restaurantes (7.0%), con mayor presencia femenina, y la industria manufacturera (6.4%), con mayor presencia masculina. Otra categoría de personas desocupadas son aquellas que nunca antes han trabajado. Para los hombres, explica el 8.5% de los casos, y para las mujeres casi el 13%. Esto podría sugerir que existen algunas barreras en el mercado laboral para aquellas personas que por primera vez buscan empleo.

Según datos de la Encuesta de Hogares (2010), la tasa de desempleo total pasó de un 5.6% en agosto de 2008, a un 6.6% en agosto de 2010. El desempleo es mayor en áreas urbanas (7.9%) que en las rurales (3.9%). Esto se explica en gran medida por los efectos de la crisis internacional, que ha afectado más al sector servicios y comercio. Se estima que se han perdido unos 2,131 puestos de trabajo en medio de la crisis internacional, conforme la estimación de la encuesta. El desempleo aumentó debido al término de diversas obras de infraestructura en el primer semestre del 2010, y los efectos de la crisis internacional, que ha afectado diversos sectores de la economía.

La provincia de Colón registró la mayor tasa de desempleo, con un 7.3% en la población masculina y un 14.5% en la femenina. La provincia de Darién registró, junto con las zonas indígenas, la tasa de desempleo más baja, 1.4% y 1%, respectivamente. Si se analiza por sexo, las provincias con mayor porcentaje de mujeres desocupadas, son Herrera, Los Santos y Colón, donde del total de las personas desocupadas el 69%, el 60% y el 57.1% respectivamente, son mujeres. Donde las mujeres tienen un menor peso en la población total desocupada son las poblaciones indígenas (11.1%), Bocas del Toro (37.3%) y Chiriquí (38.6%).

La actividad económica con mayor número de desocupados en la mayoría de las

CUADRO 3.5

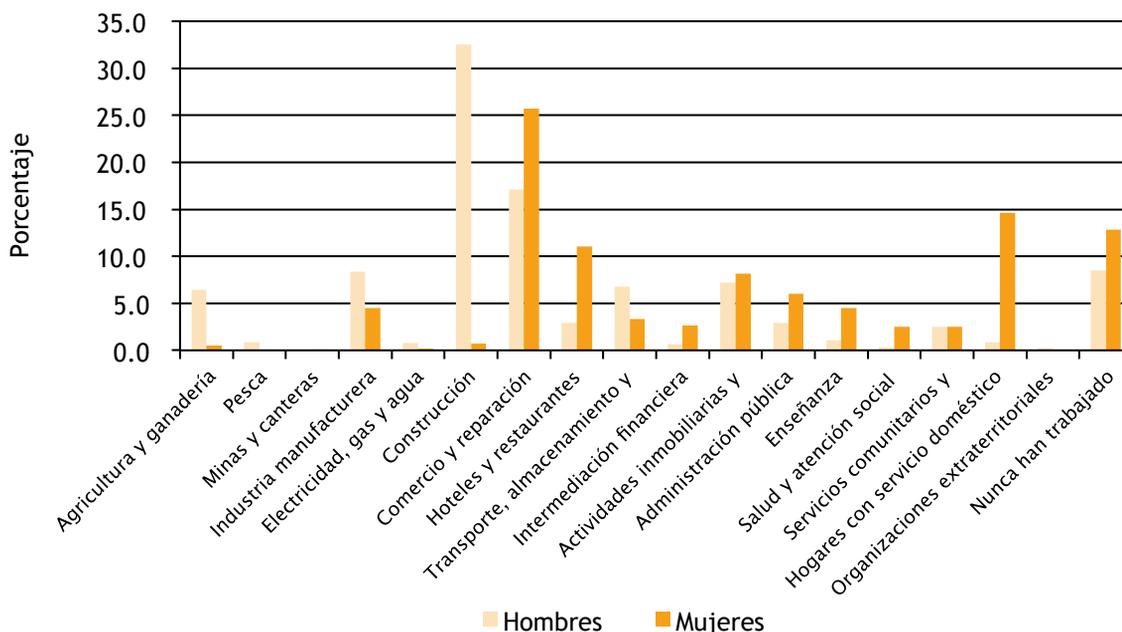
PANAMÁ: POBLACIÓN DESOCUPADA SEGÚN SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, AGOSTO 2009 Y 2010

Categoría de la actividad económica	Población desocupada de 15 y más años de edad,					
	Agosto de 2009			Agosto de 2010		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	101.103	48.376	52.727	101.455	50.723	50.735
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Agricultura y ganadería	2.733	2.685	48	3.511	3.257	254
	2,7	5,6	0,1	3,5	6,4	0,5
Pesca	321	218	103	429	429	0
	0,3	0,5	0,2	0,4	0,8	0,0
Minas y canteras	185	185	0	41	0	41
	0,2	0,4	0,0	0,0	0,0	0,1
Industria manufacturera	6.794	3.703	3.091	6.528	4.241	2.287
	6,7	7,7	5,9	6,4	8,4	4,5
Electricidad, gas y agua	490	410	80	485	402	83
	0,5	0,8	0,2	0,5	0,8	0,2
Construcción	15.857	15.197	660	16.888	16.513	375
	15,7	31,4	1,3	16,6	32,6	0,7
Comercio y reparación	21.491	7.444	14.047	21.707	8.663	13.044
	21,3	15,4	26,6	21,4	17,1	25,7
Hoteles y restaurantes	6.674	1.883	4.791	7.078	1.478	5.6
	6,6	3,9	9,1	7,0	2,9	11,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3.749	2.445	1.304	5.134	3.43	1.704
	3,7	5,1	2,5	5,1	6,8	3,4
Intermediación financiera	2.102	592	1.51	1.689	334	1.355
	2,1	1,2	2,9	1,7	0,7	2,7
Actividades inmobiliarias y empresariales	6.356	3.296	3.06	7.786	3.646	4.14
	6,3	6,8	5,8	7,7	7,2	8,2
Administración pública	4.304	1.706	2.598	4.539	1.478	3.061
	4,3	3,5	4,9	4,5	2,9	6,0
Enseñanza	2.373	753	1.62	2.843	549	2.294
	2,3	1,6	3,1	2,8	1,1	4,5
Salud y atención social	2.628	280	2.348	1.437	159	1.278
	2,6	0,6	4,5	1,4	0,3	2,5
Servicios comunitarios y personales	4.463	2.727	1.736	2.563	1.277	1.289
	4,4	5,6	3,3	2,5	2,5	2,5
Hogares con servicio doméstico	7.876	124	7.752	7.846	426	7.42
	7,8	0,3	14,7	7,7	0,8	14,6
Organizaciones extraterritoriales	120	120	0	127	127	0
	0,1	0,2	0,0	0,1	0,3	0,0
Nunca han trabajado	12.587	4.608	7.979	10.824	4.314	6.51
	12,4	9,5	15,1	10,7	8,5	12,8

Fuente: elaboración del Departamento de Investigaciones de Empleo/OML con base en información de la Encuesta de Hogares agosto 2009 y la de agosto 2010, Contraloría General de la República.

GRÁFICO 3.4

PANAMÁ: POBLACIÓN DESOCUPADA SEGÚN SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2010



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo. Contraloría General de la República.

provincias, es la de comercio y reparación; siendo Darién, con un 31%, y Colón, con un 29% las de mayor porcentaje. A diferencia de esto, en Coclé y Bocas del Toro, las categorías con más personas desocupadas son las de construcción y agricultura y ganadería, respectivamente. En cuanto a los hogares con servicio doméstico, Herrera (19.8%), las poblaciones indígenas (14.3%), Colón (9.7%) y Coclé (9.1%) representan las zonas con mayor porcentaje de personas desocupadas. Veraguas (9.5%), Herrera (9.3%) y Panamá (7.5%) son las provincias con mayor porcentaje de desocupados en la industria manufacturera.

En el año 2010, según los datos de la Encuesta de Hogares, el 33% de los hombres desocupados pertenecía al sector de la construcción; el 17%, al comercio y reparación; el 8% a la industria manufacturera, y el 7% a las actividades inmobiliarias y empresariales. En cuanto a las mujeres desocupadas el 26% provenía del sector del comercio y reparación; el 15% de los hogares con servicio doméstico; el 11% de la hostelería y restauración; el 8%, de las actividades inmobiliarias y empresariales, y el 4.5%, de la industria manufacturera.

## 4

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



En este apartado se analizan las principales características de la población inmigrante centroamericana en Panamá, así como su proceso migratorio, a partir de la información obtenida en el trabajo de campo realizado en el marco de este estudio y complementado con información de fuentes secundarias.

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

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

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

### 4.1 Características socioeconómicas de las personas migrantes encuestadas

Cómo se mencionó anteriormente, los datos de la encuesta realizada en este estudio son específicos de la población entrevistada,

por lo que no son estadísticamente representativos de toda la realidad de la inmigración intrarregional en el país.

Como primer acercamiento a las generalidades sociodemográficas de la población migrante encuestada, se hacen resaltar en el siguiente gráfico, algunos elementos básicos para iniciar la construcción de una caracterización de esta población.

De la información evidenciada en el gráfico 4.1, destaca que la proporción de hombres (53%) y mujeres (47%) encuestados fue muy similar. Ahora bien, en lo particular, mientras que en el sector construcción/servicios, fue posible encontrar en mayor o menor grado la participación de ambos sexos (79% hombres contra un 21% mujeres<sup>4</sup>), en el caso del servicio doméstico, sólo se encontró participación femenina; lo cual se explica por el hecho de que éste es un espacio laboral feminizado<sup>5</sup> (Véase Anexo 6).

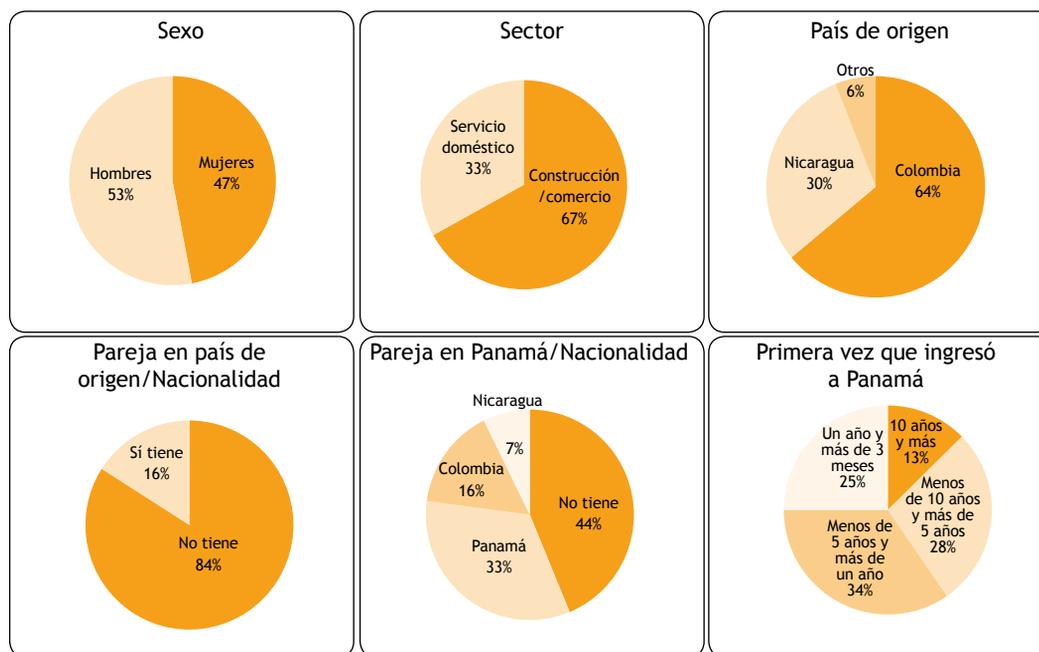
De los datos del gráfico, también destacan dos nacionalidades con un alto porcentaje de participación en el mercado laboral panameño (Gráfico 4.1). Quienes provienen de Colombia, representaron el 64% de las personas consultadas; seguidos de nicaragüenses, con el 30%. Panamá, por sus condiciones económicas, posición geográfica y, gracias al *boom* inmobiliario que ha experimentado, se ha constituido en

<sup>4</sup> Dedicadas a la venta de alimentos, trabajo en Inmobiliarias y bienes raíces.

<sup>5</sup> Además, es posible que también interfiriera en este resultado la muestra específica con la que se trabajó en el estudio.

## GRÁFICO 4.1

PANAMÁ: ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA - 2010 (PORCENTAJES/MUESTRA=300)



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

un llamativo destino migratorio, puesto que ofrece mejores oportunidades laborales y, aunada a ello, la posibilidad de contar con un ingreso en dólares (CID-Gallup, 2010), lo que hace que este país sea receptor de trabajadores y trabajadoras migrantes de otras nacionalidades; en el caso de la muestra utilizada en este estudio se puede observar que el país ha atraído a población salvadoreña, hondureña, mexicana y costarricense (Véase Anexo 6).

Lo anterior, contribuye a desmentir el mito existente de que las personas de nacionalidad colombiana que migran a Panamá, lo hacen solamente por motivos políticos y en calidad de “refugiadas”; la información recabada en esta investigación, apunta a que la migración de esta población adquiere cada vez más rasgos de una “migración laboral”.

Así, muchas personas migrantes provenientes de Colombia, llegan a Panamá, en ocasiones en condición migratoria irregular (en términos laborales, es decir, sin su respectivo permiso de trabajo), en busca de mejores oportunidades de vida y para obtener un

ingreso a través de un empleo, dadas las condiciones de crecimiento económico y desarrollo del sector de la construcción, tanto de la inmobiliaria domiciliaria, como de los megaproyectos del sector público panameño, al igual que atraídas por el aumento de las actividades relacionadas con el turismo y las comunicaciones.

Ahora bien, en cuanto al estado civil<sup>6</sup> y si tienen o no pareja en el país de origen y en el de destino, se encontraron algunos datos que resultan importantes para completar esta caracterización. Son pocas las personas que señalaron tener pareja en el país de origen; ellas representan un 16% del total de personas consultadas (Gráfico 4.1); mayoritariamente los hombres señalaron esta condición (22% contra un 8% de las mujeres). Por sector, fue posible encontrar algunas diferencias. Un 18% de las personas que laboraban en construcción y un 11% de quienes lo hacían en el servicio doméstico, dijeron que mantenían su pareja en el país

<sup>6</sup> Sólo se desagrega entre casado/a y no casado/a.

de origen. Por último, aproximadamente un 55% del total de personas que afirmaron tener pareja en su país, dijeron ser casadas; los hombres (60%) dijeron tener este estado civil más que las mujeres (42%).

En síntesis, una baja proporción de las personas migrantes encuestadas tiene pareja en su país de origen; lo que permite plantear la hipótesis de que estas personas han migrado sin el núcleo familiar que tenían en el país de origen. En el apartado 4.2 de este documento, se enfatiza en otros cambios que se generan a consecuencia del proceso migratorio, como lo son los impactos en el tejido social producto de las transformaciones que experimentan las estructuras de las organizaciones familiares (Programa Estado de la Nación, 2008).

En Panamá, un porcentaje importante de las personas encuestadas tiene pareja en este país. Aunque por sector no se encuentran mayores diferencias en cuanto al tener pareja en Panamá, por sexo sí hay diferencias. Las mujeres se inclinan, en mayor medida, a establecer una relación afectiva en el país de destino (63% contra un 54% de los hombres). Cerca del 35% de quienes tienen pareja, dice estar casado/a (Véase Anexo 7). Respecto de la nacionalidad de la pareja de la persona migrante en el país, se encontró que cerca del 32% tiene relación de pareja con un panameño o panameña, de seguido están los que la tienen con alguien de origen colombiano (15%) y, en tercer lugar, los que se han vinculado con nicaragüenses (7%).

Este dato es relevante, puesto que se aprecia una tendencia importante de relacionarse con nacionales; lo cual, puede decir mucho de las condiciones de integración social, entre las personas migrantes y las del país de destino.

Asimismo, esta propensión se refleja en la tramitación de permisos de residencia permanente; los cuales son, en su mayoría del tipo “casado/a con nacional” (OML-P, 2010). Además, puede suponerse que establecer este tipo de vínculos, es un mecanismo

utilizado por las personas migrantes, tanto para acceder a servicios (materiales, pero sobre todo sociales) como para insertarse socialmente en el país de destino.

De acuerdo con los datos obtenidos, cerca del 60% de las personas encuestadas ingresaron a Panamá por primera vez en el lapso de “hace tres meses y menos de cinco años”. Tan sólo un 13% lo hizo “hace más de diez años” (Gráfico 4.1). Estos flujos migratorios, por ende, muy probablemente están vinculados con el crecimiento sostenido del PIB de Panamá de la última década (exceptuando el año 2001, cuando la economía mundial se contrajo) y la estabilidad económica en el sector terciario, el cual, proporciona un continuo flujo de servicios alrededor de la actividad económica que ha crecido ininterrumpidamente en los últimos cuatro años (2006- 2009) (OML-P, 2010).

Una primera aproximación a las condiciones laborales de las personas migrantes encuestadas en el país de origen, señala a los hombres como mayoritariamente ocupados en el sector de la construcción (como albañil o peón); cerca del 7% se encontraba desocupado y un 10% era estudiante. En el caso de las mujeres, éstas se ocupaban en el servicio doméstico (31%), un 21% se encontraba inactivo (estudiante o “ama de casa”) y un 11% por ciento laboraba en actividades informales (contra un 1% de los varones) (Cuadro 4.1).

En Panamá, cerca del 80% de los hombres migrantes encuestados trabajaban en la construcción, ya sea como albañiles o como peones. Por su parte, las mujeres se dedican en mayor medida al servicio doméstico (inclusive más que en su país de origen) y a las ventas. Sobre esto último, estudios realizados en varias ciudades latinoamericanas coinciden en que el servicio doméstico muestra la tendencia histórica de ser una de las principales alternativas laborales para las mujeres de los estratos bajos, particularmente de las migrantes (Menjívar y Esquivel, 1998, citado en INAMU, 2006).

Finalmente, los datos señalaron que, entre las personas encuestadas, no había personas inactivas (estudiantes o las mujeres que realizaban trabajo doméstico

no remunerado). Evidentemente, dado que la migración de estas personas es de índole laboral, es esperable este dato.

#### CUADRO 4.1

PANAMÁ: OCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA EN EL PAÍS DE ORIGEN Y DESTINO, POR SEXO - 2010 (PORCENTAJES)

	Total	Mujeres	Hombres
<b>País de origen</b>			
Albañil	21	1	39
Empleada doméstica	15	31	1
Estudiante	11	13	10
Vendedor(a)	8	11	6
Operario especializado	6	6	7
Actividades informales	5	11	1
Desempleo	5	2	7
Ama de casa	4	8	
Peón de construcción	4		7
Profesional	3	3	4
Guardia seguridad	3		5
Mesero	2	3	1
Otros	12	12	12
<b>País de destino</b>			
Albañil	35	0	66
Empleada doméstica	33	70	0
Vendedor(a)	16	26	7
Peón de construcción	8	0	15
Otros	8	4	11

Casos: Total: 300; Mujeres: 142, Hombres 158.

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

Por otra parte, es fundamental observar algunas de las particularidades más importantes en términos de edad. Se encontró, como primer dato relevante, que cerca del 60% de las personas consultadas son menores de 35 años; de ellas, el 15% tiene entre 16 y 24 años. Así, se evidencia una marcada juventud en esta población, aspecto que, como se verá más adelante, es una cuestión medular para caracterizar las condiciones socio-económicas y laborales de los trabajadores y las trabajadoras migrantes consultados en Panamá.

Dado el interés de este estudio, importa ahondar más profundamente en la inserción

laboral de estas personas, según los sectores explorados en esta investigación. Inmediatamente, se revisará para ambos sectores, su composición por grupos de edad (Gráfico 4.2), así como algunas de sus principales características en cuanto a nivel educativo y formación.

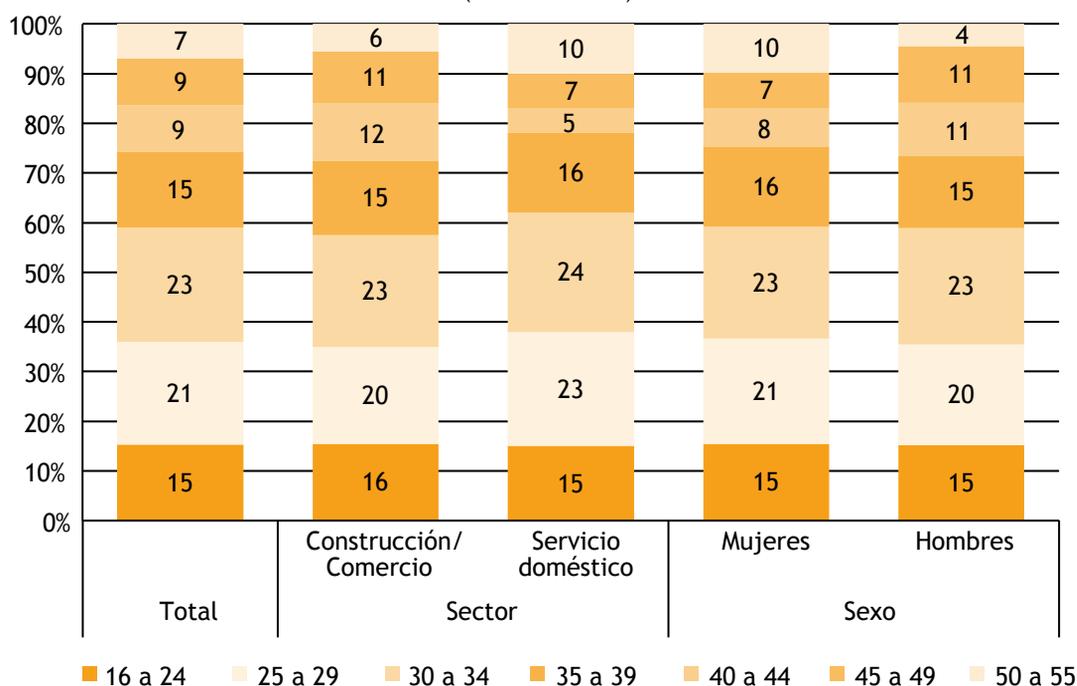
En términos generales, entre los 16 y los 39 años, no se encuentran mayores diferencias entre el sector construcción/servicios y el servicio doméstico; no obstante, conforme aumenta la edad de la persona, desciende la participación en el sector doméstico (22%) y, a pesar de que en el sector construcción/servicios también disminuye, es un poco más

elevada (27%) (Anexo 8). Muy probablemente ello se debe al hecho de que, pareciera que las mujeres migrantes que laboran en el sector doméstico, toman la decisión de migrar una vez que sus hijos han alcanzado cierta edad y es por ello que emigran con una edad mayor que los hombres migrantes trabajadores.

En el caso específico de la población migrante mayor de 50 años, comparando ambos sectores, disminuye a la mitad el porcentaje de personas que se desempeñan en construcción/servicios (Gráfico 4.2). Lo anterior, podría asociarse a las demandas propias del trabajo en este sector, en el cual se favorece la contratación de personas más jóvenes.

GRÁFICO 4.2

PANAMÁ: EDAD DE LOS INMIGRANTES ENTREVISTADOS/AS SEGÚN SECTOR Y SEXO - 2010 (PORCENTAJES)



Casos: Total: 300, Construcción: 200, Comercio: 100; Mujeres: 142, Hombres 158.

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

Además, como se mencionó, las trabajadoras migrantes consultadas se insertan mayoritariamente en el servicio doméstico y esto puede asociarse no sólo al hecho de que ellas enfrentan mayores obstáculos para su inserción al mercado laboral, cuando tienen hijos a cargo, sino también al hecho de que tengan más edad que los varones, dado que, por las labores que ellas realizan<sup>7</sup> (no sólo los quehaceres do-

mésticos, sino el cuidado de menores, personas adultas mayores o con discapacidad), exista algún tipo de “preferencia” por las mujeres de mayor edad por considerarlas “sinónimo” o “garantía” de confiabilidad y experiencia.

No obstante, la explicación de la escasa participación en el sector de construcción/servicios de quienes conforman el grupo de personas mayores de 50 años no puede explicarse sólo por la intensidad del trabajo físico que se realiza, sino por un mercado de trabajo que, en términos generales, parece preferir fuerza de trabajo joven y que

<sup>7</sup> Según UNIFEM (2010), la EHPM del 2007 mostró que cerca del 90% de todo el trabajo doméstico remunerado corresponde a “servicio doméstico o niñera”.

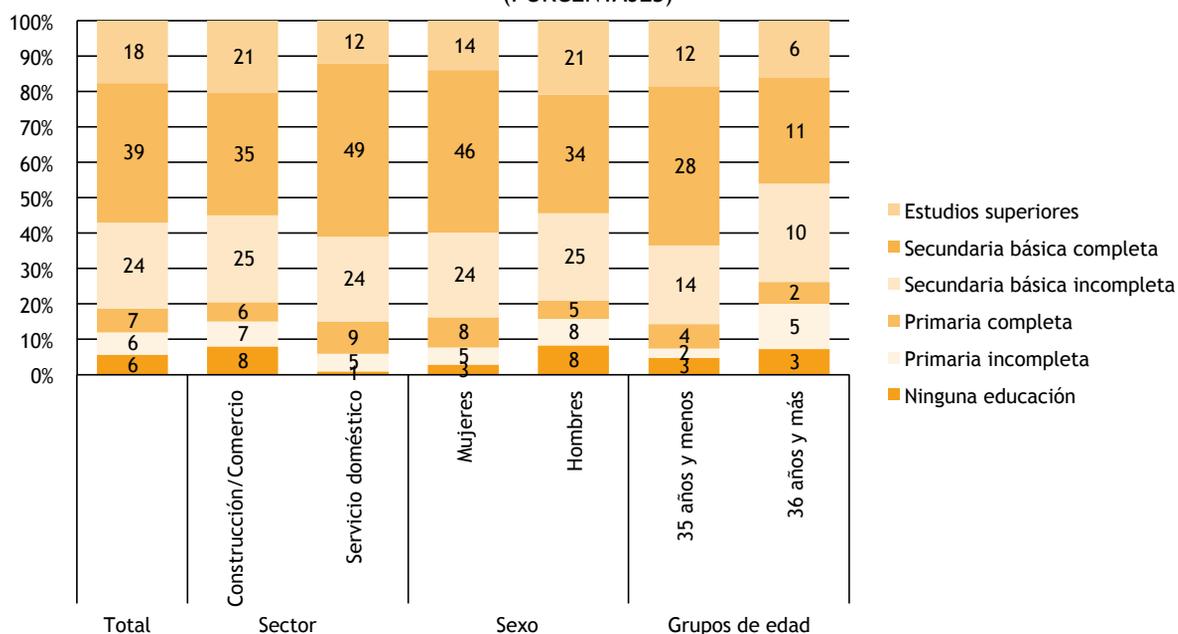
paulatinamente desplaza a quienes tienen mayor edad. Aunado a ello, es importante considerar las condiciones en los países de origen que motivan y, en ocasiones, determinan la migración de la población joven.

De acuerdo con OIT (2007), un mundo que crece y se transforma a alta velocidad,

puede profundizar las brechas y convertirlas en “abismos insalvables”; estas en mercados globalizados, hacen de la emigración un referente para la construcción de las expectativas laborales de los y las jóvenes. Así, la falta de oportunidades de trabajo decente en la región contribuye a que se lancen a la “aventura” de la inmigración (OIT, 2008).

**GRÁFICO 4.3**

**PANAMA: NIVEL DE EDUCACIÓN DE LOS INMIGRANTES ENTREVISTADOS/AS SEGÚN SECTOR, SEXO Y GRUPO DE EDAD - 2010 (PORCENTAJES)**



Casos: Total: 300, Construcción: 200, Comercio: 100; Mujeres: 142, Hombres 158.

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

**Nivel educativo y necesidades de formación**

En lo que respecta al nivel educativo de las personas inmigrantes en Panamá entrevistadas, hay que decir, primeramente, que en general poseen una escolaridad relativamente alta, si se comparan con la población migrante en otros países. Cerca de un 63% del total ha tenido acceso a estudios secundarios (un 39% los completó) y un 18% cuentan con educación superior (Gráfico 4.3). Por nacionalidad, de las personas de la muestra con nivel de educación secundaria básica (completa e incompleta), un 42% son colombianos y un 33%, nicaragüenses.

Estas condiciones, se singularizan al ver los datos en relación con otras variables, como lo son el sexo, la edad y los sectores productivos en los que se inserta laboralmente esta población (Gráfico 4.3). Por sexo, es importante mencionar que, en general, las mujeres tienen un mejor nivel educativo respecto de los hombres. Las diferencias, radican fundamentalmente en los porcentajes correspondientes a los niveles de educación más bajos<sup>8</sup>; en el cual, las encuestadas obtienen tan sólo un 3%, contra un 8% de los varones.

<sup>8</sup> Personas sin ningún nivel aprobado, o con primaria incompleta.

En el nivel educativo alto<sup>9</sup> se da una diferencia en cuanto a la inserción de las mujeres en el país de destino. Así, mientras casi un 60% de las mujeres tiene secundaria completa o estudios universitarios, el porcentaje desciende a 55% para los hombres. En lo que respecta al nivel intermedio<sup>10</sup>, el comportamiento entre ambos sexos es similar. Si bien la diferencia no es demasiado importante, sí confirma la tendencia de que las mujeres cuenten con grados educativos superiores.

Los datos anteriores corroboran, que existe un importante grupo de personas con altos grados de educación formal que emigran a los países latinoamericanos, por lo que las inversiones realizadas en su educación se pierden para sus estados de origen (OIT, 2007), así como para sus países de destino, cuando estas personas se insertan en sectores de baja calificación, para los cuales están sobrecalificadas. Otra pérdida significativa, se relaciona con las personas en edad productiva que emigran, pues su salida deteriora la capacidad productiva de los países de origen (Programa Estado de la Nación, 2008) e impacta la disponibilidad de mano de obra.

En resumen, se pueden establecer algunas características generales de la población consultada. En primer lugar, se trata de personas jóvenes (menores de 35 años aproximadamente un 60%), cuyo primer ingreso a Panamá data, en la mayoría de los casos, de “hace tres meses y hasta menos de cinco años”. Muchas de ellas son de nacionalidad colombiana, aunque también fue posible encontrar un porcentaje importante de nicaragüenses. En apariencia, no poseen cargas familiares y, aun teniéndolas, suelen migrar solos; en el país de destino, encuentran frecuentemente pareja (en la mayoría de los casos nacionales).

<sup>9</sup> Secundaria completa y/o estudios universitarios.

<sup>10</sup> Personas que tienen primaria completa y/o secundaria incompleta.

Hombres y mujeres se insertan al mercado laboral panameño, de acuerdo con la segmentación del mismo, según la división social y sexual del trabajo. Es decir, ellas realizan labores altamente feminizadas (como lo es el servicio doméstico) y los varones, aquellas tradicionalmente masculinas (sector construcción). Asimismo, estas personas se caracterizan por poseer una escolaridad correspondiente a los niveles medios y altos de instrucción formal. Este factor, probablemente se vincula a la edad de estas personas, quienes son mayoritariamente jóvenes, puesto que en general a nivel latinoamericano, las generaciones jóvenes son más educadas que las anteriores (OIT, 2007).

## 4.2 Núcleo familiar y condiciones socioeconómicas de la persona trabajadora migrante en Panamá

### 4.2.1 Núcleo familiar: características

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

En primer lugar, es importante comenzar señalando que en gran medida las personas inmigrantes consultadas vivían en hogares conformados por padre/madre, pareja e hijos/as en sus países de origen (Cuadro 4.2).

En el caso de las migrantes encuestadas, un 65% afirma que convivía con sus padres, con hermanos/as un 24% y con hijos/as un 21%. Por su parte, los varones entrevistados referían haber vivido con sus compañeras en

el país de origen en un porcentaje mayor (34% contra un 18% en las mujeres)<sup>11</sup>.

En su país de destino, Panamá, las personas migrantes entrevistadas viven mayoritariamente con su pareja; las siguen porcentualmente quienes viven con sus hijos y con amigos. Decrece considerablemente el porcentaje que vive con sus padres/madres en el país de destino; lo cual confirma el hecho de que establecen sus vínculos de pareja en Panamá y de que la emigración es una suerte de independización familiar para una parte importante de las personas migrantes, sobretodo de las jóvenes. Lo anterior, se corrobora al observar los datos por sexo, ya que el porcentaje de mujeres que viven en este país con su pareja asciende a casi un 53%. Lo mismo sucede con los varones (cerca del 48%) (Véase Anexo 10). La convivencia, con hijos e hijas y padres/madres en el país de destino disminuye, para ambos sexos, al hacer la comparación con la situación familiar en el país de origen. Esto permite nuevamente plantear el supuesto de que estas personas no necesariamente se trasladan con su núcleo familiar.

Otra información importante, para entender mejor los cambios familiares que se suscitan como consecuencia de la migración, se relaciona con las modificaciones en cuanto a la persona quien aportaba el dinero para sufragar la mayoría de los gastos del hogar en el país de origen y quién lo hace en el de destino (Cuadro 4.2). Por sexo, se encuentra que un 49% de las mujeres entrevistadas señalaron que eran ellas mismas el principal sostén económico de sus hogares en sus países de origen y este porcentaje aumenta a un 66% en su hogar en Panamá. En el caso de los varones, casi un 59% dijo que era el principal proveedor en su hogar anterior y en la actualidad un 81% de ellos lo son (Anexo 10). Estos aspectos, refuerzan las tesis expuestas en cuanto a que la migración laboral persigue, en gran medida, un

mejor ingreso que redunda en una mayor independencia familiar y financiera.

Ahora bien, es importante mencionar que un 45% de las personas entrevistadas no tiene ningún hijo que dependa económicamente en el país de origen, y casi un 43% tiene uno o dos dependientes en el país de origen (Cuadro 4.2). Los hombres tienen más hijos dependientes en el país de origen, que las mujeres (60% contra 49%).

En cuanto a las edades de los hijos de la población encuestada en sus países de origen, un 55% afirmó que estos tienen entre 7 y 14 años y un 35% dijo que tenían 6 años o menos. Es decir, la mayoría de las familias de las personas migrantes encuestadas en los países de origen se ubica en lo que Arriagada (2002) tipifica como el “Ciclo de expansión o crecimiento”, grupo de familias que, en la región, se caracteriza por una mayor incidencia de pobreza. Especialmente para las familias de migrantes con hijos de 6 años o menos, edades en que todavía no van a primaria y la carga del cuidado es muy alta.

En el país de destino, un alto porcentaje aseveró no tener hijos dependientes. Un 15% tiene uno y un 9% de dos a tres. De las personas que tienen hijos dependientes en Panamá, la mitad los tiene de edades de 0 a 6 años y un 32%, de 7 a 14. Además, un 14% tiene hijos o hijas en edades comprendidas entre los 15 y los 17 años y un 4% de 18 y más. En la situación de las personas migrantes entrevistadas, podría presumirse que en la mayoría de los casos, la persona entrevistada pudo, en algunos casos, haber migrado en compañía de hijos, recordemos que un 87% de las personas entrevistadas señalaron que su primera entrada en Panamá no tenía más de 10 años de haber tenido lugar. En el caso del país de destino, la mitad de las familias se ubican en el “Ciclo de inicio”, y la otra mitad está en los ciclos de expansión y consolidación. Este es un dato importante, pues cada “tipo de familia” comporta características particulares. En el primer caso, como se mencionó, las familias son más vulnerables a las condiciones de pobreza; en el segundo,

<sup>11</sup> Nótese que este porcentaje de los hombres desciende al consultárseles si tiene pareja en el país de origen, pues un 22% de ellos respondió que sí.

## CUADRO 4.2

PANAMÁ: NÚCLEO FAMILIAR DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA EN EL PAÍS DE ORIGEN  
Y DESTINO - 2010  
(PORCENTAJES/MUESTRA=300)

	País de origen	País de destino
<b>Personas con las que vivía/vive</b>		
Padre/Madre	64	9
Esposa/Compañera	26	50
Hijos	22	14
Otros	-	12
Amigos		32
<b>Persona que aportaba/aporta más dinero al hogar</b>		
Padre/Madre	32	7
Entrevistado	54	74
Otros; hermanos, abuelos	14	19
<b>Hijos dependientes económicamente de la persona entrevistada</b>		
Ninguno	45	75
Uno o dos	43	22
Más de dos	12	3
<b>Edades de los hijos dependientes de la persona entrevistada</b>		
	Casos: 165	Casos: 74
0 - 6 años	35	50
7 - 14 años	55	35
15 -17 años	17	18
18 y más	17	5

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

se asocian a los procesos de transición demográfica, específicamente a la etapa avanzada, en donde se ubican la mayoría de las familias de países como Argentina, Chile, Uruguay y Panamá (Arriagada, 2002).

En general, se puede afirmar que el proceso migratorio reconfigura el núcleo familiar. Por ejemplo, sólo un 6% de quienes vivían con sus padres en el país de origen lo siguen haciendo en el país de destino; casi un 18% vive con su pareja y cerca del 13%, con otras personas. Lo mismo sucede con quienes convivían con su pareja, donde sólo alrededor del 7% sigue haciéndolo en Panamá (Véase Anexo 11). Se constata así el hecho de que “la migración afecta de modo sensible el tejido social, al desestructurar las organizaciones familiares” (Programa Estado de la Nación, 2008:249).

Asimismo, es fundamental destacar el dato relativo a los migrantes que conviven con “otros/as” y “amigos/as”, pues revela una configuración familiar específica del país de destino (la gran mayoría de las personas migrantes no conviven con personas distintas a sus familiares en sus países de origen) y que nos hace retomar lo que Arriagada (2002) aporta con respecto al concepto de hogar, el cual, incluye el concepto de familia. Es decir, todas las familias son hogares, pero no todos los hogares son familias, ya que para que el grupo que convive sea considerado “una familia”, al menos uno de sus miembros debe tener relación de parentesco con quien se declara jefe o jefa del hogar. En este sentido, los procesos migratorios hacia Panamá efectivamente reconfiguran las familias de las personas migrantes, quienes, en ciertos casos, puede que vivan en hogares sin núcleo familiar.

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

La descripción de las condiciones de las viviendas de las personas inmigrantes entrevistadas, se inicia comentando algunos aspectos vinculados a la tenencia de las mismas. Un 81% de las personas migrantes encuestadas indica que la casa que habitaba en el país de origen era propia. El 18% -segundo porcentaje en importancia- alquilaba la vivienda, y sólo un 1,7% vivía en una casa cedida o prestada por algún familiar (Cuadro 4.3). Al respecto, es importante recordar que la mayoría de estas personas convivían con sus padres, por lo que es posible suponer que las viviendas fueran de estos, y no necesariamente propiedad de quienes inmigraron a Panamá.

En el país de destino, las condiciones de tenencia de la vivienda son muy distintas. Sólo un 13% de las personas consultadas tiene casa propia e impera el alquiler como mecanismo para satisfacer esta necesidad básica (83%). Además, aumenta el porcentaje relativo a otras formas de tenencia (cedida) (Cuadro 4.3).

En resumen, es posible observar que la condición de “migrante” limita sustantivamente la tenencia de vivienda propia en el país de destino. Cabría, en este sentido, cuestionarse si esto se asocia con el tiempo que las personas inmigrantes encuestadas prevén quedarse en él (esperanza de retorno), con la insuficiente solvencia económica (dado que mandan dinero a su país de origen) para asumir el pago de una hipoteca, o si la condición migratoria limita el acceso a una vivienda propia (por impedimentos para realizar trámites legales, por ejemplo).

En cuanto al número de personas por vivienda, en el país de origen era mayor que en el de destino (Cuadro 4.3). Casi tres cuartos de estas personas vivía con un grupo que tenía de 3 a 6 miembros. Asimismo, destaca el bajo porcentaje de personas

que provenían de hogares unipersonales; no obstante, en el país de destino hay un aumento de este tipo de hogares, los cuales, representan el 11% del total. En esta situación es mayor el porcentaje de hombres (casi un 14% contra un 8% para las mujeres). Este último dato, señala el hecho de que una parte importante de las personas migrantes en los países de destino suelen vivir solas, concentradas en el trabajo y probablemente afectadas por la soledad.

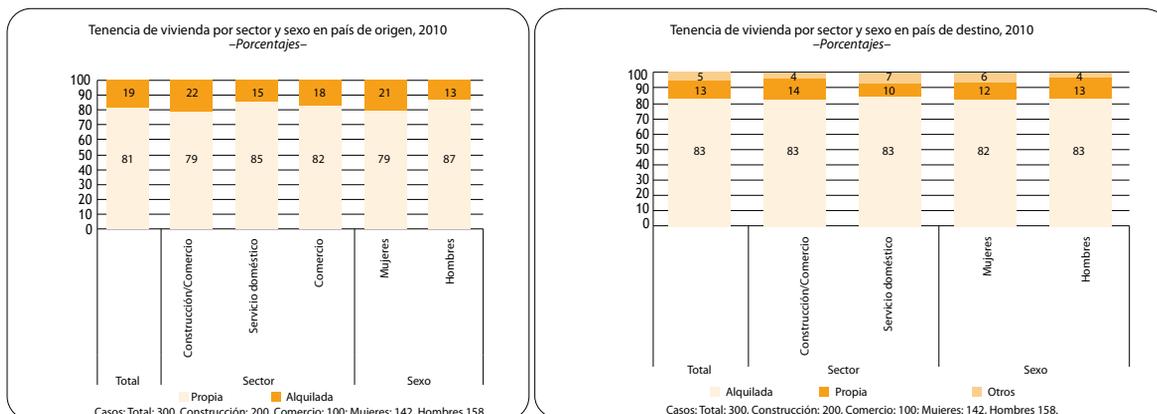
Además, en el país de origen compartir la vivienda con otras personas no familiares, hacerlo con otras familias o con amistades, era poco frecuente. En Panamá, esta situación también cambia, ya que hay un grupo significativo que afirma compartir la vivienda con otras personas no familiares; así pues, esta gente tiende más a convivir con amistades y aumenta el porcentaje de quienes viven con compañeros de trabajo (Cuadro 4.3). Esto hace suponer que una de las estrategias más utilizadas para solventar la necesidad de vivienda en el país de destino, es compartir la casa con personas amigas, e inclusive, con compañeros de trabajo.

Por otra parte, la condición de hacinamiento en país de destino muy probablemente es mayor que la que había en el de origen. Mientras, en este último, cerca del 72% de las personas entrevistadas vivía en casas con dos o tres dormitorios, en el de destino, el porcentaje desciende a un 56%. Además, aumenta significativamente el porcentaje de personas que viven ahora en viviendas de un dormitorio (36.7% contra un 4,3% en el país de origen).

Esta información permite afirmar que las condiciones de las viviendas en el país de destino, pueden considerarse insuficientes para alojar la cantidad de personas que en ellas habitan, si se piensa en mantener “mínimos de comodidad” para sus habitantes. Asimismo, habría que tomar en consideración cuánto le cuesta a una persona un alquiler y si, con la intención de enviar más remesas, los inmigrantes tratan de ahorrar lo máximo posible en este

CUADRO 4.3

PANAMÁ: DATOS SOBRE LA VIVIENDA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA EN EL PAÍS DE ORIGEN (PORCENTAJES/MUESTRA=300)



	País de origen	País de destino
Personas que vivían/viven en su hogar (Promedio)	4,93	3,30
Dormitorios había/hay para dormir (Promedio)	3,01	1,93
Compartía/comparte vivienda con personas no familiares		
Sí	14	40
No	86	60
Satisfacción tenía/tiene con condiciones de vivienda		
Mucha satisfacción	54	44
Índice <sup>1/</sup>	4,17	4,05

<sup>1/</sup> 5 es mucha satisfacción y 1 es ninguna satisfacción.

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

rubro alquilando viviendas de menor costo. Asimismo, los datos anteriores reflejan las dificultades e incomodidades que las personas migrantes suelen enfrentar en Panamá ya sea por necesidad, por exclusión o por el deseo de minimizar costos de alquiler para aumentar las posibilidades de ahorro.

A continuación, se verán otras características de las viviendas de las personas inmigrantes consultadas, específicamente en lo que concierne a equipamiento (servicios públicos y sociales), así como a la tenencia de ciertos artefactos eléctricos y tecnológicos.

Uno de los puntos más importantes al valorar las condiciones habitacionales de

una población, es observar su acceso a servicios públicos (como energía eléctrica, agua potable, etc.) y sociales (educación, salud, etc.). Como puede verse en el Cuadro 4.4, las posibilidades de acceso a servicios públicos en uno y en otro país, son parecidas, aunque ligeramente mayores en el país de destino.

Los datos anteriores, señalan que, al emigrar, disminuye levemente el servicio telefónico en las viviendas; el cual, pasa del 50% al 44%. Esto, puede deberse a que, si bien este es comúnmente encontrado en las viviendas, no es un “servicio básico”, como sí lo son el agua y la electricidad; además, la necesidad puede solventarse haciendo uso de la telefonía pública o celular.

## CUADRO 4.4

PANAMÁ: SERVICIOS EN LA VIVIENDA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA - 2010  
(PORCENTAJES)

	País de origen	País de destino
<b>Servicios con que contaba/cuenta la vivienda</b>		
Electricidad	96	97
Inodoro	87	89
Agua potable (pública fuera de la casa)	66	65
Agua potable (para tomar y uso en el hogar)	58	59
<b>Artículos con que contaba/cuenta la vivienda</b>		
Televisor	98	98
Radio	74	74
Plancha	70	67
Cocina	81	80
Refrigerador	85	81
<b>Acceso a servicios</b>		
Escuela/Colegio	72	50
Servicio salud	71	61
Lugares recreación	64	60

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

En términos generales, la tenencia de electrodomésticos por las personas inmigrantes entrevistadas, es muy similar en su país de origen y en Panamá, con pequeñas diferencias en cuanto al uso de cocina y refrigerador (Cuadro 4.4). Así, el acceso a servicios se ha visto beneficiado y sobresale la tenencia de energía eléctrica y televisor. Además, la población entrevistada ha gozado del beneficio del acceso a servicios básicos y de dotación de los electrodomésticos más necesarios, tanto en el país del que provienen como en Panamá.

Por otra parte, en lo que respecta al acceso a servicios de índole social, parece que sí existe una pérdida significativa en Panamá con respecto a algunos de los más necesarios (Cuadro 4.4). Específicamente, preocupa la afectación de servicios esenciales para el desarrollo humano, como son salud, educación y recreación. Esta es una de las situaciones que caracteriza a los procesos migratorios, tanto dentro de la región como fuera de ella.

Un tema que ha cobrado relevancia en el debate público es el financiamiento de los

servicios sociales que reciben los migrantes. En la decisión de migrar no sólo interviene la expectativa de un mejor trabajo con mayor salario, sino también la posibilidad de acceder a servicios sociales como educación, salud y otros (Solimano y Allendes, 2007). En Centroamérica, al igual que en Estados Unidos, el acceso de los migrantes a estos servicios es limitado y se ha concretado principalmente a través de mecanismos informales (Programa Estado de la Nación, 2008: 256).

En el Cuadro 4.5, destaca que en el país de origen, el acceso a servicios de salud por parte de las mujeres es menor que el de los hombres; lo cual, probablemente está ligado más bien al hecho de que, como ha sido evidenciado en un sin número de estudios, las mujeres suelen recurrir más a los servicios de salud que los hombres y no a una verdadera diferencia de acceso entre hombres y mujeres y si no se requiere el servicio, es difícil percatarse de si se tiene o no acceso al servicio.

Por otra parte, en cuanto a las diferencias en las condiciones de vida en uno y en

## CUADRO 4.5

PANAMÁ: SERVICIOS EN LA VIVIENDA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA  
POR SECTOR Y SEXO - 2010  
(PORCENTAJES<sup>1/</sup>)

	Sector		Sexo	
	Construcción/ Comercio	Servicio doméstico	Mujeres	Hombres
<b>País de origen</b>				
Sistema de recolección de basura	75	71	70	77
Escuela y colegio	73	70	66	77
Servicios de salud	72	71	69	73
Lugares para recreación	66	61	58	70
Acceso a guarderías	44	40	43	42
Ninguno	14	11	15	11
<b>País de destino</b>				
Sistema de recolección de basura	70	77	76	68
Servicios de salud	65	53	55	66
Lugares para recreación	60	61	63	58
Escuela y colegio	51	47	46	53
Acceso a guarderías	40	39	39	41
No tiene ninguno	17	18	20	14

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

Casos: Total: 300, Construcción/Comercio: 200, Servicio doméstico: 100; Mujeres: 142, Hombres 158.

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

otro país, se observa que casi un 66% de las mujeres tenía acceso a la educación en el país de origen<sup>12</sup>, pero este porcentaje disminuye a un 46% en Panamá; de igual manera, sucede con la salud: siete de cada diez mujeres contaban con servicios en este campo mientras que en la actualidad, sólo los recibe el 55%. Esto podría sugerir que en los sectores estudiados se reproduce, en el país de destino, la discriminación por razones de género que se había venido dando. Sin embargo, también es importante tomar en cuenta que dado el carácter del tipo de migración, las personas vienen a Panamá a trabajar, y no necesariamente para estudiar. Además, las personas que trabajan en los dos sectores (construcción/servicios y servicio doméstico), han

experimentan pérdidas importantes en el acceso a servicios sociales con su traslado a Panamá.

A pesar de estas condiciones que parecieran ser desventajosas y hasta podrían representar una “pérdida” en la calidad de vida de la población estudiada, la mayoría afirma que está satisfecha con la forma en que vive actualmente. En este sentido, es posible que pese más el hecho de haber obtenido logros en el campo laboral que les permiten mejorar las condiciones de vida en su país de origen, que optimizar otras circunstancias (habitacionales, sociales, culturales etc.) en el país en que ahora viven.

Luego de este acercamiento a las condiciones de vida de las personas que inmigran en busca de trabajo, corresponde analizar su situación económica, para así completar su caracterización.

<sup>12</sup> Esto se asocia con el hecho de que los motivos de la migración son económicos, y no de estudio. El desarrollo de este tema se ampliará en el Capítulo V de este estudio.

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

En cuanto al ingreso total promedio del hogar en el país de origen<sup>13</sup>, se encuentra que cerca del 60% de las personas consultadas, dijo que percibía \$200 o menos al mes (Cuadro 4.6). Para especificar los datos por sexo, debe decirse que el porcentaje de mujeres entrevistadas que perciben menos de \$200 al mes es superior al de los hombres (70% contra 52%). Por sector, tenían un ingreso de este monto, el 54% de los hogares de quienes se insertan en la construcción/comercio y 73% de los hogares de las que lo hacen en el servicio doméstico.

Un 35% del total de las personas trabajadoras migrantes, señala que su hogar contaba con un ingreso que iba de \$200 a \$400 en su país de origen; con ingresos de este rango, sólo se encontraba un 20% de las personas que laboran en el servicio doméstico, un poco más elevado es el porcentaje de los hogares de quienes trabajan en el sector de construcción/comercio (26%). En el país de origen, estos ingresos, son bastante bajos si se toman en consideración los niveles educativos de la población estudiada.

En cuanto a quién aportaba la mayor parte de este ingreso, cerca del 59% asevera que eran ellos mismos, y un 28% que sólo los hijos. En menor medida quien proveía el dinero era la pareja u otras personas (10% y 2%). La condición de que la persona entrevistada fuera la que aportaba la mayor cantidad de dinero al hogar, disminuye considerablemente para las mujeres: un 49% de ellas afirmaron cumplir este papel en su país de origen, contra un 68% de los varones. De esta manera, se reproduce en este grupo de población, el rol de “proveedor” del hombre, propio de la sociedad patriarcal.

Por otra parte, es importante revisar las fuentes de estos ingresos. Se observa

que casi la totalidad de las personas entrevistadas (97%) dicen que, en su país de origen, vivían de los salarios de los miembros de sus familias. En cuanto al uso de estos recursos, primordialmente se destinan a la satisfacción de necesidades básicas: electricidad, alimentación, vestido, transporte y gastos escolares (Cuadro 4.6).

En el país de destino, hay un notable aumento en el ingreso promedio del hogar<sup>14</sup>. El 75% de las personas afirma que sus ingresos eran superiores a los \$200 y hasta de \$600. También crece significativamente el porcentaje que dijo ganar más de \$600 (14%, contra un 6% en el país de origen).

Es posible notar que las condiciones salariales de los hogares de las mujeres mejoran notablemente, ya que cerca de ocho de cada diez entrevistadas tienen un hogar con ingresos superiores a los \$200 y hasta los \$600. Lo mismo le sucede a 7 de cada diez de los hombres. Esto se asocia con uno de los objetivos de la inmigración: mejorar los ingresos de las personas<sup>15</sup>. De hecho, este resultado guarda estrecha relación con las “causas” de los procesos migratorios en América Latina, donde “(...) las principales causas de la emigración han sido de índole económica y social, relacionadas con los déficit en desarrollo humano. Los altos índices de pobreza, la persistente desigualdad y la situación de desempleo crónico, subempleo e informalidad en el mercado laboral alientan la búsqueda de mejores ingresos y oportunidades en el extranjero” (Solimano y Allendes, 2007, citado por Estado de la Región, 2008:252).

Ahora bien, desde la perspectiva de los sectores productivos en que se insertan los inmigrantes, se observa que aumentan de forma más considerable los ingresos de sus hogares las trabajadoras del servicio doméstico, de las cuales el grupo que

<sup>13</sup> En los últimos tres meses anteriores a su venida a Panamá.

<sup>14</sup> En los últimos tres meses.

<sup>15</sup> Ver punto 4.3 de este apartado, en el que se mencionan los motivos del proceso migratorio.

CUADRO 4.6

PANAMÁ: SITUACIÓN ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA - 2010 (PORCENTAJES)

	País de origen	País de destino
<b>Ingreso total del hogar durante últimos tres meses</b>		
Menos \$200	60	10
\$200 o más	35	90
Ns/Nr	5	--
<b>Persona que aportaba/aporta mayor parte del dinero</b>		
Entrevistado/a	59	75
Solo su esposa/pareja y sus hijos	10	19
Solo sus hijos	28	3
Otros	3	3
<b>Forma en que se obtenían /obtiene los ingresos</b>		
Salario	97	98
<b>En lo que gastaba/gasta el dinero</b>		
Electricidad	73	66
Alimentación	40	33
Vestido	89	86
Transportes	85	79
Gastos escolares (no incluye transporte)	40	25
<b>Considera que el dinero le alcanzaba/alcanza</b>		
Menos	83	4
Igual	12	10
Más	5	86

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

percibe ingresos superiores a los \$200 y de hasta \$600, pasó de un 20%, en el país de origen, a un 78% en Panamá. El 74% de quienes trabajan en el sector construcción/servicios también tiene hogares con ingresos en este rango, mientras que en su país de origen solo el 33% los tenía.

En el país de destino, la persona que aporta la mayor parte del ingreso del hogar, es la persona entrevistada en tres de cada cuatro casos. En el 19% de los casos es la pareja, y en menos del 3% son los hijos. En cuanto a la distribución de los proveedores por sexo, hay que señalar que son los hombres los que en mayor medida proveen el ingreso; inclusive este porcentaje es más alto que en su país de origen. Sin embargo, como ya se mencionó, hay un aumento en el número de mujeres proveedoras.

Los ingresos del 98% de las personas que se entrevistaron, provienen del salario. Cabe señalar dos cosas importantes al respecto; primero, el carácter eminentemente laboral de la migración y, segundo, que muy pocas personas (2.7%) tienen acceso a otras fuentes<sup>16</sup> de ingreso. Los principales gastos del hogar en el país de destino, son los mismos que en el de origen, pero en Panamá, las personas tienen que hacer uno adicional: el pago de alquiler o pago de hipoteca<sup>17</sup> y, aunado a éste, el envío de remesas a su país de origen.

<sup>16</sup> Como becas, subsidios del estado, ayuda de familiares no remesas, pensiones alimenticias, pensión/jubilación, remesas dinero recibido de familiares y otros.

<sup>17</sup> Tal y como se mencionó anteriormente, un alto porcentaje de personas pasan de ser propietarias en su país de origen, a inquilinas en el de destino.

Finalmente, alrededor del 86% de las personas encuestadas considera que el ingreso en el país de destino le alcanza más que en su país de origen; un 10% asegura que es más o menos igual, y sólo un 3,7% afirma que le alcanza menos (Cuadro 4.6).

En síntesis, la persona migrante entrevistada es quien lleva el peso económico del hogar y lo logra por medio de su salario (98%). Lo invierte en la satisfacción de necesidades básicas de la familia, desde vestido hasta transporte y electricidad. Además, la mayoría tiene, en la actualidad, ingresos mensuales superiores a \$200 y manifiesta que ahora cuenta con más dinero que antes (CID-Gallup, 2010).

### 4.3 Proceso migratorio

En esta parte del estudio, en primera instancia se han considerado los principales motivos para migrar. Se han encontrado varios factores vinculados al interés por cambiar las condiciones de trabajo.

Entre las razones dadas por los y las inmigrantes que pueden ser catalogadas como “económicas”, destacan la búsqueda de un empleo que les permita mejorar sus condiciones de vida, los bajos salarios, y la necesidad de dinero. (Cuadro 4.7). De las sesiones grupales llevadas a cabo en Panamá con trabajadores y trabajadoras inmigrantes, se extrae la siguiente síntesis de las principales razones para la salida de estas personas de su país de origen.

“La inmigración está estrechamente relacionada con factores como las necesidades, los cuales, buscan mejores oportunidades económicas y de vida. Tomando en cuenta el boom inmobiliario y económico que ofrece un país como Panamá y, a la vez, la difícil situación económica que vive el país como es el caso de Nicaragua; lo cual, en el caso de los que migran de

Colombia se agrava con la inseguridad que existe en el país” (CID-Gallup, 2010: s.p.).

Del total de personas entrevistadas, el 57% tuvo como principal motivo para migrar la necesidad de trabajar (porque no hay trabajo en su país, o porque los salarios son “malos”); en un 20% estas personas adujeron que se sintieron atraídas por Panamá.

Las motivaciones son similares por sexo, aunque se presentan diferencias en dos de ellas; las mujeres señalan en mayor proporción (11%) que los hombres (0,6%) haber migrado por deudas. Entre los varones, el 11% declara que lo motivó el deseo de conocer Panamá, en tanto que un poco menos del 6% de las mujeres justifica así su decisión de trasladarse a este país. En general, independientemente de su sexo, las personas salieron de su país de origen por falta de trabajo, por el deseo de mejorarlo o a causa de las bajas remuneraciones (53% en las mujeres, 60% en los hombres).

“Me vine por la necesidad de poder mantener y ayudar a mi familia para que tengan una mejor calidad de vida (...) Yo tengo hijos, soy sola y con lo que ganaba allá no me alcanzaba; aquí gano en dólares y puedo enviar dinero a mi casa” (Informante, citado por CID Gallup, 2010, s.p).

En resumen, entre los motivos principales de esta población para migrar a Panamá sobresalen: atractivos salarios (en dólares) y mejores oportunidades de empleo, así como la tranquilidad para vivir (Cuadro 4.7).

Sin embargo, además de las razones económicas -que son fundamentales para comprender mejor el contexto en que se produce el proceso migratorio- existen otras, de diferente naturaleza, y que se plantearon en las sesiones grupales con los trabajadores inmigrantes en Panamá. Estas pueden ser agrupadas de la siguiente forma (CID-Gallup, 2010):

**CUADRO 4.7**

PANAMÁ: MOTIVACIONES PARA MIGRAR DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA - 2010  
(PORCENTAJES/MUESTRA=300)

Motivo por el que salió del país	Principal	Otros
Búsqueda de trabajo	54	26
Búsqueda mejor calidad de vida	7	---
Malos salarios	3	---
Necesitaba dinero	6	---
Le atrajo el país	20	38
Venía por un familiar	2	4
Motivo por el que decidió venir a este país	Principal	Otros
Los salarios son en dólares/mejores	32	89
Mejores oportunidades de empleo	27	44
Lugar más tranquilo para vivir	---	10
Mejores condiciones para el trabajo	7	14
Seguridad para la familia	3	5

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

**FIGURA 4.1**

**PRINCIPALES RAZONES PARA MIGRAR DE LAS PERSONAS CONSULTADAS**

Razones políticas	Razones sociales	Razones psicológicas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de puestos de trabajo de la clase baja o media baja.</li> <li>Mucha desigualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reunirse con amigos que los refieren para mejorar sus condiciones de vida.</li> <li>Mejor calidad de vida para ellos y sus familias en sus países de origen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr ser subcontratistas o contratistas, para ganar más dinero (superación personal).</li> </ul>

Fuente: elaboración propia con base en los datos de las sesiones grupales de CID-Gallup en Panamá, marzo 2010.

Por otra parte, en cuanto a la elección de Panamá como país de destino, siete de cada diez personas encuestadas lo consideraron como un escenario propicio para mejorar, en general, sus condiciones laborales (desde mejores salarios y oportunidades de empleo, hasta la rapidez para conseguir trabajo y las remuneraciones en dólares). De las sesiones grupales se extrae lo siguiente “La estratégica ubicación geográfica de Panamá, la moneda y las oportunidades de crecimiento en las áreas de turismo, construcción y el Canal de Panamá, son algunos de los factores que hacen atractivo a Panamá como destino para los inmigrantes” (CID-Gallup, 2010: s.p.).

Hay un grupo más numeroso de mujeres que consideran que en Panamá se dan mejores condiciones para el trabajo (el 11% en contraposición con el 4% en los varones). Asimismo, valoran el hecho de que en este país puedan hallar mayor seguridad para ellas y sus familias.

En las sesiones grupales se averiguó que las personas entrevistadas eligieron a Panamá como destino migratorio, porque éste “(...) les brinda la oportunidad de tener un trabajo remunerado en dólares y con mejor paga que la que obtendrían en sus países por el mismo oficio. Estas condiciones les da la opción de poder ahorrar y enviar

dinero a sus hogares” (CID-Gallup, 2010: s.p.). En relación con esto, es esencial revisar la información con la que contaban estas personas en el momento de tomar la decisión de migrar a Panamá.

En primer lugar, aproximadamente, un 76% aseveró haber buscado algún tipo de información. Por lo general, esta refería a las posibles fuentes de empleo (66%); lo cual les fue de gran utilidad. Un 60% contó con información general del país, un 16% sobre los costos del viaje, y un 11% sobre la estadía/hospedaje. Las mujeres tienden más a informarse a este respecto (15% a 7% de los varones). Hubo personas que, en menor medida (pero no por ello el hecho es menos relevante), obtuvieron información respecto a posibles problemas migratorios (8%) y sobre redes de amistades y de ayuda (7%).

En este proceso, además, fueron principalmente personas amigas quienes proporcionaron la información (59%), de seguido están los familiares como informantes (35%) y, en menor medida, los empleadores (6%). En general, no es muy común que las personas hagan referencia a los medios de comunicación masiva (periódicos, la radio e inclusive Internet) como fuente de información.

Es importante, subrayar el papel fundamental que desempeñan las redes de apoyo<sup>18</sup> en el proceso migratorio, en términos de que éstas “(...) en muchos casos funcionan como mecanismos de intermediación laboral que permiten reclutar trabajadores en los países de origen para satisfacer esa demanda y, en algunos casos, les proporcionan servicios para facilitar el viaje y la llegada al país de destino” (Programa Estado de la Nación, 2008:254).

En lo referente al ingreso y reingresos al país de destino, se encontró para el primer caso, que un 13% de las personas entrevistadas ingresó a Panamá, por primera vez, hace diez o más años; en el lapso correspondiente

a “más de un año y menos de diez” se ubica el 62%, y entre “tres meses y un año”, un 25%.

En el segundo caso, ocho de cada diez personas consultadas reingresó a Panamá a trabajar desde hace “tres meses hasta hace seis años”. Sólo los restantes dos reingresaron por última vez, hace más de seis años. Esto a su vez, se vincula con las veces que las personas inmigrantes regresan a su país de origen y las principales razones para hacerlo. En el primer punto, un 62% afirma que es la primera vez que migra, por lo que no ha retornado a su país. Un 30% lo ha hecho en una o dos ocasiones y un 8% más de tres veces.

Entre los motivos más importantes, dados por ellos para regresar, sobresale la visita a los familiares (88%). Otras razones, aunque mucho menos importantes en términos relativos, son porque vive en su país de origen los fines de semana y trabaja en Panamá (6%), viaja para realizar trámites como la búsqueda de documentos (3%) y por festividades como Navidad o Semana Santa (2%). Lo anterior, hace suponer que la persona inmigrante aún mantiene parte importante de sus redes familiares y afectivas en su país de origen. De hecho, sobresale ese porcentaje de personas que no viven en el país de destino, sino que sólo trabajan en él.

En fin, de acuerdo con la información de las personas que constituyen esta muestra, se puede afirmar que aunque “la migración no implica la ruptura de lazos familiares y afectivos, debido a la permanencia de los vínculos con un hogar y una comunidad determinados, el desplazamiento ciertamente supone la interrupción de una vida cotidiana en común” (Programa Estado de la Nación, 2008:256).

Por último, se destaca que las personas consultadas no ven como opción a corto plazo volver para quedarse definitivamente, ya que no tienen esperanzas de que la situación interna de su país cambie (CID Gallup, 2010).

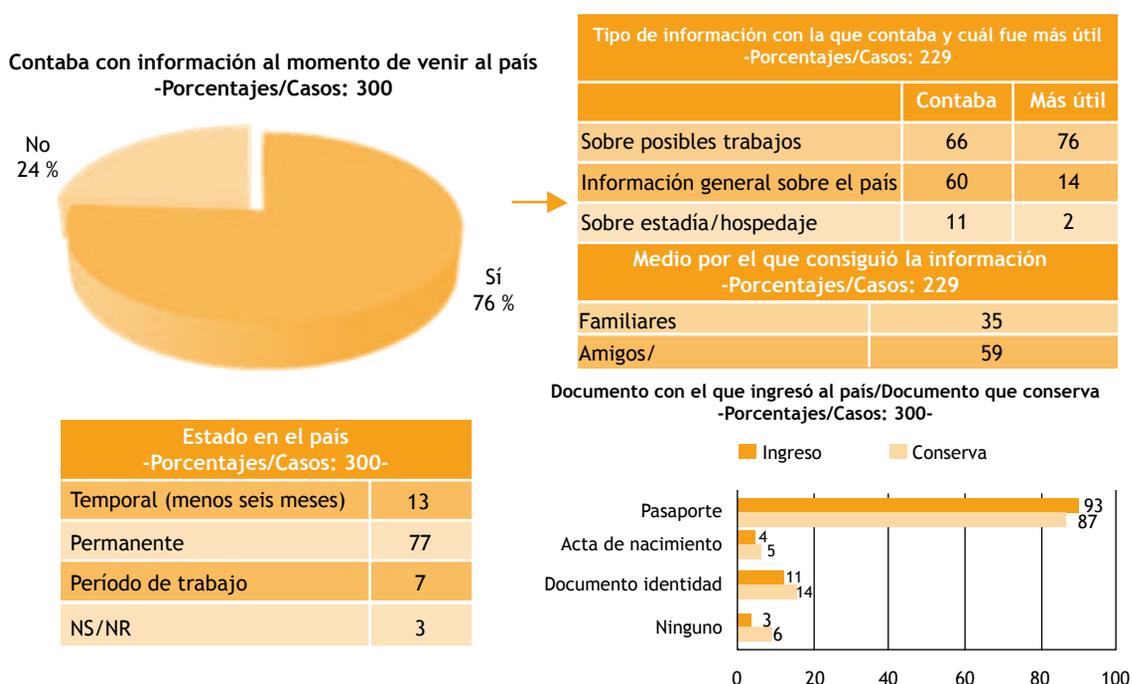
<sup>18</sup> Más adelante se ahondará más en el tema de los apoyos recibidos.

Es decir, cerca del 77% de las personas consultadas define su estancia en Panamá como permanente (Ver gráfico 4.4). Esta tendencia, es ligeramente más alta entre hombres que entre las mujeres. Tómense en

cuenta además, el porcentaje de personas que ya han establecido nuevos vínculos de pareja en Panamá y, con personas de esta nacionalidad.

GRÁFICO 4.4

PANAMÁ: INFORMACIÓN Y DOCUMENTOS CON LOS QUE SE CUENTA AL INGRESAR A PANAMÁ SEGÚN LAS PERSONAS ENTREVISTADAS (PORCENTAJES)



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

Por otra parte, en esta reconstrucción del proceso migratorio, es necesario determinar los medios más utilizados para ingresar al país de destino. El ingreso se realizó, fundamentalmente, vía aérea (68%), el segundo medio en importancia es “por tierra” -autobús o automóvil- (29%) y sólo el 2.7% utiliza la “lancha” como medio de transporte. En los casos en los que el ingreso se realiza vía aérea, es presumible que éste se realiza en forma regular, haciendo uso de documentos migratorios para ello.

De acuerdo con la información recabada por medio de las sesiones grupales con personas trabajadoras inmigrantes, en un inicio el proceso migratorio de las personas que migran hacia Panamá es el siguiente: “Generalmente, los inmigrantes viajan

solos y poco a poco traen a sus familias, considerando a Panamá como un ‘medio’ para después emigrar a España o los Estados Unidos. Les es fácil llegar, lo hacen por avión - un tiquete nada más y visa de turismo - en muy pocas oportunidades, han llegado al país por barco (...) En la mayoría de los casos ingresan al país con pasaporte, y se quedan irregularmente. En otros casos ingresan irregularmente referidos por otros compatriotas que han llegado por medio de embarcaciones como se da el caso en la Provincia de Colón; se suele contactar a los tripulantes de las embarcaciones y se les ofrece un pago de \$50.00 para que los ayuden a ingresar al país. Otros inmigrantes centroamericanos expresan que cruzan la frontera entre Panamá y Costa Rica a pie” (CID-Gallup, 2010: s.p.)

Lo anterior, da pie a revisar qué dicen las personas migrantes consultadas, respecto a los documentos con los que viajaron. Un 93% de la población en estudio afirmó haber ingresado con su pasaporte, un 11% con su cédula de identidad, con el acta de nacimiento o bautismo (5%), o con un salvoconducto (1%). Se subraya la existencia de un 3% que lo hizo sin ningún documento.

En cuanto a los problemas más frecuentes que enfrentan las personas migrantes por su condición migratoria irregular se encuentran los siguientes:

- Discriminación cuando se trata de los derechos laborales.
- Persecución y acoso, por parte de las autoridades de migración y la policía, que se “aprovechan de su situación de “ilegales para cobrarles coimas<sup>19</sup>”.
- Estafas perpetradas por abogados en los procesos legales para poder obtener el carné de inmigrante y el permiso para estar en el país.
- Experiencias de deportación (propia o de familiares), por lo que viven constantemente luchando para evitar ser vistos por funcionarios del Ministerio de Trabajo y Migración cuando estos, visitan los proyectos (semanalmente). De las personas entrevistadas, sólo un 2% afirmó que ha sido deportado, y el 100% de los casos reingresó al término de dos meses.

*“Aquí hay oportunidades bastantes si uno quiere trabajar, lo malo es que se aprovechan si no tenemos los papeles de migración al día.”* (Informante, citado por CID Gallup, 2010:s.p.)

Quienes participaron en las sesiones grupales, consideran que el ingreso a Panamá es “fácil”: “La entrada a Panamá es de fácil acceso, principalmente para los colombianos, que van por avión y la visa de turismo es accesible para cualquiera. Para

los nicaragüenses igual, a veces llegan por la frontera, provenientes de Costa Rica (...) Los requisitos para ser aceptados en un empleo son mínimos y con el pasaporte les es suficiente, aun así hay preocupación por regularizar el estado migratorio, ya que se ven expuestos a las autoridades migratorias, la policía, los abogados que les ofrecen solucionar su estatus y a discriminación de pago” (CID-Gallup, 2010: s.p.)

Los migrantes no residentes, residentes temporales, residentes, permanentes y los extranjeros bajo la protección de la República de Panamá, deben cumplir el primer paso que es la obtención de visa.

Todos los migrantes que ingresan al país y desean obtener la categoría migratoria de no residente el primer paso que deben realizar es la solicitud de visa de turista. Las visas de turistas tienen una duración de 90 días y se pueden extender por un término de 60 días (OML-Panamá, 2010).

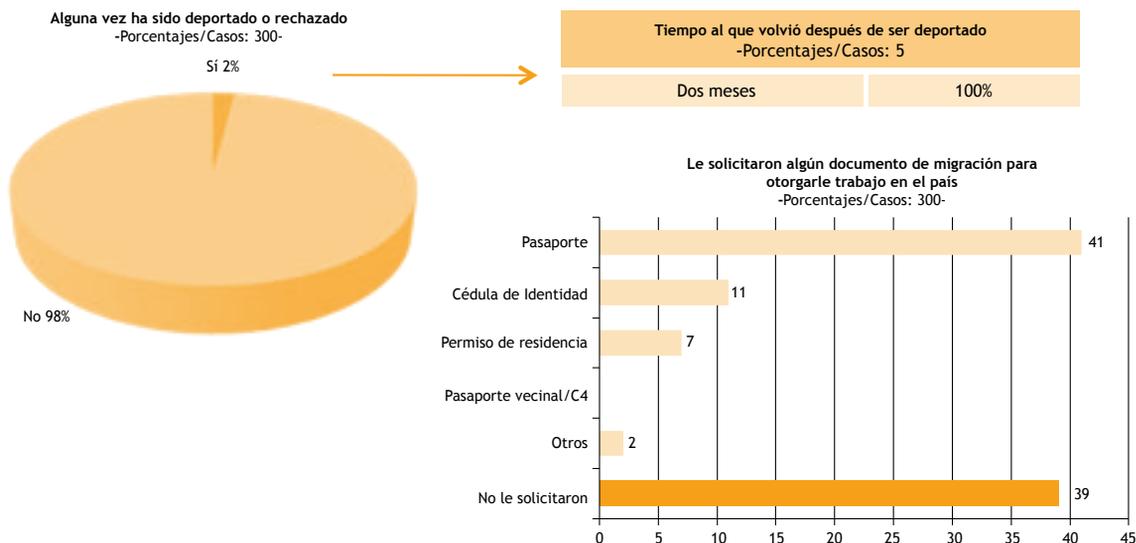
Es importante mencionar que si bien es cierto, estas personas afirman que entrar a Panamá es sencillo, las condiciones como migrante en el país no parecen serlo. Para los encuestados, el temor a la deportación, las estafas y cobros de sobornos (por parte de autoridades), así como las inequidades laborales, se presentan como los principales problemas que enfrenta la población que decide migrar a Panamá. Sin embargo, de acuerdo a la información recopilada, sólo el 2% de las personas entrevistadas ha sido deportado o rechazado alguna vez (ver gráfico 4.5).

En otro orden de cosas, una vez que la persona migrante se encuentra en Panamá, inicia un proceso de acomodo a las nuevas condiciones de vida, y es en este contexto, en el que los apoyos que reciba serán esenciales para que “logre integrarse” a la sociedad que le acoge (Cuadro 4.8). Sin embargo, es alto el porcentaje de personas consultadas que afirma no haber contado con ningún tipo de apoyo al llegar a Panamá (53%). Del 48% que sí recibió apoyo, el más importante

<sup>19</sup>Una “coima” es un soborno.

GRÁFICO 4.5

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



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

fue el “alojamiento” (26%), seguido por el de carácter económico (12%). En menor medida, recibieron asesoría legal y laboral (3%).

Estas ayudas, fueron brindadas principalmente por los familiares (46%), por

compañeros de trabajo (29%), o por amigos y amigas de su país de origen, que residen en Panamá (18%). Además, es mayor el porcentaje de personas que señalan que los empleadores les ofrecieron apoyo (8%), que el que dicen que lo recibieron de las ONG en Panamá (3%) (Cuadro 4.8).

CUADRO 4.8

PANAMÁ: APOYO RECIBIDO POR LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA AL INGRESAR A PANAMÁ - 2010 (PORCENTAJES/MUESTRA=300)

Tipo de apoyo	Primera mención	Otras menciones
Alojamiento	26	76
Económico	12	24
Alimentación	2	46
Lo/a ayudaron a buscar trabajo	4	10
Asesoría laboral	3	9
No recibió	53	-
<b>De quien recibió el apoyo -casos:94</b>		
Familiares	46	
Compañeros de trabajo	29	
Amigos de su país que viven aquí.	18	
Patrono/empleador	8	
Otros: iglesias, ONG, gobierno...	7	

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

Como ya se adelantó en este capítulo, las redes de apoyo son esenciales en todo el proceso migratorio. Cumplen varias funciones; entre ellas, las de protección para las personas migrantes, otras de acción social y mediación, que incluyen la prestación de servicios y la mitigación de los riesgos que implica la condición migratoria para estas personas (Programa Estado de la Nación, 2008). De acuerdo con las sesiones de grupo, se reconoce que la población inmigrante de origen colombiano, es la que se encuentra más organizada para asistir a sus connacionales.

Los casos de las migraciones colombiana, china y dominicana, pueden explicarse mayormente por lo que algunos autores han denominado “saltar con red”, tipo de migración constante que se genera gracias a las redes sociales de migración temprana. El papel que juegan estas redes en la facilitación del fenómeno migratorio y los recursos sociales que circulan a través de ellas, son de suma importancia para comprender la persistencia en el tiempo de la migración de ciertas nacionalidades sobre otras. Estas redes sociales de migración, sin lugar a dudas, transforman las relaciones sociales y crean nuevos grupos de identidad, solidaridad y desigualdad, tanto en los países de origen como de destino (OML-Panamá, 2010).

#### 4.4 Remesas: tendencias, usos.

El envío de remesas; es decir, el dinero mandado por las personas inmigrantes a sus familiares o amigos en sus países de origen, es altamente frecuente entre las personas consultadas; un 76% de esta población afirmó que enviaba remesas a su país de origen; y con una regularidad mensual en el 45% de los casos, y quincenal, en el 31%. Un 78% de los hombres y cerca de un 74% de las mujeres encuestadas envían remesas (Gráfico 4.6). Según el análisis por sector, en construcción/servicios es donde se encuentra el porcentaje más alto de personas encuestadas que envían remesas

(77%), seguidamente están las trabajadoras del servicio doméstico (74%). Es decir, en términos generales el envío de remesas es bastante estable, independientemente del sexo de la persona encuestada o del sector en el que esta se inserta laboralmente.

El monto de las remesas enviadas asciende en la mayoría de los casos (85%) hasta un máximo de \$200. El otro 15% de las personas entrevistadas, afirma que manda más de \$200<sup>20</sup>. Los principales medios de envío de remesas son las compañías especializadas (remeseras); las cuales, son utilizadas por alrededor del 92% de las personas entrevistadas. Otros medios utilizados son los familiares o amigos, las entidades bancarias y las encomenderas. Las mujeres, tienden en mayor medida a hacer uso de las compañías remeseras para hacer sus envíos (96% contra 89% de los hombres) y las encomiendas son más utilizadas por los varones (3.2% frente a 0.9% de las mujeres). Este envío, les representa a las personas inmigrantes un desembolso de \$1 a \$20 (al 95% del total de entrevistados). (Gráfico 4.6).

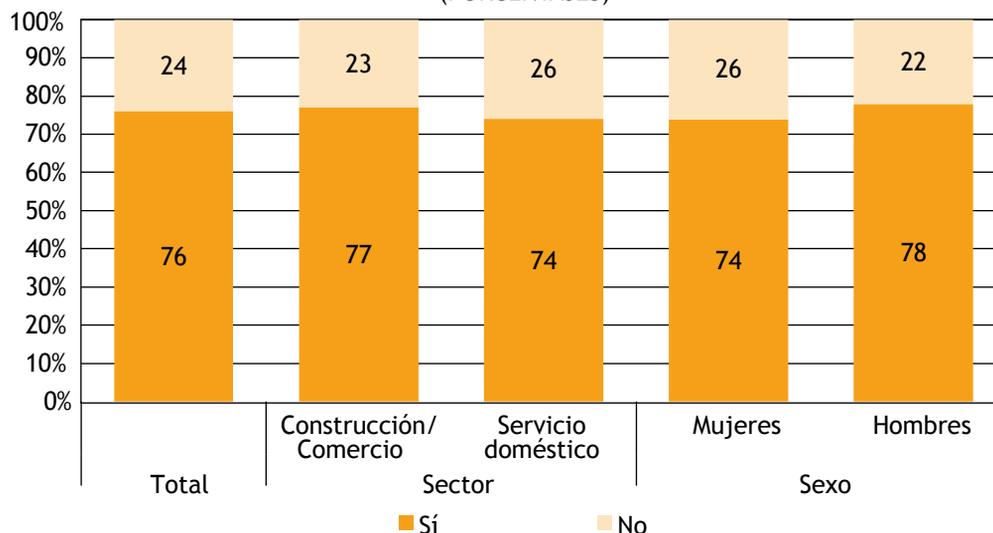
Otro tema relevante, con respecto a las remesas, es conocer quiénes son las personas en el país de origen, que se benefician de forma directa con estos dineros, así como los principales usos que se les dan. De acuerdo con la información obtenida, son los familiares directos de las personas inmigrantes, quienes en mayor medida se benefician de las remesas (Cuadro 4.9). Específicamente, el padre/la madre (59%), los hijos (39%), y la pareja (11%).

Por sexo, los datos recabados revelan que las mujeres envían más remesas para sus padre/madre (67%) que los hombres. En el caso de ellos, se destaca el envío de dinero a hijos (41%) y sus parejas (18 contra un 3% de las mujeres), lo cual, reafirma el cumplimiento

<sup>20</sup> Como se mencionó anteriormente, los ingresos de la mayoría de personas encuestadas, rondan los \$200 y llegan hasta \$600, por lo que habría que pensar con cuánto dinero cuentan para sobrevivir en el país de destino, una vez que han enviado la remesa.

GRÁFICO 4.6

PANAMÁ: REMESAS ENVIADAS POR LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA - 2010 (PORCENTAJES)



Casos: Total: 300, Construcción: 200, Comercio: 100; Mujeres: 142, Hombres 158.

Datos sobre remesas enviadas			
-Casos: 232-			
Monto de la ayuda		Cuanto le cuesta hacer envío	
Hasta \$200	85	Hasta \$10	83
\$200 y más	15	Más de \$10	16
Ns/Nr	--	NS/NR	1
Medio por el que envía ayuda		Cada cuanto tiempo realiza envío	
Compañía especializada	92	Una vez al mes	45
Banco	2	Cada quince días	31
Encomenderas/familiares	6	Irregular: cada 2 o más meses	24

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

del rol proveedor de los hombres al que se hizo referencia en apartados anteriores.

En lo que atañe a los usos más frecuentes de las remesas, éstas se utilizan primordialmente para satisfacer necesidades básicas del hogar, de las cuales, en promedio se benefician 3 o más personas (Cuadro 4.9).

Esencialmente, las necesidades básicas satisfechas gracias al envío de remesas, según las personas migrantes encuestadas, son alimentación, educación y renta (91%), estudios (13%) y recreación, en una muy baja proporción (5%). Para las mujeres con hijos, estas remesas son muy importantes

porque sirven para la crianza de aquellos que dejaron en el país de origen (CID-Gallup, 2010).

Estos últimos datos cobran relevancia pues confirman que las diversas situaciones que enfrentan los hogares en condición de pobreza son tan difíciles, que la satisfacción de la necesidad de recrearse es pocas veces cubierta, ya que priva el sentido de supervivencia; sin embargo, cabe llamar la atención sobre la trascendencia que satisfacer esa necesidad tiene, dado el impacto de la recreación en la calidad de vida de las personas y, en consecuencia, en el desarrollo humano.

## CUADRO 4.9

PANAMÁ: REMESAS ENVIADAS POR LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA - 2010 (CASOS: 232)

Cantidad de beneficiados de las sobremesas		En que se utiliza la ayuda que usted envía	
Una a dos	39	Gastos básicos del hogar	92
Tres a cuatro	52	Estudios	13
Más de cuatro	9		
Beneficiados directos de las remesas		Envía a su familia productos que no sean dinero n/300	
Hijos	39	Ropa	14
Padre/Madre	59	Comestibles	2
Cónyuge/Pareja	11	No envía	81

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

Por su parte, el envío de otros artículos -no monetarios- a los países de origen es poco común en el grupo de personas inmigrantes entrevistadas, un 81% de las personas encuestadas no hace este tipo de envíos (Cuadro 4.9). Esto, se vincula con el hecho de que las remesas son utilizadas, básicamente, para cubrir necesidades de subsistencia y suelen ser más útiles y prácticas en dinero. Aunado a ello, es importante volver al hecho de que quienes migran a Panamá, lo hacen con un interés fundamentalmente laboral, motivado, en gran medida, por el deseo de mejorar sus condiciones laborales y su remuneración; lo cual, pretende la satisfacción de las necesidades básicas propias, y las de sus familias y éstas pueden satisfacerse más fácilmente gracias al envío de sumas de dinero o mediante el envío de bienes no monetarios.

Finalmente, es importante señalar que en el contexto de la reciente crisis económica mundial, los flujos de remesas que recibieron los países latinoamericanos y el Caribe durante el año 2009, se han visto impactados negativamente, en tanto esta coyuntura ha afectado al empleo y los ingresos de los migrantes en los países de destino (BID, 2010).

“Después de un largo período en el que aumentó de forma sostenida el volumen de remesas a la región, 2009 representa el primer año en el que se registra una tasa de crecimiento negativo. Entre el 2002

y el 2008, la tasa de crecimiento anual promedio alcanzó el 17%. Sin embargo, desde mediados del 2006 se observa una desaceleración importante, hasta llegar a una tasa de crecimiento de sólo un 1% en el 2008. El menor crecimiento de 2008 fue el resultado de la crisis financiera global, cuyo impacto se hizo sentir en las remesas a partir del último trimestre de ese año. Durante el 2009, los efectos de la crisis se manifestaron con más fuerza sobre los flujos de remesas, provocando su caída a una tasa anual del -15%. Esta caída se acentúa durante el segundo y tercer trimestres del año, cuando las tasas de caída alcanzaron el -17%” (BID, 2010:3). No obstante esta situación, ya para 2010 se había retomado el crecimiento de las remesas, según los datos disponibles.

Así, la crisis internacional, se ha proyectado en las economías de la región por medio de una disminución de los flujos financieros, principalmente líneas de crédito, inversiones extranjeras directas y flujo de re-mesas. La recesión económica en los países del norte (especialmente en Estados Unidos, principal socio comercial de Centroamérica) disminuyó el dinamismo del consumo y la demanda de productos importados desde esta región; asimismo, la actividad turística y la construcción vinculada con ésta, han sufrido un impacto temprano y directo (SISCA, 2010), por lo que es previsible que el impacto de la crisis en estas actividades productivas en las que laboran muchas personas migrantes, genere

una menor demanda de sus servicios, más desempleo y eventualmente un envío menor de remesas.

En el caso específico de Panamá, los datos disponibles del país menos perjudicado directamente por la crisis en la región, muestran que la tendencia a la ocupación de la PET creció entre el 2007 y el 2009, mientras aumentó también el desempleo abierto; lo anterior, implicó un aumento relativo en las tasas de subempleo, indicador de precarización laboral. Asimismo, Panamá

(receptor neto de migrantes, que ocupa el segundo lugar a nivel centroamericano, sólo superado por Costa Rica de acuerdo con cifras de CEPAL) es uno de los países latinoamericanos con tasas de migración (relación entre emigrantes e inmigrantes respecto de la población total) más bajas de América; y en esta coyuntura de crisis, tanto las remesas enviadas como las recibidas han tendido al equilibrio (ambas disminuyen); sin embargo, esa proporción en números absolutos continuó favoreciendo el envío de remesas entre 2008 y 2009 (SISCA, 2010).

# 5 Situación laboral de las personas trabajadoras migrantes



En este capítulo, se caracterizan las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes en el mercado de trabajo panameño. Inicialmente se identifican los principales rasgos de la incorporación a él, entre ellos: el tipo de empleo (temporal, permanente, etc.); los cambios de lugar de trabajo, así como los motivos para realizarlos; el tamaño de las empresas empleadoras; la capacitación y formación en el empleo y los procesos de contratación.

En el siguiente apartado se analizan las condiciones laborales de esta población haciendo énfasis en el país de destino. Específicamente, se tocan los temas asociados al cumplimiento de derechos y el acceso a beneficios laborales, la existencia de programas preventivos sobre riesgos del trabajo y salud ocupacional y la afiliación a organizaciones de trabajadores gremiales.

Finalmente, se presentan algunas percepciones de las personas migrantes entrevistadas sobre el uso del tiempo libre y las relaciones de convivencia, en el país de destino.

## 5.1 Características generales de la inserción laboral de las personas migrantes

En primer lugar, es importante señalar cuáles han sido las condiciones laborales de las personas migrantes encuestadas, haciendo énfasis en las circunstancias actuales de su inserción en el mercado laboral panameño.

En lo que respecta al tipo de trabajo que tienen, la mayor parte señaló el trabajo “temporal”. Cabe señalar que, de las personas que dijeron que su trabajo era “permanente”, el porcentaje de mujeres que así lo afirmaron fue levemente mayor (el 30% contra el 22% de hombres). Además, cerca de la mitad de las personas trabajadoras migrantes consultadas dijeron que no habían cambiado de empleo desde su llegada a Panamá y, una proporción igual de trabajadores, afirmaron que tenían menos de un año en su empleo actual (Cuadro 5.1). De los datos anteriores se puede observar la poca estabilidad laboral de la población encuestada, y en base a ello, inferir las dificultades que esta población debe experimentar para integrarse socioeconómicamente a la sociedad panameña. La información recabada muestra que sólo un 20% de la población encuestada tiene más de dos años en su trabajo actual.

En ese sentido, la temporalidad de los trabajos en los que se insertan las personas migrantes no depende necesariamente de la naturaleza del trabajo (véanse los datos para quienes trabajan en servicio doméstico), también puede estar relacionada con la precariedad laboral. Los contratos temporales pueden ser mecanismos para eliminar los derechos laborales de las personas ya que su cumplimiento implica mayores gastos y compromisos para los empleadores.

Entre los principales motivos para cambiar de empleo en el país de destino, las personas entrevistadas señalaron las siguientes:

## CUADRO 5.1

PANAMÁ: SITUACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA EN EL PAÍS DE DESTINO - 2010  
(PORCENTAJES)

	Total	Sector		Sexo	
		Construcción/ Comercio	Servicio doméstico	Mujeres	Hombres
<b>Tipo de empleo que tiene la persona inmigrante en el país de destino</b>					
Temporal	69	67	72	66	71
Fijo/permanente	26	26	25	30	22
Trabajaba por cuenta propia	6	7	3	4	8
<b>Veces en que ha cambiado la persona inmigrante de empleo</b>					
No ha cambiado	50	55	40	44	55
Una a tres veces	27	21	40	37	18
Más de tres veces	23	25	20	19	27
<b>Medio por el cual encontró el trabajo actual</b>					
Recomendación de un amigo/as	59	61	54	53	64
Se presentó al lugar de trabajo a preguntar	16	16	17	18	14
Periódico	10	7	16	15	5
Otros	16	17	13	14	17
<b>Duración del empleo actual de la persona inmigrante</b>					
Menos de un año	49	34	15	21	28
Un año a 2 años	31	18	13	17	14
Más de 2 años	20	14	6	9	11
<b>Tamaño de la empresa para la que trabaja la persona inmigrante en el país de destino</b>					
NS/NR	13	8	23	23	4
Microempresa (1-5 personas)	33	11	77	63	6
Pequeña empresa (6-10 personas)	3	4	0	0	5
Mediana y gran empresa (más de 11 personas)	51	77	0	0	85

Casos: Total: 300, Construcción/Comercio: 200, Servicio doméstico: 100; Mujeres: 142, Hombres 158.  
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Panamá, marzo 2010.

mejores salarios, finalización del contrato y mejores condiciones de trabajo. Para las mujeres, sus principales motivaciones para cambiar de trabajo se relacionan con mejorar tanto el salario (el 65% contra el 30% de los hombres), como sus condiciones laborales (el 23% contra el 8% de los varones). Para los hombres, la razón de peso es la finalización del contrato de trabajo; lo cual, responde a la temporalidad de la actividad que realizan en Panamá, asociada muy probablemente a las características de

los sectores en los que se concentran los hombres entrevistados (Véase Anexo 12).

En cuanto al tamaño de las empresas que contratan fuerza de trabajo migrante, hay que decir que predominan las medianas y grandes, seguidas por las microempresas (Cuadro 5.1). Estableciendo una comparación entre el país de origen y el de destino, se tiene que en este último, aumenta el porcentaje de personas que asevera trabajar en microempresas (Véase

## CUADRO 5.2

PANAMÁ: PROCESOS DE CAPACITACIÓN RECIBIDOS POR LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA  
EN SUS PAÍSES DE ORIGEN Y DESTINO, SEGÚN SEXO - 2010  
(PORCENTAJES)

	País de origen			País de destino		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
<b>¿Ha recibido la persona inmigrante capacitación en el país de origen?</b>						
No	57	72	45	67	85	51
Sí	43	28	55	33	15	49
Casos	241	110	131	300	142	158
<b>Institución que brindó capacitación a la persona inmigrante en el país de origen</b>						
Instituto de formación público	37	31	40	40	50	38
En la empresa/ empleadores	31	39	27	32	23	35
Instituto de formación privado	20	25	18	14	14	14
Fue aprendiz	12	6	15	11	9	12
Otras				2	5	1
Casos	109	36	73	99	22	77
<b>Tipo de capacitación o apoyo brindado a la persona inmigrante en el país de origen<sup>1/</sup></b>						
Servicio empresarial/ asistencia técnica/ capacit servicio	38	47	33	31	50	26
Certificación profesional	24	22	25	21	14	23
Taller o seminario presencial	22	14	26	25	14	29
Programa o diplomado técnico	12	11	12	10	5	12
Curso a distancia	4	8	1	11	23	8
Otro	2	0	3	2	0	3
Casos	109	36	73	99	22	77
<b>¿Le ha sido de utilidad a la persona inmigrante la capacitación para su trabajo?</b>						
Sí	82	71	86	97	91	99
No	18	29	14	3	9	1
Casos	103	31	72	99	22	77

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

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

Anexo 13). El tamaño de la empresa que contrata a las personas migrantes trabajadoras es una *cuestión importante, entre otras cosas, porque* muchas veces se alega que la empresa es muy pequeña y con muy pocos recursos para regularizar a sus trabajadores migrantes, cuestión que en el caso de las empresas medianas y grandes no tendría razón de alegarse.

El medio más frecuente para obtener empleo por parte de la población encuestada, fue la recomendación de un amigo o amiga, lo que fue un poco más frecuente para los hombres que para las mujeres (el 64% para los primeros, contra el 53% para las segundas). Presentarse en el lugar de trabajo o informarse por medios de comunicación escrita, son otras de las formas para emplearse en Panamá (Cuadro 5.1). Esta última es más utilizada por las mujeres, lo cual, puede estar asociado al sector en el que mayoritariamente se insertan ellas y con los usos empleados para contratación de personal en ese sector.

Sobre este tema, según la información obtenida en las sesiones grupales, existe coincidencia en que es habitual que las personas trabajadoras sean referidas por otros compatriotas a los puestos de trabajo que ocupan, quienes colaboran con ellos en su búsqueda de trabajo y los ponen en contacto con sus empleadores y personas conocidas en el país.

Ahora bien, en lo que concierne a la formación para el trabajo en el país de origen, cerca del 43% de las personas encuestadas dijo haber contado con capacitación en su país; vale hacer notar que son las mujeres quienes muestran haber tenido menos acceso a ésta. En Panamá, el porcentaje total de las personas que sí pudieron participar en cursos de capacitación, disminuye a un 33%, y se ahonda la brecha entre hombres y mujeres (Cuadro 5.2).

Además, los institutos públicos de formación fueron las instituciones más señaladas por la población migrante entrevistada, como lugares en los que obtuvieron capacitación

en sus países de origen; este dato aumenta en el país de destino. En el de origen, las mujeres tienen menos acceso a esta fuente de capacitación, y más a aquella proporcionada directamente por las empresas, los empleadores y los institutos privados. En Panamá, en cambio, ellas logran acceso a la capacitación pública más fácilmente y de alguna manera se cierra un poco la brecha existente (Cuadro 5.2).

El tipo de capacitación que recibieron estas personas en su país de origen está relacionado, primordialmente y en orden de importancia, con los servicios empresariales o asistencias técnicas, certificación profesional y talleres. En el primer caso, hubo mayor participación de las mujeres (el 47%, contra el 33% de los hombres).

En el país de destino, los procesos son muy similares, con una diferencia significativa en cuanto al aumento de mujeres que ha tenido acceso a capacitación del tipo “servicios empresariales o asistencias técnicas”; sin embargo, se mantiene una diferencia a favor de los hombres en los de “certificación profesional” o “programa o diplomado técnico”. En ambos espacios, un alto porcentaje valora positivamente estos conocimientos (82% y 97% en el país de destino), dado que, gracias a ellos, aprendió su trabajo u ocupación.

Otro aspecto importante, en cuanto a las características generales sobre la inserción laboral de las personas migrantes, se relaciona con los procesos de contratación que indicaron haber experimentado quienes participaron en las sesiones grupales (Figuras 5.1 y 5.2).

Según las personas trabajadoras migrantes, en Panamá hay “muchas” oportunidades laborales, tanto en el campo de la construcción como en el de los servicios domésticos. De acuerdo con esta información, el proceso de contratación es sencillo y puede ser sintetizado de la siguiente manera (Sesiones Grupales, CID-Gallup, 2010):

FIGURA 5.1

PANAMÁ: PROCESO DE CONTRATACIÓN EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN/SERVICIOS



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

Por su parte, para las trabajadoras del servicio doméstico, ubicarse laboralmente es aún “más sencillo”, en el sentido de

que normalmente no se requiere presentar documentos de identidad (Sesiones Grupales, CID-Gallup, 2010):

FIGURA 5.2

PANAMÁ: PROCESO DE CONTRATACIÓN EN EL SECTOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO



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

Nótese la vinculación entre “sencillo” y “facilidad”, e incumplimiento de los deberes patronales (contratar personas con su respectivo permiso de trabajo, la realización de contratos, etc.), donde es evidente la poca regularidad de las relaciones laborales que involucran personas migrantes trabajadoras. En ese sentido, los empleadores tienen una mayor “libertad” para la contratación y disponibilidad de la fuerza de trabajo, de acuerdo con sus necesidades y requerimientos (Grau, 2005) y con ello, muy probablemente, menos obligaciones obrero-patronales.

El tema de la contratación de la población estudiada, es de suma importancia en el marco de este estudio, en tanto se constituye en un elemento clave para la caracterización de las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes en Panamá, así como de sus repercusiones en

el mercado laboral nacional. A continuación, se presentan algunos datos que dan cuenta de esto.

En primer lugar, es importante mencionar que la contratación de personas trabajadoras migrantes, de acuerdo con la información proporcionada por empleadores participantes de las sesiones grupales, se da: por día, por horas, e inclusive por producto (situación que dista de ser “formal”). Asimismo, señalan que por el problema de la documentación, por lo general, la contratación se da por trato de palabra y cumplimiento de resultados (CID-Gallup, 2010) y por tanto casi nunca por escrito.

Añaden que, en algunas empresas panameñas, la documentación solicitada para la contratación es: hoja de vida, cartas de recomendación y exámenes médicos. Incluso, en otras empresas “más

informales”<sup>21</sup> no piden ningún documento, sólo se necesita que los solicitantes sepan hacer el trabajo y tengan disposición de trabajar (CID-Gallup, 2010).

Algunos de los empleadores participantes en los grupos focales de este estudio, comentaron que prefieren contratar migrantes, porque son “muy trabajadores/as”, acceden a trabajar tiempo extra y son “muy responsables”. Asimismo señalaron que los contratan preferentemente para trabajar en construcción y servicio doméstico. Finalmente, el impacto en el mercado laboral panameño de las personas migrantes trabajadoras se expresa en lo que varios empleadores participantes en los grupos focales de este estudio describieron como la “alta demanda de colaboradores para escoger” (CID-Gallup, 2010).

Estas características generales de la inserción en el mercado de trabajo en el país de destino de la población migrante consultada, permiten introducir el tema de sus condiciones laborales; las cuales, serán desarrolladas en el siguiente apartado.

## 5.2 Condiciones laborales de las personas migrantes encuestadas

Ahondar en las condiciones laborales de la población migrante consultada que trabaja en Panamá, es parte fundamental de los objetivos de este estudio. Uno de los tópicos más importantes respecto de éstas, se asocia con los derechos y/o beneficios laborales de estas personas, tanto en el país de origen como en el de destino.

<sup>21</sup> Podría suponerse que por “más informales”, hacen referencia a las microempresas; las cuales se caracterizan, entre otras cosas, por contar con un importante rezago en el acceso a tecnología, su pequeño tamaño, escasez de capital humano y físico, su bajo nivel educativo (tanto de el/la propietario/a como de los/as trabajadores/as) y su vinculación con la informalidad (Obando y Rojas, 2007).

En Panamá, el cumplimiento de los derechos laborales y el disfrute de beneficios no son mucho mayores que en el país de origen<sup>22</sup>. En términos generales, la mayoría de personas consultadas señaló que le son reconocidos los siguientes derechos -en orden de importancia-, un día libre, por semana; salario mínimo y vacaciones. Comparando las condiciones señaladas en el país de destino y en el de origen, hay una pérdida significativa en la cobertura de seguridad social en el país de destino, seguro de salud y enfermedad, riesgos del trabajo y pagos de incapacidad (Cuadro 5.3). Estos últimos, están asociados de forma particular al bienestar general de la población trabajadora, por lo que su menoscabo es aún más sentido por las personas migrantes.

Sobre el tema de sus condiciones laborales, los trabajadores de la construcción participantes en las sesiones grupales comentan que: “(...) cuando se pasan de las 3:00 p.m., que es la hora de salida, les pagan las horas extras, siendo supervisados por un “timekeeper” que es una persona asignada para vigilar y custodiar el trabajo y que las horas extras sean debidamente registradas para pasarlas a contabilidad y éstas sean pagadas. De igual manera, hacen mucho énfasis en que no le dan importancia a los aspectos laborales como contratos formales, seguros y liquidaciones, porque son inmigrantes y no tienen carné ni permisos de trabajo” (CID-Gallup, 2010:s.p.).

Por su parte, las trabajadoras del servicio doméstico, al referirse al tema, explican que algunas viven en su lugar de trabajo

<sup>22</sup> Más del 60% de las personas encuestadas que trabajaba en su país de origen, afirmó contar con los siguientes derechos y beneficios: día libre con pago por semana, pago de salario mínimo y seguridad social. En menor medida, tenían acceso a vacaciones y pago de decimotercer mes/aguinaldo. No obstante, este acceso a estos derechos era desigual por sexo. Las diferencias más notorias se encontraban en: seguridad social, riesgos del trabajo y seguro de salud-enfermedad, en donde las mujeres, estaban en peores condiciones con respecto a los hombres.

## CUADRO 5.3

PANAMÁ: CONDICIONES LABORALES DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA  
EN EL PAÍS DE ORIGEN Y DESTINO, SEGÚN SEXO - 2010  
(PORCENTAJES)

	País de origen			País de destino		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
<b>Beneficios o derechos que tenía la persona inmigrante en el trabajo en su país de origen<sup>1</sup></b>						
Día libre con pago por semana	72	77	68	79	80	78
Salario mínimo de ley	66	60	70	62	60	64
Seguridad social	63	47	77	22	12	31
Vacaciones	44	40	47	30	39	22
Pago del décimo tercer mes/aguinaldo	41	38	44	31	39	24
Riesgos del trabajo	39	19	56	14	5	23
Incapacidad (pagada por el empleador)	39	28	47	16	8	23
Seguro de salud y enfermedad	37	17	53	11	5	17
Permisos para atender emergencias familiares	36	32	39	33	30	35
Seguro de pensiones vejez	16	7	23	8	4	12
Casos	241	110	131	300	142	158
<b>Programa preventivo de salud ocupacional y riesgos del trabajo en la empresa</b>						
Sí	65	21	75	62	19	73
No	35	79	25	38	81	27
Casos	160	29	131	200	42	158
<b>Información que le proporcionaba la empresa para la cual trabajaba la persona inmigrante en el país de origen<sup>1/</sup></b>						
Información sobre accidentes o enfermedad	72	88	71	74	100	72
Equipo de protección	92	88	93	91	88	91
Acceso inmediato a primeros auxilios	77	100	76	78	100	77
Maquinaria en condiciones adecuadas	76	75	76	71	100	69
Casos	119	8	111	124	8	116
<b>Afiliación a organizaciones de trabajadores</b>						
No estaba/está afiliado	90	97	84	93	98	88
Otros	10	3	16	7	1	13
Casos	241	110	131	300	142	158

Nota:

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

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

y que no les pagan horas extras, a pesar de que las hacen trabajar más de las ocho horas (jornada laboral regular). Otras tienen un horario definido y éste es normalmente respetado; además les pagan horas extra, pero no les hacen contrato, no les pagan seguro y, en algunos casos, no les dan liquidación cuando terminan su relación laboral. Algunas, mencionaron que han recibido maltrato psicológico por parte de algunos de sus empleadores (CID-Gallup, 2010).

Otro tema relevante en materia de condiciones laborales, es el de los riesgos del trabajo y la salud ocupacional. En el país de destino, el 62% de la población migrante encuestada afirma que cuenta con un programa preventivo de riesgos de trabajo (Cuadro 5.3).

Hay una diferencia entre hombres y mujeres, que se vincula con las diferencias entre los sectores en los que laboran. En el caso de los varones que laboran en el sector construcción, recientemente se han establecido regulaciones al respecto. Específicamente, la Convención Colectiva CAPAC-SUNTRACS 2006-2013, incorpora cláusulas que regulan los requerimientos mínimos de seguridad y salud ocupacional en la industria de la construcción; además, por ser uno de los objetivos de la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC) que sus agremiados cuenten con un plan de seguridad, se preparó un documento guía que contiene los elementos básicos de éste (Jiménez, 2007), el cual está en proceso de implementación. En el caso de las trabajadoras del servicio doméstico, este sector no cuenta con instrumentos como los anteriores, que promuevan la obligación del empleador de proveerles las condiciones mínimas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo.

En esta misma línea, de acuerdo con los datos obtenidos por medio de las encuestas, la información sobre prevención de riesgos del trabajo y seguridad ocupacional, recibida en los lugares de trabajo, es considerable, especialmente en lo que atañe a accidentes

o enfermedad, equipo de protección y acceso a primeros auxilios (Cuadro 5.3).

Sin embargo, quienes dijeron que en sus trabajos no había programas o acciones de prevención de riesgos del trabajo y seguridad ocupacional, comentaron que, por la necesidad de trabajar, aceptan hacerlo en lugares donde, en algunos casos, arriesgan sus vidas por falta de implementos de seguridad y capacitación en cuanto a prevención de situaciones de riesgo laboral (Sesiones grupales, CID-Gallup, 2010).

#### **Cumplimiento de derechos laborales**

- Tienen derecho a sus días libres.
- En algunos casos se les pagan horas extras y se respetan los tratos que hicieron previamente.

#### **Incumplimientos más frecuentes**

- No les dan implementos de seguridad.
- Salarios: Les pagan la mitad o menos de lo que gana un trabajador panameño. Se les contrata por proyectos, por producción, por día (les pagan el día entre \$15 a \$20, la semana entre \$130 a \$150).
- No pagan aguinaldo, seguros ni liquidaciones.
- No les hacen contratos de trabajo escritos (sólo de palabra).

(Sesiones grupales, CID-Gallup, 2010).

Por otra parte, en cuanto a la participación de las personas trabajadoras migrantes en organizaciones gremiales en ambos países (origen y destino), según los datos obtenidos por medio de las encuestas ésta es muy baja en el país de origen y el porcentaje de no participación incluso aumenta levemente en Panamá. En el caso de las mujeres, la tendencia a la organización sindical es prácticamente nula entre la población encuestada; por lo tanto, se afirma que participar en organizaciones gremiales o laborales no ha sido una práctica de este grupo, ni antes de emigrar, ni en la actualidad (Cuadro 5.3). Estos datos, señalan la enorme

necesidad que tienen las personas migrantes en Panamá de agremiarse sindicalmente para defender de manera más efectiva sus derechos laborales.

Quienes sí se encuentran afiliados a algún tipo de organización de trabajadores, comentan que al sacar un carné y formar parte, por ejemplo, del Sindicato de Trabajadores de la Construcción (SUNTRACS<sup>23</sup>), reciben protección y están respaldados por el gremio (Sesiones grupales, CID-Gallup, 2010).

En lo que respecta a maltratos e incumplimiento de los derechos laborales, tanto en el país de destino como en el de origen, las personas trabajadoras encuestadas manifestaron un alto grado de incumplimiento. En el tema de los maltratos en el lugar de trabajo, es esencial enfatizar en la situación de las mujeres en algunos casos, afirmaron haber sido víctimas de hostigamiento sexual<sup>24</sup> (Cuadro 5.4).

#### Organizaciones

- El consulado colabora en algunas ocasiones para poder solicitar documentos personales de los migrantes para que puedan gestionar sus documentos en Panamá.
- Las personas consultadas, no tienen conocimiento de estas.
- No es común que presenten denuncias o reclamos contra sus empleadores u otra entidad.

(Sesiones grupales, CID-Gallup, 2010).

Al ahondar un poco más, por medio de las sesiones grupales, fue posible determinar algunas particularidades con respecto a los derechos de las personas trabajadoras migrantes. La siguiente información permite conocer un poco mejor la actuación de los patronos en cuanto al respeto de los derechos laborales de la población trabajadora migrante.

En primer lugar los participantes de los grupos focales señalaron que, cuando el contratista es extranjero, compartir esta condición con los trabajadores hace que ellos, en su mayoría, les tengan más confianza; aun sabiendo que “no pueden hacerles contratos” o “pagarles seguros”, cumplen con los contratos que hacen “de palabra” y las formas de pago convenidas (CID-Gallup, 2010).

En segundo lugar, los entrevistados aseveran que cuando los contratistas son panameños, algunos pagan la mitad de la remuneración que reciben las y los trabajadores nacionales y, adicionalmente, les hacen hacer trabajos más fuertes y difíciles (a las personas migrantes); razón por la cual, sienten una desigualdad en las obligaciones laborales.

En otros casos, cuando se enferman o tienen inconvenientes personales, algunos patronos les ayudan concediéndoles tiempo para atender la urgencia y dinero, aún cuando este tipo de apoyos son personales y, según los participantes de los grupos focales, no es “obligatorio” de su parte por la relación laboral informal que sostienen (CID-Gallup, 2010).

<sup>23</sup> SUNTRACS tiene como objetivo defender los derechos laborales en el área de la construcción, y cuenta con aproximadamente 60.000 integrantes.

<sup>24</sup> El porcentaje de mujeres que lo afirmaron es bajo, y en los hombres, nulo; pero este hecho no debe verse nunca con indiferencia, en términos de que es una de tantas expresiones misóginas en los centros de trabajo.

## CUADRO 5.4

PANAMÁ: RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN EL PAÍS DE ORIGEN Y DESTINO, SEGÚN SEXO - 2010  
(PORCENTAJES)

	País de origen			País de destino		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
<b>Maltrato en el lugar de trabajo</b>						
No tuvo maltrato	98	98	98	99	99	99
Sí hubo maltrato	2	2	2	1	1	1
Casos	241	110	131	300	142	158
<b>Cumplimiento de derechos</b>						
Siempre cumplieron	97	98	95	95	96	95
No cumplieron	3	2	5	5	4	5
Casos	241	110	131	300	142	158

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

Finalmente, llama la atención, que de acuerdo con los datos de las encuestas, un alto porcentaje de las personas encuestadas tiene una buena opinión sobre su patrono (tanto en su país de origen como en Panamá), e inclusive consideran que los panameños son mejores patronos que sus connacionales en su país de origen. En las sesiones grupales dicen los participantes que los contratistas no panameños, tienden en mayor medida a irrespetar sus derechos.

Por otra parte, de acuerdo con los datos de la encuesta, en el país de origen cerca del 62% había en algún momento planteado un reclamo a la empresa por alguna irregularidad o incumplimiento, un 25% acudió a una organización laboral para hacer la reclamación y, un 12% tuvo temor por su trabajo y no hizo nada más (Véase Anexo 14).

En Panamá, las personas trabajadoras migrantes consultadas dijeron que planteaban menos reclamos que en su país de origen, debido a que aumenta el porcentaje de quienes sienten temor de sufrir una represalia si lo hacen (de ser despedidos o por su condición migratoria irregular) (Véase Anexo 15).

### 5.3 Tiempo libre y relaciones de convivencia

En términos generales, las personas consultadas afirman mantener buenas relaciones, tanto en la comunidad, como en el trabajo y con sus compatriotas. Las principales actividades no laborales que tienen en su tiempo libre son de índole religioso (21%) y comunitarias (8%). Un 71% afirmó que no participa en ninguna actividad organizada durante su tiempo libre (Cuadro 5.5).

La mayoría de las personas encuestadas afirmaron que la participación en actividades organizadas durante su tiempo libre, tampoco era una costumbre antes de la salida de su país de origen; En Panamá sólo un 29% participaba en ellas, y con mayor incidencia en pastorales religiosas (CID-Gallup, 2010). Ahora bien ¿cuáles son las actividades no organizadas que realizan estas personas en su tiempo libre? Según los datos de la encuesta, descansar y ver televisión (Cuadro 5.5).

## ¿COMO SON LAS CONDICIONES LABORALES EN LA CONSTRUCCIÓN?

<p><b>Jornada Laboral</b> Lunes a Viernes de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Sábados de 7:00 a.m. a 12:00 p.m.</p>	<p><b>Horas Extra</b> Son todas aquellas que sean de las 3:00 p.m. en adelante y son pagadas. Cuentan con un “timekeeper” que está vigilando y custodiando las horas extras en la construcción, para pasarlas a contabilidad y que estas sean pagadas.</p>	<p><b>Días Libres</b> Domingos y días feriados.</p>
<p><b>Salario</b> Depende de los proyectos. Diario aprox. \$15.00. Semanal aprox. \$130.00 Quincenal aprox. \$260 A veces, en un mes se pueden ganar hasta \$1.200, dependiendo del trabajo y en los casos que les paguen por desempeño.</p>	<p><b>Vacaciones</b> Generalmente no tienen vacaciones porque la mayoría trabaja por Proyecto.</p>	<p><b>Seguro Social</b> El 95% no tiene seguro social por no tener documentos o el carné de migrante. Algunos sacan un seguro de vida privado como respaldo, para poder trabajar en algunos proyectos que lo exigen.</p>
<p><b>Equipo de Trabajo</b> No en todos los proyectos o todos los empleadores brindan implementos de seguridad. Cuando se les proporcionan, generalmente, utilizan todos los equipos.</p>	<p><b>Trato patronal</b> Los empleadores son extranjeros y panameños. Se percibe el trato patronal como informal porque, por no tener documentos, en algunos casos les pagan menos o la mitad de lo que ganaría un panameño. Adicionalmente, no les pagan seguro y en algunos casos no les dan su liquidación al finalizar un proyecto.</p>	<p><b>Trato de los compañeros de trabajo</b> Algunos son buenos compañeros porque son paisanos, amigos. Otros, les han ayudado, les enseñan otros trabajos y respetan sus derechos. En otros casos, algunos compañeros les han “tirado la migra”.</p>

## ¿CÓMO SON LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SERVICIO DOMÉSTICO?

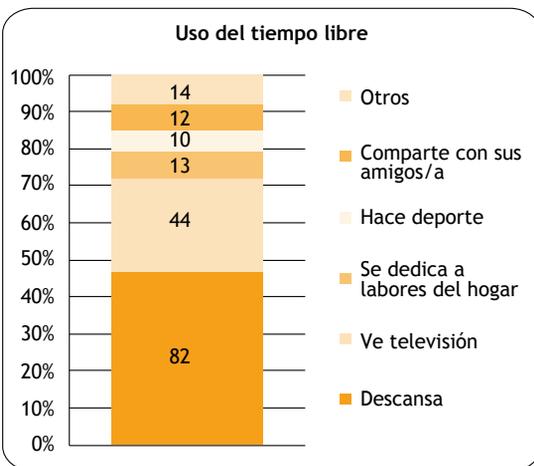
<p><b>Jornada laboral</b> La jornada laboral en esta actividad generalmente es de 8 horas diarias con un día libre. Sin embargo, se encontraron lugares en donde todo depende mucho de los empleadores y el trato que le propongan a la trabajadora y, que estén de acuerdo las partes.</p>	<p><b>Horas extra</b> Depende del trato y el acuerdo entre empleadores y la trabajadora, tomando en cuenta si vive o no con ellos, factor salario y su disposición. La gran mayoría de las entrevistadas indica no contar, en ese momento, con un contrato laboral.</p>	<p><b>Días libres</b> Generalmente salen los sábados y regresan el domingo por la noche.</p>
<p><b>Salario</b> Los salarios varían del lugar de trabajo, están entre los \$100 y los \$180, según las labores que le correspondan a la empleada, y si vive o no en el trabajo.</p>	<p><b>Vacaciones</b> Les dan 15 días de vacaciones y se las pagan. En otros casos, le pagan las vacaciones pero las trabajan.</p>	<p><b>Seguro Social</b> No les pagan Seguro Social.</p>
<p><b>Vivienda y alimentación</b> En algunos casos, les dan vivienda y alimentación. En otros casos, van a trabajar en el horario coordinado y tienen su vivienda propia.</p>	<p><b>Trato patronal</b> Algunos empleadores les ayudan para sacar los documentos; sin embargo, otros no les pagan liquidación, las ponen a trabajar horas de más y no se las pagan como horas extras cuando ellas viven en la misma casa con ellos.</p>	

Fuente: CID-Gallup en Panamá. Sesiones grupales, 2010.

**CUADRO 5.5**

PANAMÁ: RELACIONES DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA CON COMPAÑEROS DE TRABAJO Y COMUNIDAD - 2010  
(PORCENTAJES/MUESTRA=300)

	Compatriotas	Nacionales	Comunidad
<b>Actividades sociales</b>			
Muy Buena	71	49	58
Índice <sup>1/</sup>	4,54	4,26	4,30
<b>Relaciones laborales en general</b>			
Muy Buena	61	46	56
Índice <sup>1/</sup>	4,46	4,25	4,30
<b>Amistad, amigos</b>			
Muy Buena	62	48	56
Índice <sup>1/</sup>	4,48	4,24	4,30



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

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

En cuanto a manifestaciones de discriminación hacia estas personas, la mayoría expresa que no las ha experimentado; quienes afirmaron que sí han sufrido experiencias de este tipo, señalan a las autoridades nacionales como quienes en mayor medida les han discriminado (Cuadro 5.6). De acuerdo con las sesiones grupales, la gran mayoría de las personas migrantes participantes se encuentran en condición migratoria irregular en Panamá, en algunas ocasiones, sienten que son “delincuentes” ya que siempre están en riesgo de que la policía los aprese y deporte.

“Comentaron que sienten que la policía está más pendiente de ellos que de la seguridad

del país. Esta es una de las razones por las que ellos comentan que siempre llevan de \$20 a \$30 para entregarles y que los dejen seguir en el país. Algunos de ellos tratan de copiar el acento, modo de vestir y peinado de los panameños, para evadir a la policía” (CID-Gallup, 2010:s.p.).

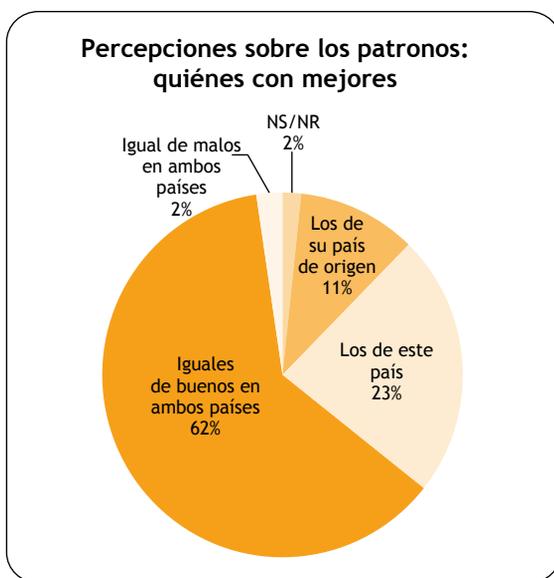
Quienes han tenido este tipo de experiencias, refieren que su nacionalidad es la principal causa de discriminación, seguida por su condición migratoria y, en tercer lugar, por antecedentes o prácticas delictivas de algunas personas que tienen su misma nacionalidad, que han generado estereotipos en torno a ciertas nacionalidades. “(...) el tema de la migración colombiana a Panamá

**CUADRO 5.6**

**PANAMÁ: DISCRIMINACIÓN HACIA LA POBLACIÓN INMIGRANTE ENTREVISTADA - 2010**

¿De quién ha sentido discriminación?-Casos 300-		Motivo por el que ha sido discriminado-Casos 90-	
No ha tenido problemas	70	Por su nacionalidad	66
Autoridades nacionales	12	Por no tener papeles	22
Compañeros del país vive	9	Hay delincuentes de su nacionalidad y eso lo perjudica	10
Comunidad donde vive	7	Por su acento	8
Compañeros de trabajo	4	Dicen que somos conflictivos	3
Otros: Patrón. comercio	4	Por su color de piel	2
		NS/NR	7

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



es tratado por los medios de comunicación de forma irresponsable, ya que se refuerzan estereotipos que generan y recrean falsas percepciones<sup>25</sup> de los verdaderos motivos de la migración de nuestros hermanos colombianos” (OML-Panamá, 2010:6).

Finalmente, la aspiración, de casi la totalidad de personas consultadas en los grupos focales, es emigrar a los Estados Unidos o España posteriormente, pero sienten que eso es más difícil; no obstante, conservan la esperanza.

<sup>25</sup> Los datos de la Dirección General del sistema penitenciario indican que hay 11.345 privados de libertad, de los cuales 385 son de nacionalidad colombiana; esta cantidad representa solo 3,3% del total de detenidos.

# 6 Marco legal e institucional



El presente apartado expone las principales características de los mecanismos legales e institucionales, existentes en Panamá, a partir de los cuales se abordan, gestionan y administran los flujos inmigratorios y emigratorios, haciendo especial énfasis en los que administran aquellos flujos de tipo intrarregional. La realización de esta exposición resulta vital e imprescindible en cualquier proceso de análisis y valoración que se haga del andamiaje sobre el cual se sustenta la gestión de las migraciones laborales en cualquier país, pero más aún en un país como Panamá, el cual experimenta en la actualidad fuertes flujos inmigratorios. Este capítulo fue concluido en enero del 2011, por lo que el análisis versa sobre la legislación vigente en aquel momento. Para la elaboración de este capítulo se partió de los insumos suministrados por la oficina de la OIM en Panamá quien estuvo a cargo la recopilación y validación de esta información.

## 6.1 Marco nacional

### 6.1.1 Instituciones encargadas de la gestión migratoria laboral

- Servicio Nacional de Migración

En el caso de Panamá, el Servicio Nacional de Migración es la entidad responsable de atender los flujos migratorios en Panamá y es la institución que concede los Permisos Temporales para permanecer por razones laborales en el territorio de la República.

El Servicio Nacional de Migración, es una institución de seguridad pública y gestión

administrativa, adscrita al Ministerio de Gobierno y Justicia. El Servicio Nacional de Migración sujeta su actuar a la política migratoria que dicta el Órgano Ejecutivo y ésta es fiscalizada por la Contraloría General de la República.

El Servicio Nacional de Migración tiene jurisdicción en todo el territorio nacional y según la normativa vigente, debe contar con la organización, los medios y recintos migratorios dentro de las facilidades aéreas, marítimas y terrestres de la República.

En el art. 6 del Decreto Ley 3 (2008), se señalan entre sus funciones las siguientes:

- Ejecutar la política migratoria y velar por el cumplimiento de la legislación migratoria vigente.
- Organizar, dirigir, registrar, fiscalizar y prestar el servicio migratorio a las personas extranjeras y velar, por el control efectivo de su estadía en el país dentro los límites que establece el presente Decreto Ley.
- Ejercer el control migratorio y el registro de las entradas y salidas del territorio nacional de nacionales y extranjeros.
- Autorizar, negar, prohibir la entrada o permanencia de personas extranjeras en el territorio nacional y ordenar su deportación, expulsión o devolución, de conformidad con la Constitución Política de la República y la ley.
- Aprobar o negar, por medio de resolución, las solicitudes de cambios de categorías migratorias de los extranjeros en el país.

- f) Aprobar o negar, las solicitudes de aquellas categorías migratorias tramitadas a través de embajadas y consulados.
- g) Acoger y resolver las solicitudes de visas que formulen los extranjeros no residentes.
- h) Inspeccionar y ejercer controles migratorios en los centros de trabajo y en cualquier lugar de acceso público, cuando existan indicios de irregularidades migratorias.

Además de las disposiciones que le atribuyen este rol, establecidas en el Decreto Ley No. 3 del 22 de febrero del 2008, éstas se complementan además con las disposiciones incluidas en el Decreto Ejecutivo No. 320 del 8 de agosto del 2008 (Reglamento).

- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)

En Panamá, el Ministerio de Trabajo es el ente responsable de conceder los permisos de trabajo. Asimismo, es la instancia encargada de supervisar los riesgos laborales y las condiciones de trabajo de la población trabajadora nacional y extranjera. Los permisos de trabajo son tramitados específicamente por el Departamento de Migración Laboral<sup>26</sup> de la Dirección General de Empleo y la fiscalización de las condiciones laborales es realizada por el Departamento de Inspección Laboral o la Dirección Regional en las provincias.

- Ministerio de Seguridad

El Ministerio de Gobierno y Justicia de Panamá, por medio de su Consejo de Seguridad, está encargado de aprobar o no aprobar el ingreso de personas con nacionalidades restringidas en el país; en tales casos se encuentran, por ejemplo, los ciudadanos de origen asiático, africano y cubano. El Ministerio de Gobierno y Justicia cambió su estructura organizacional, por efecto de la Ley 15 del 14 de abril del 2010,

que lo dividió en Ministerio de Gobierno y Ministerio de Seguridad Pública. Las funciones relativas a la migración le fueron asignadas al Ministerio de Seguridad Pública quien, a través del Consejo de Seguridad, da el visto bueno al trámite de ingreso de nacionalidades restringidas a Panamá.

- La Caja de Seguro Social

Si bien la Caja de Seguro Social no es una institución directamente vinculada con la gestión migratoria laboral, entendida en sentido estricto, ésta sí tiene un rol en la gestión mediata de entendida en un sentido amplio, de las personas migrantes trabajadoras, pues la legislación relativa a la seguridad social, está directamente vinculada al carácter de trabajador/a de una persona, sea o no migrante.

La seguridad social en la Republica de Panamá, se rige por la Ley 51, Ley Orgánica de la Caja del Seguro Social del 27 de diciembre del 2005. Es la Caja de Seguro Social, la institución que garantiza a las personas aseguradas el derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia, en casos de retiro por vejez, enfermedad, maternidad, pensión por invalidez, viudez, orfandad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como subsidios de familia y auxilio para funerales, de conformidad con los términos, límites y condiciones establecidos en la Constitución y la legislación en general.

Asimismo, la ley establece que toda persona trabajadora (nacional o extranjera), debe ser inscrita en la seguridad social por sus empleadores. Legalmente, en teoría, todo/a trabajador/a migrante tiene derecho a ser inscrito en la seguridad social, pues no requiere de visa o carnet de permiso laboral que indique que su situación en el país está regularizada, para obtener los beneficios de la seguridad social; de manera que basta con que tenga su pasaporte y que esté laborando en el país para ser inscrito por su empleador.

<sup>26</sup> En lo cual se ahondará más adelante en este capítulo.

### 6.1.2 Ley de Migración en Panamá

El Decreto Ley No. 3 del 22 de febrero del 2008, es la principal normativa que regula la migración en Panamá y en ella se detallan la condiciones para conceder las visas de trabajadores dentro del 10%, la visa Marrakech, la visa en calidad de personal técnico extranjero, la visa en calidad de trabajador de zona libre, las visas de trabajadores de transnacionales, con las cuales, la persona trabajadora migrante debe posteriormente tramitar su permiso de trabajo ante el Departamento de Migración Laboral del Ministerio de Trabajo.

Como legislación conexas a la existente en materia de migración laboral, se encuentra el Código de Trabajo (aprobado mediante Decreto de Gabinete No. 252 del 30 de diciembre de 1971 publicado en Gaceta Oficial No. 17.040 del 18 de febrero de 1972), el cual, establece, como ya se señaló anteriormente, en sus normas que la Dirección Nacional o la Regional del Ministerio de Trabajo, según sea el caso, son las entidades encargadas de realizar inspecciones laborales y evaluar la condiciones laborales de los trabajadores.

El art. 126 del Código de Trabajo indica las obligaciones que tienen las personas trabajadoras con sus empleadores; entre ellas se destacan: acatar órdenes concernientes a la ejecución de su labor, presentarse a su trabajo en óptimas condiciones físicas y mentales, conservar en buen estado las herramientas y útiles que el empleador le proporciona. Por otra parte, el artículo 128 establece que los derechos de los trabajadores, son obligaciones para el empleador.

De acuerdo con el artículo 17, “Todo empleador mantendrá trabajadores panameños, o extranjeros de cónyuge panameño, o con diez años de residencia en el país, en proporción no inferior al 90 % del personal y podrá mantener personal extranjero especializado o técnico, que no exceda del 15 % del total de los trabajadores”. No obstante, se

podrá permitir una proporción mayor de especialistas o técnicos extranjeros por tiempo definido, previa recomendación del Ministerio respectivo y aprobación del Ministerio de Trabajo.

Los empleadores que necesiten ocupar trabajadores extranjeros, obtendrán una autorización que expedirá el MITRADEL, previa comprobación de que no se alterarán los porcentajes nacionales exigidos, que el personal calificado tiene la calidad exigida, y que desempeñará las funciones inherentes a su especialidad. Esta autorización se expedirá hasta por el término de un año, y será prorrogable por un máximo de cinco años.

Se exceptúan del porcentaje anterior las personas trabajadoras de confianza en empresas que se dediquen exclusivamente a mantener oficinas con el fin de dirigir transacciones que se perfeccionen, consuman o surtan en el exterior, previa autorización de las autoridades de trabajo.

Los empleadores autorizados por el MITRADEL para contratar los servicios de trabajadores extranjeros, especializados o técnicos, tendrán la obligación de sustituir a el trabajador especializado extranjero por un panameño en un término máximo de cinco años, a partir de la fecha en que sea extendida la autorización a que se refiere esta norma.

Para que una persona trabajadora extranjera regularice su ingreso en el mercado laboral panameño, requiere que tramite su permiso laboral en la Dirección de Migración Laboral con la representación de un abogado.

Por otra parte, el artículo 8 de la Ley Orgánica del Seguro Social, establece que la Caja de Seguro Social tiene la facultad de inspeccionar los lugares de trabajo de todas las personas sujetas al régimen de seguro social, de examinar sus libros de contabilidad, sus planillas, sus listas de pago, sus declaraciones de pagos a terceros y todos aquellos documentos que sean necesarios, a fin de verificar y comprobar,

el pago de sueldo, salarios, honorarios y gastos de representación, así como el cumplimiento por parte de los empleadores de sus obligaciones con la institución, tanto en materia de cotizaciones como de salud ocupacional. Este ente, de ser necesario, podrá solicitar la ayuda de la Policía Nacional, que tendrá la obligación de asistirle.

La negativa de cumplir con estas obligaciones para con la seguridad social y para con los trabajadores, será sancionada de conformidad con lo dispuesto en la legislación. Además, si en el curso de una investigación para determinar el pago correcto de las cuotas, la institución detecta que a su criterio, hay incumplimiento de leyes migratorias, de trabajo, u otras disposiciones legales vigentes, estará en la obligación de notificar al MITRADEL, a la Dirección de Migración y Naturalización del Ministerio de Gobierno y Justicia o a la entidad correspondiente, sobre tal situación y podrá remitirles a dichas entidades, la información recabada sobre los hechos.

Igual obligación tendrá el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Dirección General de Migración y naturalización del Ministerio de Gobierno y Justicia o cualquiera otra entidad del Estado que, en el curso de una investigación dentro del ámbito de sus funciones, detecte hechos que, a su criterio, pueden constituir actos de retención indebida y evasión de cuotas del Seguro Social.

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

En relación con el tema de trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes,

en el Decreto Ley No. 3 (2008), que crea el Servicio Nacional de Migración, establece como una de sus funciones:

“El intercambio de información y cooperar con organismos nacionales y homólogos de otros países así como organizaciones internacionales especializadas en materia migratoria para coadyuvar la implementaciones de acciones contra el tráfico ilícito de migrantes, la trata de personas, los delitos relacionados con el crimen organizado transnacional, el terrorismo, el tráfico ilegal de armas y explosivos y contra el desvío para fines ilegales de mercaderías de doble uso y otras actividades relacionadas”

El delito de tráfico ilícito de personas, solo está tipificado como conducta penal en el Código Penal.

En la actualidad, se cuenta con un borrador de ley específico contra la trata de personas, el cual probablemente será aprobado en breve.

## 6.2 Marco internacional

### 6.2.1 Marco legal internacional para la gestión de las personas migrantes trabajadoras

En lo que respecta a las disposiciones en materia de gestión migratoria laboral a nivel binacional (en este caso entre país de origen y país de destino) que tengan como propósito facilitar los flujos migratorios laborales ordenados, Panamá ha suscrito varios acuerdos, la mayoría de ellos con Costa Rica, dada la migración de indígenas Ngöbe Buglé panameños que emigran a dicho país.

## CUADRO 6.1

## PANAMÁ: ACUERDOS BINACIONALES

País	Acuerdo Binacional
	<p><b><i>Declaración conjunta de los Presidentes de Costa Rica y Panamá, Changuinola, 1º de abril de 2005:</i></b> insta a los ministros para que conformen en el corto plazo, equipos ejecutivos y técnicos de trabajo, a fin de dar continuidad al proceso de regularización y documentación entre ambos países, enfatizando en las migraciones laborales.</p> <p><b><i>Acta Final de la I Reunión del mecanismo de consultas políticas y reuniones de las Comisiones Mixtas Panamá-Costa Rica, Ciudad de David, Chiriquí. 26 y 27 de julio de 2007:</i></b> se convino establecer una red de contactos interinstitucionales, con el propósito de intercambiar información en materia migratoria. Asimismo, se asumió el compromiso de mejorar los controles migratorios existentes para combatir la trata de personas, niños, niñas y adolescentes, así como el tráfico ilícito de migrantes. Por último, se sugirió la participación de las instituciones encargadas de las políticas migratorias con fines laborales, en la atención de las necesidades de la población indígena y establecer estrategias conjuntas.</p>
Costa Rica	<p><b><i>Declaración de David, I Reunión Binacional de Comisiones Nacionales de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora de Panamá y Costa Rica. 18 y 19 de abril de 2007:</i></b> las partes se comprometen a promover la participación y coordinación de las instituciones públicas de ambos países a fin de establecer estrategias conjuntas para enfrentar la problemática, sobre todo en las zonas fronterizas. Aunado a lo anterior, definir e implementar acciones entre ambos países, para mejorar las condiciones de vida y trabajo de las familias indígenas que participan en actividades agrícolas estacionales con nutrición, salud y educación.</p> <p><b><i>Acta Final de la II Reunión del mecanismo de consultas políticas binacionales Costa Rica-Panamá, San José, Costa Rica. 18, 19 y 20 de marzo de 2009:</i></b> se establece el compromiso de activar un mecanismo de trabajo y coordinación interinstitucional para la atención de la población indígena ngöbe-bugle que labora en actividades agrícolas en Costa Rica. Además, se acordó establecer alianzas con organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil que coadyuven en la atención de esta población, promoviendo el respeto a sus derechos socioeconómicos, culturales y laborales. Finalmente, las delegaciones se comprometieron a reforzar los controles migratorios ya existentes contra el crimen organizado internacional, la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes.</p>

	<p><b><i>Acuerdo que permita la administración de los flujos migratorios con fines de empleo entre Costa Rica y Panamá para los trabajadores indígenas ngöbe bugle y sus familias. Reunión de los Ministros de Trabajo, celebrada en Ciudad de Panamá el 14 de mayo de 2009:</i></b> se acuerda, entre otras cosas, 1) Definir compromisos de interés para ambos países, a fin de establecer una agenda conjunta que permita ordenar, encauzar y controlar los movimientos migratorios laborales, por medio de la creación de un Comité Técnico Permanente conformado por instituciones competentes para la gestión de esta migración. 2) Reforzar la capacidad de los Ministerios de Trabajo en áreas de atención a la gestión migratoria y seguimiento a las condiciones laborales, conforme la legislación vigente y los convenios ratificados por ambos países. 3) Implementar un procedimiento coordinado entre ambos ministerios e instituciones afines, que posibilite intercambiar información y coordinar los requerimientos de fuerza de trabajo. 4) Establecer programas de información y orientación laboral en ambos países y desarrollar una estrategia de divulgación e información a empleadores, trabajadores y trabajadoras migrantes indígenas sobre los derechos y deberes conforme las leyes nacionales (instrumentos de información que en lo posible, deben diseñarse en lengua y escritura indígena. 5) Solicitar cooperación económica y soporte técnico a organizaciones especializadas como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), organizaciones o instituciones sociales y financieras internacionales y/o gobiernos amigos, para impulsar y ejecutar un proyecto binacional de cobertura a los flujos migratorios indígenas.</p>
	<p><b><i>III Reunión de mecanismos de consultas políticas Costa Rica-Panamá, celebrada el 28 de octubre de 2009 en Ciudad de Panamá:</i></b> ambos países continuarán realizando coordinaciones interinstitucionales y binacionales para promover una migración ordenada de las personas trabajadoras migrantes, especialmente de las Ngöbe-Bugle y sus familias. Las delegaciones reconocieron los avances de la implementación del “<i>Acuerdo que permita la administración de los flujos migratorios con fines de empleo entre Costa Rica y Panamá para los trabajadores indígenas ngöbe bugle y sus familias.</i>”</p>
<p>Otros no relativos a flujos intrarregionales</p>	<p><b><i>Acuerdo Binacional Italo-Panameño Ley 15 del 29 de febrero 1966</i></b>  <b><i>Acuerdo Marraquech Ley 23 de 15 de julio de 1997</i></b>  <b><i>Ley 8 del 2007 Acuerdo de Cooperación laboral entre las Republicas de Panamá y Chile.</i></b></p>

Fuente: elaboración propia.

### 6.2.2 Convenios e instrumentos internacionales en materia migratoria ratificados por Panamá

En cuanto a las normas aplicables para la gestión de las personas migrantes

trabajadoras, destaca la normativa internacional ratificada por el país. En total, el país ha ratificado tres instrumentos internacionales aplicables directamente a las personas migrantes trabajadoras (Cuadro 6.2).

#### CUADRO 6.2

PANAMÁ: NORMATIVA INTERNACIONAL RATIFICADA SOBRE EL TEMA MIGRATORIO

Normativa del Derecho Internacional asociada a la migración y a la migración laboral
Convenio relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.
Convenio 21 Convenio relativo a la simplificación de la inspección de emigrantes a bordo de los buques. OIT Conferencia General.
Convenio 23 Convenio relativo a la repatriación de la gente de mar
Sujeto: <b>Gente de mar</b>

Fuente: elaboración propia.

### 6.3 Trámites migratorios laborales vigentes: Procedimientos establecidos para legalizar la condición migratoria laboral

Al tratar el tema de la gestión de la migración laboral, es ineludible referirse al quehacer del Departamento de Migración laboral de la Dirección General de Empleo, el cual, se encuentra adscrito al Ministerio de Trabajo.

De acuerdo con el artículo 18 del Decreto Ejecutivo No. 17 (11 de mayo del 1999) se establece que “Toda solicitud se tramitará ante el Departamento de Migración Laboral de la Dirección General de Empleo (...)”.

Además, la legislación estipula que este departamento asume funciones exclusivas de atención de las autorizaciones para contratar trabajadores extranjeros, y que tiene a su cargo la tramitación de los siguientes permisos:

- Trabajador/a extranjero/a con cónyuge de nacionalidad panameña.
- Trabajador/a extranjero/a con diez años o más de residencia en Panamá.
- Trabajador/a extranjero/a dentro del 10% del personal ordinario.

- Trabajador/a extranjero/a experto/a o técnico/a dentro del 15% del personal especializado.
- Trabajador/a extranjero/a en calidad de ejecutivo/a de empresa de la Zona Libre de Colón.
- Trabajador/a extranjero/a en empresa que tenga menos de diez trabajadores de conformidad con el Acuerdo Marrakech (Ley 23 del 15 de julio de 1997).
- Trabajador/a extranjero/a en calidad de trabajador/a de confianza de empresa que surten sus efectos en el exterior.
- Extranjero/a en calidad de Refugiado/a.

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

Inicialmente, la persona migrante que tiene interés de trabajar en territorio panameño, debe tramitar una categoría de visa que le permita solicitar un permiso laboral. Las únicas que permiten realizar dicho trámite son:

- Visa dentro del 10% de una empresa
- Visa de casado/a con panameño/a.
- Visa dentro del acuerdo Marrakech.
- Visa en calidad de trabajador/a de confianza.

- Visa de empleado/a de empresa de zona libre.
- Visas en calidad de empleado/a de transnacionales.

Es importante mencionar, que paralelamente al trámite de una de estas visas, la persona migrante debe gestionar el permiso laboral ante el Ministerio de Trabajo. De manera que, el Servicio Nacional de Migración le permite ingresar los documentos para el trámite de la visa condicionalmente. Ésta le concede un plazo para que gestione el permiso laboral, y no le concede la visa hasta que el Ministerio de Trabajo le entregue dicho permiso.

Para tramitar el permiso de trabajo, el trabajador migrante deber contratar a un abogado, a quien le firma un poder. Este servicio profesional puede ser contratado personalmente o por la empresa para la cual trabajará.

El permiso de trabajo se tramita en el Departamento de Migración Laboral del Ministerio de Trabajo y su costo ronda los B/ 50.00. El carné laboral cuesta aproximadamente B/ 100.00 y el pago del abogado varía según la firma que se contrate.

Para tramitar el Permiso de Trabajo ante la Dirección de Migración Laboral, se requiere que

- El/la trabajador/a extranjero/a, con cónyuge de nacionalidad panameña haga constar el poder y solicitud mediante abogado, en papel simple, original y copia.
- Certificado de matrimonio en original expedido por lo menos con dos meses de antelación a la solicitud, donde se certifique el nacimiento de el/la cónyuge panameño/a.
- En original, el certificado expedido por la Dirección Nacional de Migración y Naturalización donde conste el status migratorio de la persona solicitante.
- Fotocopia legible de la cédula de identidad personal de el/la

compañero/a, autenticada por la Dirección Nacional de Cedulación.

- Fotocopia legible del carné de Migración y fotocopia legible de la cédula de identidad personal de el/la solicitante, autenticada por Cedulación.
- Fotocopia legible del pasaporte, de la parte donde consten los datos generales de la persona solicitante.
- Cuatro fotos tamaño pasaporte, con el nombre de el/la solicitante escrito en el dorso.

Adicionalmente, la persona interesada debe presentarse a una entrevista en la Dirección General de Empleo o en las oficinas regionales del MITRADEL, en compañía de el/la cónyuge. Además, se pueden ordenar inspecciones domiciliarias, a fin de detectar si el matrimonio es de conveniencia.

Es importante mencionar que tendrán derecho a un permiso de trabajo, aquellas personas extranjeras que tienen hijos y enviudaron, por lo que en virtud de la patria potestad se les haría entrega de éste.

Las personas trabajadoras migrantes con situación regularizada, para tramitar su permiso laboral y obtener su carné, requieren presentar el contrato laboral por escrito, firmado por su empleador y refrendado por la Dirección de Contratación Laboral.

### **Contratación de trabajadores migrantes en condición irregular**

El trámite de permiso de trabajo, no lo pueden realizar los trabajadores extranjeros en situación migratoria irregular, puesto que sus empleadores no le pueden contratar regularmente en virtud de dicha condición.

Si la Dirección de Inspección Laboral logra detectar a empresas que hayan contratado a personas extranjeras en condición migratoria irregular, según la normativa, estas últimas tienen derecho a reclamar sus prestaciones.

***Derechos y beneficios de que gozan legalmente los trabajadores migrantes y principales mecanismos de queja en caso de violación de estos.***

1. Salud

En cuanto a la atención de la salud, la persona trabajadora extranjera en condición migratoria irregular, tiene derecho a estar debidamente asegurada. Así lo exige la Ley 51 de Seguridad Social.

El estar inscrito en la seguridad social, otorga el beneficio de prestaciones médicas, como atención por razones de enfermedad y hospitalización. De igual manera, permite inscribir a otras personas beneficiarias (como hijos e hijas).

Como se mencionó en párrafos anteriores, el empleador solo debe aportar copia del pasaporte del trabajador o trabajadora para inscribirlo en la seguridad social.

La cuota que concierne a “retiro por jubilación”, no podrá ser cobrada si el trabajador o la trabajadora no obtienen una visa en calidad de residente permanente.

2. Educación

En lo que respecta al acceso a la educación, la persona trabajadora migrante en condiciones irregulares, tiene derecho a continuar sus estudios, incluso universitarios (tanto en una institución pública como en una privada).

En cuanto a los hijos e hijas de la persona trabajadora migrante, independientemente de su estatus migratorio, ellos gozan del derecho a la educación. Básicamente, el trámite de inscripción en una institución educativa se realiza con el número de pasaporte de quien aspira a ingresar, aunque erróneamente en algunos colegios, se le exige que tenga un carné de residente temporal en calidad de estudiante.

3. Trabajo

En relación con el trabajo, las personas inmigrantes tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores nacionales, independientemente de que su condición sea irregular. Sin embargo, esta condición los vuelve vulnerables a una serie de abusos laborales. En esos casos, pueden solicitar su pago completo al Ministerio de Trabajo, sin temor a que se les deporte. Asimismo, en esta institución existen servicios gratuitos de abogados que pueden velar por sus derechos.

Por otro lado, el Decreto Ley 3 (2008) sobre legislación migratoria establece que existe el carné de permiso temporal por orden judicial; el cual se les tramita temporalmente por parte de la instancia judicial en caso de que el/la trabajador/a migrante se encuentre en conflicto con el empleador y tenga que permanecer en el país para proseguir su procedimiento judicial y así, evitar que sea víctima de este.

Se dice que en la práctica los trabajadores en condición migratoria irregular, no tienen acceso a esta protección, porque desconocen los mecanismos y en el Ministerio de Trabajo no se les orienta debidamente para que demanden el cumplimiento de sus derechos. En ocasiones, es precisamente el funcionario o funcionaria del Ministerio de Trabajo, quien desconoce que este trabajador/a no necesita tener su documentación para reclamar sus prestaciones, y más bien incentiva a que no reclame estos derechos, y le aumenta el temor a la deportación.

4. Servicios básicos

La persona trabajadora migrante, sea en condición migratoria regular o irregular, tiene derecho a satisfacer su necesidad de vivienda. Para ello puede arrendar una habitación o casa y, con su pasaporte, puede contratar servicios de suministro de agua, luz y otros servicios públicos.

Ahora bien, en caso de que se encuentre en condición migratoria irregular, no puede obtener fácilmente préstamos bancarios ni siquiera abrir una cuenta en Panamá, puesto que se le exige tener un carné de residente, es decir, estar regular en el país.

En el caso de las personas trabajadoras inmigrantes que tienen un puesto de venta de comida, se les concede el carné de salud para que puedan realizar esta actividad, sin exigirles su permiso migratorio. Asimismo, se les proporciona un permiso temporal para operar; no obstante, el municipio correspondiente no les concede uno definitivo para ejercer este oficio ya que

esta actividad informal es preferentemente para nacionales. No obstante, en la práctica, una alta cantidad de personas que laboran en esta actividad son inmigrantes, y muchas en condición irregular.

Finalmente, sobre las instituciones a las que puede acudir una persona trabajadora migrante irregular para denunciar algún tipo de violación de sus derechos, debe señalarse la Defensoría del Pueblo, la cual, cuenta con un Departamento de Atención a personas migrantes y refugiadas. Esta institución, según sea el caso, lo remite, para su atención, a la Mesa Nacional del Migrante y Refugiado o a la “Comisión de justicia y paz de la Iglesia Católica”.

# 7 Consideraciones finales y recomendaciones para la formulación de políticas públicas<sup>27</sup>



## 7.1. 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 el trabajo de campo realizado. Supone un insumo para las instituciones que llevan adelante los procesos de gestión y administración de los flujos migratorios laborales en Panamá. También evidencia algunas tendencias interesantes en cuanto a las transformaciones ocurridas en el país como escenario migratorio hacia donde se dirigen los flujos migratorios laborales.

Dado que existe relativamente poca investigación sobre la migración en Panamá en general y en particular como país integrante del sistema migratorio intrarregional, el enfoque y objeto del presente estudio ha permitido generar información muy relevante para entender las características de la migración intrarregional y el papel que Panamá juega en ella, principalmente como destino de flujos migratorios laborales. Esta investigación, valga recordarlo, hace referencia a un grupo de población consultado, que quizá no representa la totalidad de la población migrante en Panamá, pero sí suministra información valiosa para desarrollar líneas de reflexión, análisis y recomendaciones en los planos normativo y de políticas públicas sobre migración laboral.

Los datos de este estudio corroboran algunas afirmaciones recientes sobre la constitución de Panamá como un territorio de interés para las migraciones laborales intrarregionales e incluso de las que se originan en Colombia.

Históricamente, el país no se ha distinguido en la región como un país de destino importante y permanente de flujos migratorios laborales; y tampoco como un país de origen de flujos migratorios masivos, en comparación a otros países de la región. Sin embargo, en los últimos años, el país se ha constituido en un puente de paso y de destino de migrantes trabajadores. Por su ubicación geográfica, no sólo une el sur y el norte de América, sino que también se ha establecido, más recientemente, como la puerta de ingreso de los migrantes extrarregionales (Morales y Castro, 2006), especialmente de Colombia, y se conformó como país de destino para una población importante de nicaragüenses.

Se trata de una dinámica migratoria en curso, vinculada directamente a elementos de política económica interna y externa, que constituyen factores de atracción para estos flujos migratorios laborales. El proceso migratorio laboral en Panamá, como en el resto de la región, está íntimamente vinculado con los requerimientos de la economía local, nacional y regional, que en su etapa de transformación y modificación, ha propiciado el desarrollo de ciertas actividades proclives a contar con el concurso de fuerza de trabajo no calificada proveniente de otros países de la región. Este momento histórico, examinado por autores como Morales y Castro (2006), evidencia una premisa fundamental y es que la articulación

<sup>27</sup> Las consideraciones y recomendaciones de políticas públicas fueron elaboradas a partir de los resultados del taller de validación realizado en ciudad de Panamá el día 28 de marzo de 2011.

de los procesos migratorios en el país está relacionada con las transformaciones en el modelo económico desde los años ochenta hasta el momento actual.

De tal forma, existe una correspondencia entre los requerimientos del país y los rasgos de movilidad laboral que se producen como consecuencia de las modificaciones en los mercados de trabajo regionales. Las evidencias obtenidas en diversos estudios confirman que la migración en Panamá se enmarca en la combinación de distintos elementos: las características de la población colombiana, que busca protección mediante el reconocimiento de su situación como personas refugiadas, y los impactos en Panamá de las migraciones por motivos económicos, que, poco a poco, despiertan el interés institucional y de la opinión pública del país (Sánchez, 2008).

Por otro lado, la observación de los rasgos sociodemográficos de la población migrante laboral en Panamá confirma apreciaciones y tendencias, que aparecen en toda la región. Se trata de una población joven y en la mayoría de los casos con baja escolaridad, con la excepción de los flujos migratorios provenientes de Colombia, los cuales, en general, tienen un mayor grado de escolaridad.

También es importante señalar la conformación de nuevas dinámicas individuales y familiares como resultado de los procesos migratorios hacia Panamá. La constatación de las transformaciones experimentadas por los migrantes y sus familias en el país en el plano individual (la adopción de nuevos roles económicos, la constitución de nuevas experiencias familiares) y colectivo (el desarrollo de nuevas dinámicas de involucramiento entre poblaciones diversas) conlleva la necesaria evaluación de las respuestas ensayadas desde la sociedad panameña para encauzar los procesos de integración social de tales poblaciones.

Así las cosas, estos nuevos procesos de transformación social implican un reto impostergable para la sociedad panameña,

que hasta hace relativamente poco no había tenido una importante función en el sistema migratorio centroamericano como sociedad de destino de las migraciones intrarregionales. Además, las dinámicas de inserción laboral de estas poblaciones migrantes en el país, plantean un desafío importante, como lo es el hecho de que si bien tal inserción se produce con relativa facilidad, ésta se dirige fundamentalmente a sectores de baja productividad y de poca estabilidad en el trabajo.

Otro aspecto a destacar, y que ha sido confirmado por los datos de este estudio, son las condiciones laborales deficitarias en cuanto a derechos de los trabajadores migrantes, que se caracterizan por los bajos salarios, y el escaso reconocimiento de la seguridad social. Si bien, los niveles de cumplimiento de los derechos laborales y de disfrute de beneficios laborales de los trabajadores migrantes en Panamá no son muy diferentes a los que experimentaban en sus países de origen, lo cierto es que son sumamente bajos, en particular en ciertas áreas como el acceso a la seguridad social. El elemento central es el hecho de que, en condiciones de necesidad de empleo y sin contar con documentos (como permisos de trabajo y contratos laborales, como quedó evidenciado en este estudio) las personas migrantes están más expuestas a que sus derechos sociales, económicos y laborales sean vulnerados. A ello debe sumarse la muy baja afiliación sindical o gremial que, aunque no es característica exclusiva de los migrantes, los inhibe para luchar por el restablecimiento de sus derechos.

Finalmente, debe ponerse de relieve un reto inmediato más para la sociedad panameña: mejorar el monitoreo del cumplimiento de los derechos sociolaborales de los migrantes regionales a través de la inspección laboral. Si esto no se realiza con cierta premura, las condiciones de las personas migrantes en su entorno sociolaboral no podrán mejorar. Asumir las tareas relativas a la documentación de estas personas para el empleo -condición indispensable para que cuenten con un contrato de trabajo que contribuya a garantizar sus derechos

laborales- y a la mejora de los instrumentos jurídicos binacionales de gestión de las migraciones laborales, es absolutamente necesario en este proceso histórico de integración regional y de consolidación del país como un polo de atracción de flujos migratorios laborales intrarregionales.

Por último, la importancia de establecer una discusión “país” en relación con la necesidad de impulsar una política pública en la que la inclusión, el ejercicio de los derechos sociales, laborales y económicos sean el principal eje de articulación de una política migratoria integral.

## 7.2. Recomendaciones para la elaboración de políticas públicas

Todo lo expuesto en los capítulos anteriores fue objeto de discusión en el transcurso del taller de validación de la investigación realizado en Ciudad Panamá, el día 28 de marzo de 2011, a partir del cual los y las participantes elaboraron una serie de recomendaciones que servirán como insumos para un necesario debate en relación con las implicaciones que la migración laboral intrarregional tiene para Panamá y las acciones que se deberían emprender para aumentar sus efectos positivos y disminuir los negativos. Estas recomendaciones se desarrollan a continuación:

### Fortalecimiento institucional

En primer lugar, dada la transformación de Panamá en un país de destino para los flujos migratorios intrarregionales, es importante impulsar el debate sobre la necesidad de que el país cuente con una política migratoria integral. Debe ser una política que abarque tanto los procesos de emigración, como las dinámicas y los retos que supone la gestión de las migraciones intrarregionales por motivos laborales que tienen como destino el país.

Este aspecto es esencial para fortalecer a las instituciones implicadas en los procesos de gestión de las migraciones.

En segundo lugar, para esto es necesario fortalecer las capacidades de la Administración en relación con la aplicación de las regulaciones que protejan al inmigrante, ya sea documentado o indocumentado, previniendo así el maltrato de los patronos. Este proceso debe ser desarrollado mediante la asignación de recursos materiales, el aumento del presupuesto y la mejora de las capacidades del recurso humano por medio de capacitaciones, foros, talleres, etc.

Por otro lado, para asegurar que las empresas privadas respeten las leyes y los derechos humanos y laborales de las personas inmigrantes, es importante profundizar y fortalecer el rol de las inspecciones de trabajo por medio de la dotación de recursos económicos, el fortalecimiento de sus capacidades para aplicar la regulación y la mejora de la formación que reciben los funcionarios en materia de migración laboral.

Al mismo tiempo, dada la importancia que tienen los procesos migratorios para los países de la región, es fundamental mejorar el diálogo político entre los países centroamericanos con respecto a los flujos migratorios. Por ejemplo, es necesario fomentar la creación de mecanismos para facilitar los procesos de homologación de títulos y de certificación de competencias y capacidades que involucren tanto a los países de origen como a los países de destino. Igualmente, se requiere la creación de sistemas unificados de información entre las instituciones gubernamentales involucradas en la migración laboral a nivel regional y las que están directamente relacionadas con Panamá como país de destino.

Para todo esto es necesario conocer mejor la situación y las tendencias, tanto estructurales como coyunturales, de la migración intrarregional. Es importante promover la realización de análisis continuos del mercado laboral panameño y la vigilancia del comportamiento, dinámica y características de los flujos migratorios

intrarregionales hacia Panamá en particular, y en la región en general. También se deben desarrollar mecanismos para la actualización continua de sistemas de información estadística, dirigidos a funcionarios públicos y al público en general.

### Trabajo interinstitucional

La migración es un fenómeno complejo e intersectorial, que involucra a muchas instituciones. Para optimizar la atención a la población inmigrante en Panamá es importante fomentar el trabajo interinstitucional para la formulación de políticas coherentes en el campo de la protección de la población migrante trabajadora.

Al mismo tiempo, sería recomendable incentivar la puesta en marcha de mecanismos de regulación interinstitucional e intersectorial que apoyen los procesos de gestión de las migraciones laborales en Panamá. Específicamente, se recomienda garantizar una mejor coordinación entre el Ministerio de Trabajo y el Sistema Nacional de Migración, antes de poner en marcha políticas dirigidas a la gestión de estas migraciones, y promover el conocimiento y la aplicación del marco normativo nacional e internacional.

Además, sectores como educación, salud y vivienda son clave en estos procesos y deben operar bajo un marco de coordinación (la figura idónea es una mesa de trabajo intersectorial) que tenga como objetivo la mejora de las condiciones de las personas inmigrantes en el país. Así, se puede ir creando una red de instituciones que, juntas, podrían formular recomendaciones específicas para las políticas públicas y la regulación. Se propone también que en esta red se piense en la posibilidad de crear una Defensoría de los Migrantes encargada de ejecutar medidas de carácter coactivo, para proteger los derechos de estas personas, misma que puede operar desde la Defensoría del Pueblo. Esta defensoría debería estar constituida, como mínimo,

por las autoridades de Migración, las del Ministerio de Trabajo y las de la Policía Nacional.

De igual forma, es necesario reevaluar los procedimientos, las instituciones y las leyes que ya están en vigencia. También se debería considerar el fortalecimiento de los servicios consulares, principalmente en los países de tránsito de inmigrantes, para facilitar los trámites, proporcionar asesoría y divulgar información importante sobre derechos laborales. En la misma línea, se podrían instalar consulados en las zonas que se encuentran ubicadas en la frontera, para que asesoren al inmigrante, de forma que éste pueda ingresar en el país en condiciones dignas, seguras y ordenadas.

### Fortalecimiento del marco legal nacional

La ratificación de convenios y el establecimiento de instrumentos jurídicos nacionales constituyen un paso muy importante en materia de regulación de la actividad migratoria laboral. Con base en la información que este estudio y otros recientes han generado, se deben revisar críticamente las leyes y políticas públicas con respecto a la migración. Específicamente, existe la necesidad de que el Colegio Nacional de Abogados y el Servicio Nacional de Migración revisen la Ley General de Migración para que llenen sus vacíos y enmienden sus deficiencias.

Esta ley fue aprobada sin mucha participación del Ministerio del Trabajo. Es recomendable que cualquier política pública que se formule en materia de migración laboral, sea plenamente consultada entre las instituciones y que se establezca por consenso de los sectores público y privado, las organizaciones civiles y las sindicales, para garantizar su respaldo general y su aplicabilidad. Al mismo tiempo, es importante promover la adopción de políticas para la integración del trabajador migrante a la comunidad nacional, coordinadamente entre el Ministerio del Trabajo y el Sistema Nacional de Migración.

Es indispensable que se establezcan en la ley nacional mecanismos preventivos y coercitivos para promover su cumplimiento, como la creación de foros de socialización y concientización de las organizaciones a partir de la sociedad civil y organismos internacionales, y que también se definan con claridad los mecanismos que permitan reivindicar la responsabilidad institucional de quién debe verificar y quién debe hacer cumplir los convenios internacionales.

Es imprescindible que se lleve a cabo un mayor control y que se establezca penalización para casos de incumplimiento, especialmente para prácticas inconstitucionales o ilegales por parte de empleadores o contratistas que patrocinan el ocultamiento de información del trabajador migrante laboral. Al mismo tiempo, las empresas privadas y públicas que emplean fuerza laboral de población inmigrante, deben asegurarse de que esta población cuente con condiciones dignas para su actividad laboral, y de seguridad en materia social.

Igualmente, es necesario fortalecer la capacidad técnica y financiera del área de inspección laboral, a fin de garantizar que los funcionarios conozcan el marco normativo y puedan identificar y tratar adecuadamente los casos en los que se violen los derechos de los trabajadores.

Un tema especial para Panamá es la necesidad de la aprobación del anteproyecto de ley sobre la trata laboral, pues este delito actualmente no se encuentra tipificado en el ordenamiento jurídico panameño. Igualmente se debe fortalecer la capacidad técnica y financiera de la dependencia gubernamental encargada de este tema, dado que existe un vacío en el conocimiento sobre los delitos de trata laboral, de explotación o trabajo forzoso.

Por último, la ratificación y seguimiento a los convenios e instrumentos internacionales fortalece el marco jurídico que es indispensable para la protección de esta población así como el desarrollo de un instrumento normativo regional en materia

migratoria laboral. En ese sentido, se sugiere la coordinación de las instituciones de la integración regional centroamericana en el desarrollo de acciones orientadas a la creación y funcionamiento de un marco legal y normativo a nivel regional.

### Integración social

La población inmigrante viene a Panamá para suplir una demanda laboral importante para el desarrollo del país. Sin embargo, esta población se encuentra a menudo en situaciones de indocumentación, por lo que es vulnerable a la explotación laboral y enfrenta importantes barreras en el acceso a los servicios sociales. En este contexto, es importante ofrecer esquemas de seguridad social adecuados no sólo para la persona trabajadora sino también para sus familiares en el lugar de origen, que incluyen el fortalecimiento de los mecanismos para la aplicación de instrumentos que ya existen, como los instrumentos de la OIT o el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social. En la misma línea, se debe desarrollar, por parte del Ministerio de Trabajo, programas para promover la seguridad laboral, procurando que los lugares de trabajo de las personas migrantes estén en condiciones adecuadas, mediante la participación activa de la inspección de trabajo.

Al mismo tiempo, las políticas públicas deberían eliminar barreras para la participación de la población inmigrante en todos los espacios sociales. Por ejemplo, ahora las personas inmigrantes enfrentan una enorme dificultad para la apertura de cuentas bancarias o para conseguir un préstamo. Habría que llevar a cabo acciones claras para propiciar el acceso de los inmigrantes laborales a préstamos hipotecarios y a financiamiento de compra de casas, para que puedan acceder a viviendas dignas.

Por último, no existe una red de apoyo organizada para las personas migrantes en Panamá. Dada su importancia en la economía nacional, se recomienda la creación de un sistema de información y de ayuda, que les

permita conocer sus derechos y sus deberes laborales, y les facilite el contacto con posibles empleadores.

### Enfoque de género

El estudio también mostró que si bien la mayoría de las personas trabajadoras inmigrantes entrevistadas en Panamá están en situación de vulnerabilidad ante la explotación laboral y con poco acceso a servicios, son especialmente las mujeres las más vulnerables. Por lo tanto, es indispensable promover la garantía de los derechos laborales y humanos de las mujeres migrantes, especialmente para las que trabajan en el sector del servicio doméstico, ya que éstas suelen ser las más vulnerables al laborar en domicilios privados donde la fiscalización laboral es sumamente complicada. Es indispensable avanzar en el establecimiento de medidas que faciliten la inspección laboral en los domicilios que emplean a trabajadoras y trabajadores domésticos, así como en la promoción de la responsabilidad patronal de quienes emplean a estas personas.

Además, se debe procurar un involucramiento más activo de las instituciones panameñas relacionadas con el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y su relación con la condición de las mujeres migrantes. En este sentido, se hace necesario incluir la perspectiva de género dentro del análisis y la generación de políticas públicas dirigidas a la población migrante.

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

Una de las limitaciones que tuvo este estudio consistió en que sólo investigó la dimensión de género basándose en datos relacionados con mujeres migrantes que laboraban en actividades específicas como

el servicio doméstico, por lo tanto, no refleja la diversidad de ocupaciones a las que se incorporan las mujeres que migran en el mundo del trabajo remunerado de la región. Es necesario, por ende, realizar estudios sobre otras actividades económicas para llegar a generar información más específica sobre la participación de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo que permita caracterizar su situación con más detalle en otros sectores de la economía, con el objetivo de evidenciar y apreciar en toda su magnitud las realidades y necesidades de las mujeres en sectores en los que puedan estar experimentando mayores vulnerabilidades en razón a su género.

### Gestión migratoria

En términos de gestión migratoria, es importante promover la ratificación de la Convención Internacional de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y posteriormente garantizar su aplicación en relación con la protección de los derechos de los trabajadores migrantes.

En este momento se sabe relativamente poco de los procesos migratorios intrarregionales, y hay pocos mecanismos para regularlos. Por lo tanto, es importante, por un lado, abrir líneas de investigación al respecto y, por otro, contar con el marco jurídico y legal adecuado para la gestión de la migración laboral. Específicamente, se deben impulsar convenios binacionales entre países emisores y receptores, que contribuyan a ordenar los flujos intrarregionales de las personas trabajadoras migrantes.

Para facilitar la gestión migratoria, se deben fomentar simultáneamente dos procesos importantes: la integración regional y la descentralización de la gestión para agilizar los trámites a nivel local.

Primero, para la integración regional se debe promover el fortalecimiento de los mecanismos regionales existentes con el fin de:

- 1) Facilitar el intercambio de información sobre la migración laboral intrarregional.
- 2) Desarrollar programas de apoyo a los migrantes.
- 3) Desarrollar procedimientos para facilitar la movilidad laboral regular y la protección de los derechos de los migrantes en la región.

De igual manera, se recomienda desarrollar programas de homologación de estudios entre los países de la región centroamericana, cuyos títulos y diplomas tengan un componente estandarizado en todos los países. Asimismo, se recomienda promover el establecimiento de acuerdos binacionales basados en el principio de reciprocidad, mediante los cuales los países involucrados contemplen ventajas y avances como producto de su participación en estos marcos de cooperación entre países relacionados con los procesos migratorios.

Y segundo, para la descentralización y desconcentración de los procesos de gestión migratoria sería recomendable establecer procedimientos para fortalecer la dotación de servicios de las instituciones nacionales en las localidades alejadas del centro del país, en particular en aquellas que según el presente estudio cuentan con un importante contingente de población inmigrante regional.

Es importante que la migración laboral sea ordenada y que las personas inmigrantes cuenten con la documentación necesaria para participar de manera formal en el mercado laboral. Para que esto se haga realidad, se hace necesario establecer políticas de gestión de la migración laboral e informar a la población inmigrante, pero al mismo tiempo se requiere del cumplimiento de las leyes nacionales por parte de las empresas.

Otro tema relacionado con la gestión migratoria es la simplificación de los trámites migratorios. Actualmente, estos trámites representan una barrera para la obtención de la documentación de las personas migrantes, y deben ser facilitados.

Como se ha indicado en el estudio, una de las limitaciones es que los migrantes no cuentan con permisos de trabajo que les permitan acceder de forma regular y formal a sus derechos como personas trabajadoras debidamente inscritas ante la institucionalidad panameña. Por eso, es importante mejorar los procedimientos administrativos de manera que puedan acceder de forma ágil y oportuna a las instancias que les permitan contar con documentación que les facilite acceder a las actividades laborales en forma regularizada y formal.

Un ejemplo de lo que requiere especial atención es la situación de los permisos laborales de migrantes casados con panameños, que enviudan o se divorcian. Actualmente, ellos pierden su derecho a un permiso de trabajo. Otro ejemplo, es que los dependientes de residentes no tienen derecho a permiso de trabajo. Estas son muestras de que hay políticas y regulaciones que tendrían que ser revisadas. Además, debería establecerse por ley que específicamente en el Ministerio del Trabajo y en el Sistema Nacional de Migración, haya ventanillas especiales para facilitar la gestión de los migrantes laborales y agilizar los trámites de asuntos que los afectan directamente.

### Comunicación y divulgación

Para todo esto es indispensable la información y su divulgación. Es necesario promover campañas masivas que aporten información clara y oportuna sobre los derechos laborales y los trámites que se deben seguir para obtener la documentación, con el objetivo de que la población migrante conozca sus derechos y deberes. Estas campañas deben ser desarrolladas en colaboración con los consulados de los países de donde provienen las personas inmigrantes, de forma que tengan información desde que salen de sus países de origen. Por ejemplo, se pueden crear centros de información sobre las implicaciones y el impacto que tiene para sus vidas y para el ejercicio de sus derechos enfrentarse a la trata de personas y a la explotación sexual y laboral.

Al mismo tiempo, se necesita también una efectiva difusión de los derechos sociales de las personas migrantes, acompañada de una campaña antidiscriminatoria que, a su vez, promueva su integración sociocultural en los espacios laborales y de habitación, dirigida no sólo a la población migrante sino también a la población panameña.

En resumen, se debería dar un tratamiento integral a la problemática de la migración laboral en Panamá: leyes, implementación y aplicación de éstas y capacitación de policía, agentes y funcionarios migratorios y laborales. Para esto es clave la promoción de campañas de divulgación, a fin de informar

a los trabajadores y a los empleadores sobre los derechos del trabajador migrante irregular. En este sentido es importante la labor que pueden realizar organizaciones de la sociedad civil en cuanto a la asistencia a grupos vulnerables, en lugares donde acuden las personas que consideran que sus derechos están siendo violados. Así como, fomentar la responsabilidad social de las empresas mediante la difusión de buenas prácticas en materia de contratación de personas migrantes en condiciones regulares, para proteger sus derechos estableciendo mecanismos de salvaguarda de los mismos.

# 8 Bibliografía



- Acuña, Guillermo (2010). Del hermano lejano al vecino centroamericano: Viejas certezas, nuevas incertidumbres. PPT, Seminario: migración y políticas sociales en Centroamérica y México. San José, 20 y 21 de abril 2010. Academia de Centro América Fundación Konrad Adenauer.
- Arriagada, I. (2002). *Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas*. En Revista de la CEPAL (77), 143-161. Extraído en octubre de 2010 desde [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/19349/lcg2180e\\_Arriagada.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/19349/lcg2180e_Arriagada.pdf)
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2007. Remesas en Centroamérica. Bendixen & Associates. Florida, Estados Unidos.
- Bárcena, A. (2004). *Discurso Sesión Inaugural*. En Arriagada, I; Aranda, V. Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces. Serie Seminarios y Conferencias.
- BID. (2010). *Las remesas a América Latina y el Caribe durante el 2009. Los efectos de la crisis financiera global*. Extraído en octubre de 2010 desde <http://www.enlaceacademico.org/base-documental/biblioteca/documento/las-remesas-a-america-latina-y-el-caribe-durante-el-2009-los-efectos-de-la-crisis-financiera-global/>
- Bulmer-Thomas, Victor. (1987). *The Political Economy of Central America Since 1920*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Castles, Stephen y Mark Miller. 2009. *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. 4th Edition. New York: The Guilford Press.
- CEPAL. 2006a. *Migración internacional. América Latina y el Caribe. Observatorio Demográfico*. Santiago, Chile.
- CEPAL. 2006b. *América Latina y el Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo. Capítulo II Características de la migración internacional en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile.
- CEPAL. 2006c. *Migración internacional de latinoamericanos y Caribeños en Iberoamérica: Características, retos y oportunidades*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población. Santiago, Chile.
- CID Gallup-Latinoamérica. (2010). *Informe de sesiones de grupo/ encuestas Panamá*. Presentación Power Point.
- FLACSO (2008). *América Latina y la segunda Administración Bush: Un debate sobre migración*. San José. Costa Rica.
- Gracia, René de, y Elvia Guillén (2002). *Informes nacionales sobre migración internacional en países de Centroamérica - Panamá*. Taller de capacitación para el análisis de información censal sobre migración internacional en América Central. CEPAL - SERIE Seminarios y conferencias. Comisión Económica para América Latina y el Caribe,

Organización Internacional para las Migraciones y Banco Interamericano de Desarrollo.

Grau, A. (2005). *Reflexiones sobre la flexibilidad laboral*. Presentación en el Foro de Mujeres del INAMU. San José, Costa Rica, abril-2005. Extraído en octubre de 2010 desde <http://www.alforja.or.cr/centros/cep/documentos/flexibilidad-laboral.htm>

INAMU. (2006). *Tendencias del empleo femenino*. Serie las mujeres en estadísticas. San José, Costa Rica. Extraído en septiembre de 2010 desde [www.inamu.go.cr/index.php?option=com\\_docman&task=doc](http://www.inamu.go.cr/index.php?option=com_docman&task=doc)

Jiménez, E. (2007, enero-febrero). *Plan de seguridad, herramienta elemental para ejecutar proyectos de construcción*. En Revista Construcción la industria del bienestar humano. 4(40), 13. Extraído en noviembre de 2011 desde <http://www.capac.org/web/Portals/0/revista/2007/enero%20-%20febrero%202007.pdf>

Martínez Franzoni, Juliana (2008). *Domesticar la incertidumbre en América Latina: mercados laborales, política social y familias*. San José: Editorial de la UCR.

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

Naciones Unidas. (2009). *International Migration 2009*. División de Población, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales.

Obando, J; Rojas, L. (2007). *Mercado Laboral en Centroamérica y República Dominicana. Grandes Desafíos Regionales*. CECC/FOIL/AECID/OIT. San José, Costa Rica.

Observatorio del Mercado Laboral-MITRADEL. *Impacto de la Mano de Obra*

Extranjera, en los Megaproyectos de la Construcción y Areas Conexas, en las provincias de Panamá y Colón. Observatorio del Mercado Laboral, Asistencia Técnica del FOIL y el Estudio del Mercado Laboral de Panamá 2009-10.

OIT. (Organización Internacional del Trabajo). Convenio 21 relativo a la simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques, de 5 de junio de 1926. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Sesión No. 32, Ginebra.

OIT. Convenio 23. Convenio relativo a la repatriación de la gente de mar, de 23 de junio de 1926. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

OIT. Convenio 97. Convenio sobre los trabajadores migrantes, de 1 de julio de 1947, revisado 1949. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

OIT. Convenio 143. Convenio sobre Migraciones en Condiciones Abusivas y la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato de los Trabajadores Migrantes, de 24 de junio de 1975. Ginebra. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

OIT. Trabajo decente en las Américas: una Agenda Hemisférica 2006-2015. Mayo de 2006. XVI Reunión Regional Americana. Brasilia.

OML- Panamá. (2010). *Impacto de la Migración Extranjera en la Mano de Obra de los Megaproyectos de la Construcción y Actividades Derivadas*. Diagnóstico del OML, con asistencia técnica del FOIL de Panamá.

Panamá. Código de Trabajo, de 2 de abril de 1972. Asamblea Nacional.

- Panamá. Ley 51. Ley Orgánica de la Caja del Seguro Social, de 27 de diciembre de 2005. Asamblea Nacional.
- Panamá. Decreto Ley No. 3, de 22 de febrero de 2008. Órgano Ejecutivo Nacional Presidencia de la República.
- Panamá. Decreto Ejecutivo No. 17, de 11 de mayo de 1999. Órgano Ejecutivo Nacional. Presidencia de la República
- Pellegrino, Adela. (2003). La migración internacional en América Latina y el Caribe: tendencias y perfiles de los migrantes. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población. CEPAL, Banco Interamericano de Desarrollo. Santiago. Chile.
- PNUD. (2009). Informe de desarrollo humano 2009. Superando barreras: Movilidad y desarrollo humanos.
- Programa Estado de la Nación. (2008). *Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible*. San José, Costa Rica. Extraído en enero de 2010 desde <http://www.estadonacion.or.cr/index.php/biblioteca-virtual/centroamerica>
- Programa Estado de la Nación. (2008). Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. San José, Costa Rica.
- Robinson, William. (2003). Transnational Conflicts. Central America, Social Change and Globalization. New York: Verso.
- Rosa, Herman (2008). Perfiles y trayectorias del cambio económico en Centroamérica. *Una mirada desde las fuentes generadoras de divisas*. Programa Salvadoreño de Investigación sobre desarrollo y medio ambiente (PRISMA), San Salvador, El Salvador.
- Sánchez Saavedra, Kevin. 2008. Migración y refugio en Panamá. Revista Encuentro. Año XL, No. 8: pp. 97-107. Nicaragua: Universidad Centroamericana de Managua.
- Segovia, Alexander (2004). Centroamérica después del café: el fin del modelo agroexportador tradicional y el surgimiento de un nuevo modelo. Revista Centroamericana de Ciencias Sociales 2 (1), diciembre. FLACSO. San José.
- SISCA (2010). *El desafío de la crisis económica global para la integración social de los países miembros del SICA: Impactos sociales, respuestas de política pública y recomendaciones de acción regional*. En Serie políticas sociales 1. SISCA/SICA. Extraído en octubre de 2010 desde <http://www.google.co.cr/search?source=ig&hl=es&rlz=1G1TSNACESCR366&=&q=El+desafío+de+la+crisis+económica+global+para+la+integración+social+de+los+países+miembros+del+SICA&btnG=Buscar+con+Google>
- UNIFEM (2010). *La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado: resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana*. San Salvador, El Salvador: Consejo de Ministras de la Mujer de Centro América del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). Extraído en septiembre de 2010 desde [http://wqce.sica.int/busqueda/busqueda\\_basica.aspx?idCat=&idMod=3&IdEnt=303&Pag=20](http://wqce.sica.int/busqueda/busqueda_basica.aspx?idCat=&idMod=3&IdEnt=303&Pag=20)

# Anexos



## ANEXO 1

### GUÍA DE ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVE PAISES DE DESTINO DE LA MIGRACION

#### INDICACIONES GENERALES

La presente guía de entrevista está orientada a recabar la opinión de las personas informantes clave acerca del proceso migratorio laboral en los países de destino de la migración.

Su objetivo principal es recopilar información de fuentes primarias sobre las opiniones producidas acerca de los flujos migratorios laborales y sus principales características. (Sociedades de destino de los flujos laborales).

El principal criterio de selección de las personas entrevistadas es su vinculación directa o indirecta en el campo de la migración laboral, los mercados de trabajo, la aplicación de políticas públicas en el campo laboral, la asistencia y el acompañamiento a las personas migrantes trabajadoras y la producción e información actualizada en el campo de las migraciones a escala intrarregional.

Se aplicarán tantas entrevistas como se considere un adecuado punto de saturación de información.

**Países de destino (Panamá, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, República Dominicana y Belice)**

#### Contenido

#### Perfiles a entrevistar (segmentos a y b)

- Académicos/investigadores vinculados con el conocimiento de la dinámica migratoria.
- Especialistas en demografía
- Funcionarios representantes de organismos internacionales

#### a. Proceso migratorio

1. ¿Podría indicar cuáles son los principales aspectos que explican la llegada de población trabajadora de otros países de la región?
2. ¿Cuáles son las características de esa población (Edad, género, condición educativa, formación, etc.)? Participación de mujeres y niños, niñas y jóvenes migrantes en el mercado de trabajo local.
3. Actividades que realizan
4. ¿Existe algún periodo en importancia en la llegada de personas trabajadoras? ¿Podría identificar etapas en este proceso?
5. ¿De qué países provienen estas personas?
6. ¿Hacia qué zonas y regiones del país se dirige más población trabajadora centroamericana la proveniente de otros países extrarregionales (por ejemplo Colombia)?
7. ¿Por qué razones creen que esas zonas son atractivas para esta población?
8. ¿Estas zonas y regiones, que características productivas presentan?
9. Comente los principales impactos (económicos, sociales, culturales) de la presencia de la migración centroamericana (y de otros países extrarregionales, como Colombia) en estos territorios y zonas identificadas

10. ¿Puede indicar si la entrada de personas trabajadoras de otros países de la región ha continuado, se ha estabilizado o ha disminuido?
11. ¿A qué fenómeno piensa que puede atribuirse la estabilización o disminución de la entrada de personas trabajadoras?
12. ¿Podría caracterizar las diferencias y semejanzas entre la migración temporal y la permanente con fines laborales?
13. ¿Conoce los mecanismos que utilizan las personas migrantes para ingresar al país? ¿lo hacen en condiciones de regularidad o irregularidad migratoria?
14. ¿Conoce de la existencia de programas y proyectos de reclutamiento de personas trabajadoras centroamericanas? ¿En qué consisten estos programas?

**b. Construcción de conocimiento sobre el tema**

15. Podría indicar si en el país hay estudios elaborados desde la academia, las instituciones públicas, la sociedad civil, los organismos internacionales sobre el tema de la migración.
16. Cuáles son los principales hallazgos de estos estudios. Que aportan en el nivel de conocimiento sobre la entrada de población con fines laborales.
17. Podría identificar ausencias de conocimiento en la materia. Que aspectos es necesario de investigar en el futuro.

**Perfiles a entrevistar (segmentos c y d)**

- **Funcionarios públicos (Ministerios de migración, trabajo, oficinas de migraciones laborales, programas de gestión de la migración, ministerios de salud, desarrollo social, etc.)**
- **Representantes de cámaras empresariales**
- **Representantes de organizaciones de personas trabajadoras (Sindicatos)**
- **Representantes de organizaciones sociales vinculadas con las personas migrantes (sociedad civil, organizaciones de derechos humanos, etc.)**
- **Representantes de organismos internacionales.**

**c. Condiciones de país de destino**

18. ¿A su juicio, cuales son las principales razones por las cuales el país se convierte en territorio de atracción de población trabajadora de Centroamérica y de otras regiones como Colombia?
19. Podría indicar que funciones tienen el sector público y el sector privado en este proceso.
20. ¿Podría indicar la existencia de programas en el tema de la formación y la capacitación que existen en su país? ¿Podría señalar debilidades y fortalezas? ¿Cómo trabajar las debilidades?
21. ¿Los trabajadores centroamericanos, tienen acceso a estos programas?
22. ¿Qué sectores o actividades económicas son las más atractivas para los trabajadores centroamericanos? ¿Podría indicar razones?
23. ¿Existe alguna relación entre el impacto de la crisis mundial, el mercado de trabajo local y la presencia de personas trabajadoras migrantes en el país? ¿Podría explicarnos esta relación?

**d. Redes y acciones de acompañamiento a personas trabajadoras migrantes**

24. ¿Conoce de la existencia de organizaciones o entidades que acompañan a las personas trabajadoras migrantes en su viaje migratorio?
25. ¿Cuál es el resultado de este acompañamiento?
26. ¿Qué acciones en específico proporcionan estas redes para el acompañamiento a las personas trabajadoras migrantes?
27. ¿Cuáles son las principales necesidades de las personas trabajadoras que salen hacia otro país? Sondar aleatoriamente: información, conocimiento, documentación migratoria, condiciones para la integración en la sociedad de destino, etc.
28. ¿Podrían indicar con cuales aspectos de los derechos humanos y los derechos laborales es necesario trabajar para garantizar una adecuada inserción de las personas trabajadoras en las sociedades de destino?

## ANEXO 2

## Instrumento #1 - Cuestionario a inmigrantes

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

9a	Y con la pareja en su país, está casado? Si..... 1 No.....2 NA....0		
10	Hablemos ahora de usted: Y, ¿cuál es su país de origen?, es decir, ¿dónde nació Ud? <b>Espontáneo</b> Nicaragua ....01 El Salvador ....02 Honduras...03 Guatemala ...04 Panamá ....05 Costa Rica ...06 Belice ..07 Colombia.....08 Mejjcana...09 Otra: _____ NA...00		
10a	Y cuál es su nacionalidad? <b>Anote:</b> _____ <b>Codifique con P.10</b>		
11	Y en su último viaje, de qué país vino- es decir cuando llegó aquí la última vez? <b>Espontáneo</b> _____ <b>Codifique con P. 10</b> _____		
12	a/ Antes de venir a país _____ en qué /departamento/ vivía usted? _____ b) Y recuerda e nombre del municipio/cantón donde vivía? _____ <b>Ver guía códigos</b>	a	a/
13	Pensemos ahora en su hogar antes de venir a este país, -También en cada caso, pensemos en el hogar que tiene ahora.		
	Categoría	<b>13 Origen Familia/hogar</b>	<b>13a. Actual: Familia</b>
	¿Con quien vivía/vive usted? <b>Marque los que cita o codifique</b>		
	Padre/madre	1	1
	Esposa/Compañera	2	2
	Hijos/hijas	3	3
	Hermanos, hermanas	4	4
	Otros parientes	5	5
	Amigos	6	6
	Empleador	7	7
	Otros: Anote: _____	8	8
14	Y ¿quién era/es la persona que aportaba/aporta <b>más</b> dinero para los gastos del hogar? - <b>Solo uno- Primero cita</b>	(14)	(14 a)
	Entrevistado/a	9	9
	Padre/madre	1	1
	Esposa/Compañera	2	2
	Hijos/hijas	3	3
	Otros parientes: nietos, abuelos, tíos, primos....	4	4
	Amigos	5	5
	Otro: _____	6	6
15	En cuanto a hijos, ¿cuántos dependen económicamente de usted? – Veamos: en su de país origen y ¿aquí? Ninguno....0 → <b>Pase a P. 16a</b>	(15)	(15 <sup>a</sup> )
16	Y qué edades tienen eso hijos/as <b>Marque en cada caso.</b>	(16)	(16a)
	<b>Leer:</b> 0 a 6 años	1	1
	7 a -14 años	2	2
	15 a -17 años	3	3
	18 años y más NA....0	4   0	4   0
16a	¿Tiene usted hijos que han nacido aquí en este país? Sí: ¿Cuántos? <b>Anote en cuadro</b> Ninguno...0	(16b)	(16c)
17	Y la vivienda en su país era? Y ahora? <b>Rotar:</b>	(17)	(17a)
	Propia	1	1
	Alquilada	2	2
	Cedida; prestada por empleador, patrono	3	3
	Cedida; prestada por algún familiar	4	4
	Asentamiento/ precario	5	5
	Otro: _____	6	6
18	En total, ¿cuántas personas vivían/viven en el hogar? 01.....	(18) <b>Anote.</b> _____	(18 <sup>a</sup> ) <b>Anote.</b> _____
19	Y también en total, cuantos dormitorios o cuantos había/ hay para dormir	(19) <b>Anote.</b> _____	19a <b>Anote.</b> _____

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

	\$801 a 1000...5 \$1001 a -1200...6 \$1201 a 1400...7 \$1401 y +s...8		
31	Y de esa cantidad, ¿quién aportaba/aporta la <b>mayor parte del dinero?</b> <b>Espn</b>	<b>(31)</b>	<b>(31<sup>a</sup>)</b>
	Entrevistado/a	1	1
	Cónyuge/pareja	2	2
	Padre/madre	3	3
	Hijos/hijas	4	4
	Abuelos/as ...5 6/Otro_____	5/ 6/	5/ 6/
32	El total de ingresos del hogar, ¿cómo los obtenían / obtienen: <b>Rotar:</b> <b>Marque los que sí</b>	<b>(32)</b>	<b>: (32<sup>a</sup>)</b>
	Salario	1	1
	Becas, subsidios del Estado	2	2
	Ayuda de familiares – no son remesas-	3	3
	Pensiones alimenticias.	4	4
	Remesas: dinero reciben de familiares	5	5
	Pensión/jubilación.....6 Otro.....7	6 7	7
33/a	En qué gastaban/ y ahora en qué gastan el dinero: <b>Rotar: - Marque sí</b>	<b>Antes (33)</b>	<b>Ahora (33<sup>a</sup>)</b>
	Vestido	01	01
	Alquiler de vivienda e hipoteca	02	02
	Atención médica y medicamentos	03	03
	Transportes	04	04
	Gastos escolares (no incluye transporte)	05	05
	Electricidad	06	06
	Agua	07	07
	Alimentación	08	08
	Teléfono	<b>09</b>	09
	Pensión alimentaria	<b>10</b>	10
	Cuido de niños	<b>11</b>	11
	Recreación	<b>12</b>	12
34	Y en términos generales, considera usted que el dinero le alcanzaba antes/ Y ¿le alcanza ahora?: <b>Rotar:</b> Más ....3 Igual....2 Menos....1	<b>(34)</b>	<b>(34<sup>a</sup>)</b>
35	¿Usted envía alguna ayuda económica a familiares en su país de origen? Sí....2 No....1 → <b>Pase a P.43</b>		<b>(35a)</b>
36	Y la mayoría de las veces, ¿cuánto es el monto de esa ayuda económica? Moneda nacional <b>Monto:</b> _____		<b>(36a)</b>
	<b>Codifique en \$</b> - hasta \$ 200 ...1 201 a 400 2 \$401 a 600...3 \$ 601 a 800...4 \$801 a 1000...5 \$1001 a -1200...6 \$1201 a 1400...7 \$1401 y +s...8 NA....0		
37	Y, ¿por cuál medio envía esa ayuda con mayor frecuencia? Familiar/amigo ....1 Banco...2 Servicio transporte/buses..5 Encomenderas/personas especiales que llevan dinero...3 Compañías especializadas: W. Union, Mony gran...4 . NA...0		<b>(37a)</b>
38	Y aproximadamente ¿cuánto le cuesta hacer ese envío la mayoría de las veces? \$1 a 10... 1 \$11 a 20....2 \$21 a 30...3 \$31 a 40...4 \$ 40 y +.5 Nada...6 . NA...0		<b>(38<sup>a</sup>)</b>
39	¿Podría indicarnos cada cuánto tiempo realiza el envío de dinero? Cada ocho días...1 Cada quince días...2 Una vez al mes...3 Irregular.....9 Cada dos meses....4 Cada cuatro meses...5 Cada 4 meses y +.6.. Otro..... NA....0		<b>(39<sup>a</sup>)</b>
40	¿Cuántas personas se benefician directamente de la ayuda económica que usted envía? <b>Anote:</b> _____ NA....0		<b>(40<sup>a</sup>)</b>



41	¿Quiénes son las que se benefician directamente? <b>Espontáneo , marque los que cita</b> Entrevistado/a...1 Cónyuge/pareja...2 Padre/madre...3 Hijos/hijas...4 Abuelos/as ...5 Amigos/as...6 Otro..... NA....0		(41ª)
42	Bueno ya para terminar esta sección, ¿Cómo utilizan la ayuda económica que usted envía? <b>Espont. Marque los que cita:</b> Pagar gastos básicos del hogar (pagos comestibles, educación, renta, etc.)...1 Ahorro...2 Pagos préstamos...3 Inversión en negocio...4 Recreación...5 Estudios...6 NA.....0		(42ª)
43	Y ¿envía usted a su familia artículos, productos que no sea dinero? Sí: <b>Espontáneo:</b> ropa...1 Medicinas...2 Comestibles...3 Útiles escolares...4 Electrodomésticos...5 Computadora...6 Otros.....8 No manda/.....0		(43ª)
<b>II. PROCESO MIGRATORIO</b>			
50	Ahora vamos a hablar un poco sobre su llegada a ----- Cuando decidió o tomó la decisión de viajar a este país ¿tenía información sobre qué haría, donde viviría o algún otro tipo de información? Sí...2 No/se vino sin saber nada, a la mano de Dios .....1 → <b>Pase a P.55</b>		
51	Y ¿con que tipo de información contaba? , ¿Algunas otras? <b>Espontáneo Marque todas las que cita</b> Información general sobre el país.....1 Sobre posibles trabajos.....2 Sobre costos de viaje...4 Sobre posibles problemas con migración...5 Sobre estadía/ hospedaje.....3 Otro:..... 9 Otra: Sobre la amistad y ayuda de los de aquí...6 Sobre los malos tratos en los empleos...7 NA...0		
52	De la información que mencionó anteriormente, ¿Cuál le fue más útil para tomar la decisión y emprender el viaje? <b>Marque primero</b> ..... <b>Codifique con P.51</b> NA....0		
54	Y, ¿por qué medios usted consiguió la información antes de venir aquí? <b>Esp. :</b> ..... <b>Marque los que cita:</b> Amigos...1 Familiares...2 Periódicos...3 Empleadores...4 Iglesia...8 Trabajadores que regresaron...5 Radio...6 Internet...7 Otra..... NA.....0		
55	Y, desde la primera vez que usted vino a este país, ¿cuántas veces ha regresado usted a su país de origen? _____ <b>Anote</b> ..... Ninguna/les primera vez.....0 → <b>Pase a P. 57</b> <b>Nota</b> regresado a país de origen entre 1era y última vez que él/ella ingresó al país para trabajar		
56	¿Cuál es el principal motivo por el cual regresa a (su país de origen).....? <b>Esp.</b> ..... Ahí vivo, trabajo unos día acá y regreso los fines de semana (o días libres)... 1 Para visitar mi familia...3 Buscar documentos...5 Cuando acaba la cosecha/el trabajo me regreso temporalmente.....4 Otro..... 6 Días festivos: navidad, semana santa, otro.....5 NA.....0		
57	<b>Encuestador:</b> Tratar en todo lo posible que esta pregunta y la <b>Preg 58</b> se haga muy casual para no incomodar al encuestado Y, recuerda si ¿alguna vez ha sido deportado o rechazado en la frontera de este país? Sí...1 No...2 → <b>Pase a P.59</b>		
58	¿Cuánto tiempo después volvió a ingresar después de ser rechazado o deportado? ..... NA....0		
59	Generalmente, ¿cuál es el medio que más utiliza usted para viajar cuando viene aquí? <b>Espontáneo – marque primero cita.</b> A pie...1 En automóvil...2 En camión/troca/pick up...3 En Autobús...4 En avión...5 Lancha...6 Caballo, carreta...7 Otra vía transporte.....8		
60	En este momento usted se encuentra en el país: ..... <b>Rotar:</b> De forma temporal (menos de 6 meses)...1 De forma permanente...2 En periodos de trabajo: es decir, regresa a su país en días no laborales...3 Solo está por la cosecha....4 Otra forma.....7		
61	¿Con cuales documentos ingresó usted al país? - <b>Rotar: Marque los que sí.</b> Ning....7→ <b>Pase a 63</b> Acta de nacimiento...1 Acta de bautismo...2 Cédula o documento de identidad..3 Pasaporte...5 Salvoconducto..6		
62	Y de todos esos documentos, ¿cuáles conserva en la actualidad? <b>Marque los que sí.</b> Acta de nacimiento...1 Acta de bautismo...2 Cédula o documento de identidad..3 Pasaporte...5 Salvoconducto...6 Ninguno...7 NA...0 → <b>Pase a P.64</b> -		
63	¿Por no portar algún documento, de identidad o migratorio, experimentó algún tipo de problema a su llegada a___? Sí: por favor, ¿qué tipo de problemas? <b>Sondee:</b> ..... ..... No tuvo problemas.. 0		

64	Y en la actualidad ¿Cuenta con algún tipo de documento migratorio para permanecer en el país? <b>Marque los que sí - Sí, cuales:</b> Pasaporte visado (Visa turística)...1 Pasaporte visado – permiso de trabajo.....2 Permiso de residencia....3 Carnet de residencia...4 Permiso o carnet de trabajo...5 Pasaporte vecinal – C4....6 Otro _____ No tiene documento migratorio/permiso...0			
65	¿Ha trabajado usted en otros países, digamos entre la primera vez que vino aquí y ahora esta última? Sí: ¿a cuál o cuáles? _____ → No...0 → <b>Pase a 66</b>			
65a	¿Por qué razones salió de ese país?_ <b>Sondear:</b> _____ NA...0			
66	Para otorgarle trabajo en este país, ¿le solicitaron cédula de identidad personal o documento de migración? Sí: cuál o cuáles? <b>Marque los que cita:</b> Otro.....7 No le solicitaron.....0 Pasaporte....1 Cédula identidad...2 Permiso de residencia...3 Pasaporte vecinal/C4...6 Permiso trabajo ...5			
67	<b>Rotar P. 67 y 68</b> Por favor, podría citarnos la experiencia <b>más positiva</b> que vivió al ingresar a este país? _____			
68	Por favor podría citarnos la experiencia <b>más negativas</b> que vivió al ingresar a este país? _____			
69	Y cuando llegó a este país, ¿Recibió apoyo de alguna persona o institución? Sí ¿qué tipo de apoyo en especial? <b>Espont:</b> _____ <b>Cód. Con P. 69</b> → No recibió....0 <b>Pase a 70</b>			
69a	Y algún otro u otros tipos de apoyo? <b>Espontáneo marque los que cita:</b> Económico....1 Alojamiento...2 Alimentación...3 Asesoría laboral....4 Asesoría legal...5 Ninguno más...9 Lo/a ayudaron a buscar trabajo...6 Ropa....7 Otro _____ N.A....0			
69b	Ese apoyo lo recibió de alguna persona o institución al llegar a este país? ¿ De quién o quiénes? <b>Espt. Varios</b> Familiares....1 Compañeros de trabajo/....2 Institución/organización No Gubernamental...4 Gobierno....5 Iglesia.....6 Organizaciones Internacionales....7 Patrono/empleador...8 Amigos de su país que viven aquí.....3 Otro.....9 NA...0			

**III. MOTIVOS DE MIGRACIÓN**

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

**IV. SITUACIÓN LABORAL**

	De nuevo ahora vamos a hablar sobre su vida laboral en su país _____ antes de venir y sobre su vida aquí en _____. <b>Procurar rotar de vez en cuando...país origen y país vive ahora.</b>			
--	---	--	--	--

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

	- Maquinaria en condiciones adecuadas	3	3
	- Acceso inmediato a primeros auxilios	4	4
	No aplica	0	0
79	<i>Estaba afiliado/a alguna organización de trabajadores/as o está ahora</i>	<b>(79)</b>	<b>(79a)</b>
	No aplica NO trabajaba/no trabaja	0	-
	No estaba/está afiliado	9	9
	Sindicato	1	1
	Asociación solidarista	2	2
	Comité de empleados	3	3
	Asociación de ahorro y préstamos	4	4
	Otro: _____		
80	<i>Experimentó algún tipo de maltrato en su trabajo/antes –ahora?</i>	<b>(80)</b>	<b>(80a)</b>
	No aplica no trabajaba . ....0	0	-
	No tuvo maltrato....9 → <b>Pase a P. 81</b>		
	Si: <i>qué tipo de maltrato: marque los que más aplica - espontáneo</i>	9	9
	Hostigamiento sexual: decían piropos, se le acercaban mucho, la tocaban....	1	1
	Escondían/esconden documentos, pasaporte, cédula..	2	2
	Hostigamiento laboral: molestaban mucho, llamaban la atención si motivos...	3	3
	Castigos físicos	5	5
	Agresión psicológica: insultaron, bromas feas, burlas,	6	6
81	<i>Sintió que le incumplieron/incumplen sus derechos como trabajador/trabajadora</i>	<b>(81)</b>	<b>(81)</b>
	No aplica NO trabajaba/no trabaja	....0	-
	Siempre cumplieron /respetaron sus derechos – → <b>Pase a P. 83</b>	1	1
82	<b>Sí incumplieron sus derechos: Y ¿Qué hizo si no le cumplieron sus derechos?</b>	<b>(82)</b>	<b>(82a)</b>
	<b>Rotar:</b>		
	No aplica/ y siempre cumplieron.	<b>0</b>	<b>0</b>
	Planteó un reclamo a la empresa	1	1
	Lo denunció con una organización de trabajadores	2	2
	Lo conversó con sus compañeros de trabajo.	3	3
	Planteó un reclamo a la empresa	4	4
	Fue al Ministerio de trabajo u organismo especial laboral	5	5
	Tuvo temor de acusarlos porque lo despedían/despiden	6	6
	Tuvo temor, pues su condición migratoria es irregular	7	7
	No hizo nada al respecto	9	9
83	<i>Y, ¿cuánto tiempo duró en el anterior trabajo/tiene en el trabajo actual? _____</i>	<b>(83)</b>	<b>(83a)</b>
	No aplica NO trabajaba/.0 9 meses a menos 12 meses/un año....5		
	Menos de 30 días .....1 De uno a menos tres meses.....2 Más de 2 años.....7		
	De tres a menos seis meses ....3 Más de seis a menos 9 meses ...4 Un año a - de 2 años.....6		
84	<i>¿Qué produce o a que se dedica el establecimiento institución o empresa donde trabaja/trabajaba?</i>	<b>(84)</b>	<b>(84)</b>
	<b>Especifique bien claro.</b> No aplica NO trabajaba/----- 0		
	Trabajaba. _____		
	a )Trabaja _____		
85	<i>Y ¿Cuántas personas trabajaban/ trabajan en ese lugar? anote en cada caso</i>	<b>(85)</b>	<b>(85a)</b>
	No aplica No trabajaba/ 0 Número: _____ Hasta 98 99 y más....99		
86	<i>¿Por qué motivo dejó su trabajo en el país de origen? Espontáneo. Marque mejor aplica</i>	<b>(86)</b>	<b>(86ª)</b>
	Se terminó el contrato...1 Empresa hizo despidos...2 Tuvo problemas y por eso debió salir de ese trabajo...3 Decidió buscar otro con mejores condiciones...4 Mejores ofertas....5		
	Enfermedad.....6 Muy lejos del hogar.....7. Otros..... NA- NO trabajaba/----- 0		
	<i>Bien, y ahora las últimas preguntas sobre su actividad de trabajo aquí en este país:</i>		



87	Desde que usted vino la última vez, ha cambiado de lugar de trabajo? Sí: ¿Cuántas? _____ NO....0 ▶ <b>Pase a P. 89</b>		
88	Y cuál fue la razón principal de ese o esos cambios? <b>Sondee:</b> _____ NA...0		
89	Ha hecho usted alguna gestión con instituciones nacionales para conseguir este trabajo? ¿Cómo le fue? <b>?Espont. Marque los que cita:</b> Sí: estos fueron: rápidos y fáciles....1 Fueron lentos y complicados....2 El personal los trató mal....3 El personal los trató bien.....4 Resolvió lo que buscaba....5 No ha hecho....0 <b>Pase a P90</b>		
a	Y qué tipo de trámite realizó? <b>Sondear:</b> _____ NA...0		
90	Ahora hablemos de su trabajo actual en este país. ¿Cómo consiguió el empleo? <b>Rotar lectura:</b> Recomendación de un amigo/as, ....1 Periódicos....2 Llegó contratado.....3 Convenio entre bilateral/empresas...4 Bolsa de empleo...5 Se presentó al lugar de trabajo a preguntar.....6 Ya había trabajado antes....8 Llegaron a ofrecer empleo al lugar que vive....7 Radio.....9 Otro.....0		
91	<b>Rotar 91/92</b> Ha tenido usted alguna experiencia <b>positiva</b> con autoridades migratorias en este país? No ha tenido....0 Sí: qué tipo de relación? _____		
92	Ha tenido usted alguna experiencia <b>negativa</b> con autoridades migratorias en este país? Sí: ¿Qué tipo de experiencia? _____ No ha tenido....0		
93	Hablemos ahora de las relaciones que tiene con sus compañeros de trabajo y con la comunidad donde vive. En general, cómo calificaría su relación con sus compañeros de trabajo, tanto compatriotas como con los nacionales y en la comunidad. Estar atento a preguntar las tres categorías.		
	<b>Rotar categorías y estar atento a preguntar</b> donde 5 es muy buena y 1 muy mala. (No tiene relación)....0		
		<b>A- compatriotas</b>	<b>B nacionales</b>
		<b>C comunida d</b>	
	Actividades sociales: fiestas, reuniones, juegos, deportes:	_____	_____
Relaciones laborales en general	_____	_____	
Amistad, amigos	_____	_____	
94	¿Ha sentido usted algún tipo de discriminación? Sí: principalmente de parte de quien o quienes? <b>Rotar: Marque todas dice si:</b> Compañeros de trabajo compatriotas....1 Compañeros del país vive ...2 Patrón...4 Comunidad donde vive.....3 Autoridades nacionales: migración, policía:....5 Supermercados, pulperías, truchas, chinos....6 Otro...7_ No ha tenido problemas.....0		
95	Y principalmente ¿Cuál ha sido el motivo para que haya sido discriminado? <b>Espontáneo.</b> _____ Por su nacionalidad.....1 Por no tener papeles.....2 Por su color de piel.....3 Por su acento....5 Por no hablar el mismo idioma que los nacionales....4 Dicen que somos conflictivos...6 Hay delincuentes de su nacionalidad y eso lo perjudica.....7 Otras razones _____		
95a	Y su patrono/a, qué nacionalidad tiene? <b>Anote:</b> _____		
95b	En general y tomando todo en cuenta, su experiencia y lo que sabe, quien considera usted que son mejores patrona/es: <b>Rotar:</b> Los de su nacionalidad.....1 Los de este país.....2 (los dos iguales de buenos)....3 (Los dos iguales de malos)....4 Otros/cuáles? _____:		
96	Antes de venir a vivir a-----participaba o era miembro de alguna organización religiosa o de la comunidad. Si es <b>positivo</b> ¿Cuál o cuáles <b>Anote.</b> _____ <b>Codifique todas las que cita.</b> Pastoral religiosa....1 Red de mujeres.....2 Asociación comunal....3 No participaba.....0 Asociación escuela/colegio/....4 Agrupación política/partido.....5 Grupo/asociación deportiva....6 Otro..._____		
97	Cuando no está en actividades de trabajo es decir en su tiempo libre, a qué se dedica? <b>Espontáneo. Marque cita primero.</b> Descansa..... .01 Ve televisión....02 Hace deporte...03 Comparte con sus amigos/a...04 Visita familiares.....05 Visita "moles"comerciales....09 Se dedica a labores del hogar...06 Estudia...07 Va a la iglesia....08 Va a cantinas, bares....09 Va a pools...10 Otro_____ Nada....0		
90	Comparando sus condiciones de vida en general actuales con las que tenía en su país de origen, como diría usted que		

	está ahora: mejor o peor. Donde 5 es mucho mejor y 1 es mucho peor _____	
91	Y en cuanto a sus condiciones laborales: cómo diría que está ahora? Dónde 5 es mucho mejor y 1 es mucho peor _____	
92	¿Cuánto desea usted regresar a su país? Dónde 5 es mucho y 1 es nada _____	
93	Piensa usted que en su trabajo está aprovechando sus capacidades educativas, de formación? Siempre donde 5 es mucho y 1 es nada. _____	
94	¿Cuánto recomendaría a una persona como usted a que venga a este país a trabajar? Donde 5 es mucho y 1 es nada. _____	
95	¿Con cuál de las siguientes posiciones está usted más de acuerdo: Si pensamos que 5 equivale a que desea quedarse aquí en forma permanente y 1 en forma temporal, que nota daría usted? _____	
96	¿Cuánto cree usted que las condiciones económicas de su país de origen, estarán durante los próximos años? Donde 5 es mucho mejor y 1 es mucho peor: _____	
97	Pensando en su país, qué condiciones considera usted debería tener para que usted volviera y no tenga que volver a salir de él. <b>Sondee:</b> _____	
98	Y esta última vez que vino a _____ con quién vino? Amigo...1 Hijos/as...2 Pareja/esposo/a...3 Otros familiares....4 Solo	

Oma/ reunión OIT/San Pedro -3 marzo 09 LR/JCO/MP/GA/ Nota. SG, parte.

<b>Identificación. De nuevo muchas gracias por todo su apoyo, de verdad ha sido de gran ayuda para comprender las condiciones de personas como usted., Para terminar y yo por razones de supervisión de mi trabajo, unas últimas preguntas sobre usted . Por favor si lo visitan o llaman le ruego conteste en la misma forma que lo hizo conmigo.</b>			
Nombre persona entrevistada: _____			
Dirección trabajo o residencia. _____			
I1	Tenencia teléfono fijo.No. _____ Sí...2 No...0 _ b: Celular N. _____ Sí.....1 NO...0.	I1	I2
I3	Hora finaliza entrevista. _____ No. Minutos duró entrevista. _____		
I4	Entrevistado: Juro y certifico que lo que aquí se anota corresponde a la persona indicada que reúne las condiciones para ser entrevistada, según las instrucciones recibí. Cualquier variación puede ser considerada una falsedad y delito y penalizada por nuestras leyes _____ C.I _____ Firma Si..2 No..1		
I5	Validador/supervisor: Apruebo la calidad de este cuestionario y cualquier duda, la responsabilidad es mía y asumo los costos que esto implica. Firma: _____ Código. _____ No...0		
16	Codificador: _____ Fecha. _____ NO....0	a	b
17	Digitador _____ Fecha. _____ No.....0	a	b

### ANEXO 3

#### INSTRUMENTO #3: GUÍA DE GRUPO FOCAL PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

APLICAR A PERSONAS TRABAJADORES MIGRANTES CUYA CONDICION SEA QUE ESTÉN OCUPADOS EN UNA ACTIVIDAD LABORAL

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

#### INDICACIONES GENERALES

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

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

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

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

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

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

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

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

País -

Nombre / Está en mesa -

Lugar de origen.

Tiempo que lleva realizando la actividad laboral.

Reside sólo o con su familia

### GUIA DE SESIONES

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

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

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



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

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

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

## Tema 3. Condiciones de trabajo

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

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

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

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

#### Tema 5. Condiciones de vida

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

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

## ANEXO 4

### INSTRUMENTO #4: GUÍA DE GRUPO FOCAL PERSONAS EMPRESARIAS O SUS REPRESENTANTES

#### INDICACIONES GENERALES

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

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

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

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

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

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

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

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

- En cada grupo participarán entre 8 y 10 personas empresarias o sus representantes, previamente seleccionadas en el marco del presente estudio.
- En cada grupo, se aplicará la presente guía de entrevista grupal, dirigida por una persona experta en la aplicación de este tipo de metodología.
- Información requerida en filtro:

1. Nombre
2. Edad
3. Nombre de la empresa o institución que representa
4. Ubicación geográfica de la empresa o institución
5. Actividad económica principal que realiza la empresa
6. Cargo que tiene en la empresa
7. Tiempo que tiene laborando para la empresa
8. Tiempo de contratar trabajadores centroamericanos- Belice

**Notas:**

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

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

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

**GUÍA DE SESIONES**

**Parte N°2**

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

1. ¿Cuál consideran es la situación en este país de las empresas como las que ustedes representan? Veamos tanto positivo como negativo
  2. ¿Creen ustedes que esta es la situación deseada? ¿Por qué?
  3. ¿De no ser la situación deseada, que creen que hace falta para que sea de esta manera?
  4. ¿Dónde creen ustedes que están los principales obstáculos para que las empresas no se desarrollen como deberían?
  5. Si pensamos en los últimos cinco años, y recientemente ¿han contratado trabajadores centroamericanos, hombres, mujeres? Más o menos cómo es ese número
- A. Como todos sabemos, el trabajador migrante desempeña una labor fundamental en el desarrollo de las actividades que realizan las empresas que ustedes representan. Ahora vamos a conversar un poco sobre estas personas trabajadoras.**
6. Podrían indicar en términos generales cuáles han sido las tendencias en cuanto a la llegada de trabajadores de los países de Centroamérica, (Panamá, Colombia) Belice en los últimos 5 a 10 años.

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

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

18. Ustedes tienen trabajadores inmigrantes laborando en su empresa ¿preferirían tener nacionales en lugar de inmigrantes? ¿por qué?
19. ¿Podría comentar las condiciones de salud en las que vienen las personas trabajadoras migrantes?
20. Y ¿Cómo es que consiguen a los trabajadores migrantes? -Sondear: Llegan, los buscan en su país, tienen intermediarios contratistas?
21. ¿Recuerdan algún proyecto o programa oficial orientado a facilitar la llegada de trabajadores migrantes a su país? (Nota: sondear sobre Convenios de mano de obra extranjera; conocimiento y aplicación)
22. Independiente si recordamos estos proyectos, ¿Qué tipo de campañas de comunicación o divulgación piensan ustedes que deberían hacerse para facilitar el conocimiento sobre las formas de traer trabajadores inmigrantes a sus empresas?
23. Si hubiera alguna forma de traer regularmente a trabajadores migrantes a laborar a su empresas, cree usted que sus empresas los utilizarían
24. Si existiera algún programa oficial para facilitar la llegada de trabajadores inmigrantes a las empresas de este país, ¿cómo debería ser ese programa para que fuera atractivo para su empresa?: Sondear: financiamiento, permisos especiales, trámites, instituciones involucradas.
25. ¿De qué país o países preferirían traer a trabajadores inmigrantes para que laboraran en sus empresas?
26. ¿Qué tipo de ocupación, edad, sexo, le gustaría que presentaran las personas inmigrantes que laboran en su empresa?
27. Y hablando de leyes ¿Recuerdan alguna ley o normativa vinculada con la migración o su componente laboral.
28. ¿Consideran ustedes que las personas trabajadoras migrantes tienen los mismos derechos y beneficios que tienen las personas trabajadoras nacionales?
29. ¿Creen que hay diferencias de trato a un inmigrante legal e ilegal?
30. ¿Qué experiencias conocen o tienen ustedes sobre los trabajadores inmigrantes y las autoridades migratorias o policiales? Sondear: sobornos - a quien/trabajador, empleador -
31. ¿Considera que a los inmigrantes que laboran en este país se les respetan sus derechos en las empresas en las que trabajan? ¿Por qué sí o por qué no?
32. Existen diferencias de trato según tipo de empresas?
33. ¿Como cuáles y donde?
34. ¿Y recuerdan cuáles son los trámites que se necesitan para contratar regularmente un inmigrante en este país?

35. Que podemos decir sobre los trámites que deben cumplir las personas trabajadoras migrantes para su regularización laboral y social en el país- **sondear:** burocráticos, mucho papeleo, tardan en responder, cobra mucho dinero...
  36. Y de su experiencia, ¿hay gavilanes que hacen este trabajo? Qué tipo de personas son?
  37. ¿Existe algún programa de responsabilidad social empresarial que conozcan? ¿En qué consiste? ¿Se vincula de alguna forma con los trabajadores inmigrantes?
- C. Los efectos de la crisis financiera se han hecho sentir en algunas actividades productivas. En el caso específico de las actividades que ustedes representan...**
38. ¿Han experimentado alguna disminución en cuanto a la llegada de personas trabajadoras inmigrantes a su país o a sus empresas?
  39. Si la respuesta es positiva. ¿Cómo han hecho para suplir esa disminución?
  40. ¿Cuál es su opinión sobre el futuro de la actividad económica y la participación en ella de las personas trabajadoras migrantes?
- D. Para finalizar, la convivencia entre las poblaciones es un factor importante a considerar en el caso de la presencia de trabajadores extranjeros**
41. ¿Cuáles son las mayores dificultades que presentan al brindarle a los migrantes hospedaje, alimentación, servicios de salud, algunos beneficios a las familias?
  42. Y de lo que conocen o han escuchado, ¿Cómo se relacionan los trabajadores migrante con los trabajadores nacionales en su empresa?
  43. ¿Consideran que es necesario crear programas orientados al mejoramiento de las relaciones entre personas trabajadoras migrantes y nacionales?
  44. Y si se crean esos programas, ¿quién los financiaría y tendría la responsabilidad? - Sondear: Estado, Organización privada con fines de lucro, ONG: organización fin fines de grupo,
  45. Volviendo a los problemas, ¿creen ustedes que afectan la calidad del trabajo o la productividad de su empresa? Y ¿cómo es ese impacto?.
  46. ¿Cuáles son los mayores problemas laborales que enfrentan con los trabajadores inmigrantes? Sondear: Cumplimiento con la jornada de trabajo, valores, cumplimiento con las tareas, alcoholismo, agresión, enfermedad...
  47. Y si pensamos un poco: esos problemas son diferentes a los que presentan los trabajadores: nicaragüenses/ hondureños?
  48. Y si tuvieran la opción y capacidad de contratar trabajadores inmigrantes, ¿de qué país sería? Sondear
  49. Bueno, hemos pasado un buen rato muy productivo, ¿hay alguna observación que queramos hacer sobre el tema y que se nos quedó?

## ANEXO 5

## LISTA DE PARTICIPANTES EN EL TALLER DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE PANAMÁ

Participante	Institución
Leticia Herrera	Consulado de Nicaragua
Nakia Montero	Mitradel
Michelle Proll	Sistema Nacional de Migración
Carolina Brill	OIM
Manuel Quintero	Observatorio Regional
Kevin Sánchez	MIDES
Roger Duran	Mitradel
Myrna López	Casalac
Yadira Adames	INEC
José María Vásquez	Mitradel/ Autoridad del Canal de Panamá
Elvia Guillen	Contraloría INEC/Dirección de Población
Alvaro Cubilla	Contraloría INEC/Dirección de Población
Francisco Lore	Mitradel
Gonzalo Medina	OIM
María Luisa Olmos	CEALP
Glenda Velotti M	Mitradel
Diana Miriam Próspero	Observatorio Laboral Panamá / MITRADEL
Guillermo Acuña,	Consultor académico del estudio
Belén López	Coordinadora técnica principal del Proyecto OLACD
Gabriel Boyke González	FOIL-AECID / Panamá

## ANEXO 6

PANAMÁ: POBLACIÓN INMIGRANTE POR SECTOR Y SEXO, SEGÚN SEXO, PAÍS DE ORIGEN Y NACIONALIDAD, 2010  
(porcentajes)

	Total	Sector		Sexo	
		Construcción	Servicio doméstico	Mujeres	Hombres
<b>Sexo</b>					
Mujeres	47	21	100	100	0
Hombres	53	79	0	0	100
Total	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	300	200	100	142	158
<b>País de origen</b>					
Nicaragua	30	29	32	30	29
El Salvador	3	3	2	3	3
Honduras	2	2	1	1	2
Costa Rica	1	0	2	1	0
Colombia	64	65	63	64	65
Mejicana	1	2	0	0	2
Total	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	300	200	100	142	158
<b>Nacionalidad</b>					
Nicaragua	30	29	32	30	29
El Salvador	3	3	2	3	3
Honduras	2	2	1	1	2
Costa Rica	1	0	2	1	0
Colombia	64	65	63	64	65
Mejicana	1	2	0	0	2
Total	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	300	200	100	142	158

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

## ANEXO 7

PANAMÁ: CARACTERÍSTICAS DE LA PAREJA DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE POR SECTOR Y SEXO, 2010  
(porcentajes)

	Total	Sector		Sexo	
		Construcción	Servicio doméstico	Mujeres	Hombres
<b>Nacionalidad de pareja en país de destino</b>					
No tiene pareja en país de destino	42	42	41	37	46
Nicaragua	7	6	8	6	7
El Salvador	4	5	2	4	3
Panamá	32	28	39	40	24
Costa Rica	1	2	0	1	1
Belice	0	1	0	1	0
Colombia	15	18	10	11	19
Total	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	300	200	100	142	158
<b>Estado civil</b>					
No está casado con la pareja	65	70	54	60	70
Está casado con la pareja	35	30	46	40	30
Total	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	175	116	59	89	86
<b>Tiene pareja en país de origen</b>					
No tiene pareja en país de origen	84	84	84	88	83
Tiene pareja en país de origen	16	18	11	8	22
Total	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	300	200	100	142	158
<b>Estado civil</b>					
No está casado con la pareja	45	42	55	58	40
Está casado con la pareja	55	58	45	42	60
Total	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	47	36	11	12	35

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

## ANEXO 8

PANAMÁ: POBLACIÓN INMIGRANTE POR SECTOR Y SEXO, SEGÚN INTERVALO DE EDAD, 2010  
(porcentajes)

	Total	Sector		Sexo	
		Construcción	Servicio doméstico	Mujeres	Hombres
16 a 24	15	16	15	15	15
25 a 29	21	20	23	21	20
30 a 34	23	23	24	23	23
35 a 39	15	15	16	16	15
40 a 44	9	12	5	8	11
45 a 49	9	11	7	7	11
50 a 55	7	6	10	10	4
Total	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	300	200	100	142	158

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

## ANEXO 9

PANAMÁ: POBLACIÓN INMIGRANTE POR SECTOR, SEXO Y GRUPO DE EDAD,  
SEGÚN ÚLTIMO NIVEL EDUCATIVO APROBADO Y ALFABETIZACIÓN<sup>1/</sup>, 2010  
(porcentajes)

	Total	Sector		Sexo		Grupos de edad	
		Construcción	Servicio doméstico	Mujeres	Hombres	35 años y menos	36 años y más
<b>Nivel educativo</b>							
Ninguna educación	6	8	1	3	8	3	3
Primaria incompleta	6	7	5	5	8	2	5
Primaria completa	7	6	9	8	5	4	2
Secundaria básica incompleta	24	25	24	24	25	14	10
Secundaria básica completa	39	35	49	46	34	28	11
Estudios superiores	18	21	12	14	21	12	6
Total	100	100	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	300	200	100	142	158	189	111
<b>Alfabetización</b>							
No sabe leer ni escribir	71	75	0	75	69	67	75
Sí	29	25	100	25	31	33	25
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	17	16	1	4	13	9	8

Nota:

<sup>1/</sup> Solo para las personas sin ningún nivel educativo aprobado.

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

## ANEXO 10

PANAMÁ: CARACTERÍSTICAS DE LAS FAMILIAS DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE POR SECTOR Y SEXO, 2010  
(porcentajes)

	Total	Sector		Sexo	
		Construcción	Servicio doméstico	Mujeres	Hombres
<b>¿Con quién vivía la persona inmigrante en el país de origen?</b>					
Padre/madre	64	64	65	66	63
Esposa/Compañera	26	29	21	18	34
Hijos/hijas	22	24	18	21	22
Hermanos, hermanas	22	22	23	24	21
Otros parientes	6	5	9	7	5
Amigos	1	1	2	1	1
Otros	2	4	0	2	3
Total <sup>1/</sup>	144	148	138	139	150
Cantidad de encuestados	300	200	100	142	158
<b>Persona que aportaba más dinero al hogar en el país de origen</b>					
Padre/madre	32	31	34	32	31
Entrevistado/a	54	58	48	49	59
Esposa/Compañera	7	6	10	11	4
Hijos/Hijas	3	3	3	3	3
Otro	4	4	5	4	4
Total	100	100	100	100	100
Cantidad de encuestados	300	200	100	142	158
<b>¿Con quién vive la persona inmigrante en el país de destino?</b>					
Esposa/Compañera	50	51	48	53	47
Amigos	19	20	19	17	22
Hijos/hijas	14	14	15	18	11
Padre/madre	9	9	11	8	10
Otros	9	11	7	7	11
Hermanos, hermanas	8	9	5	6	9
Otros parientes	5	5	5	5	5
Empleador	4	3	7	6	2
Total <sup>1/</sup>	119	120	117	120	118
Cantidad de encuestados	300	200	100	142	158
<b>Persona que aporta más dinero al hogar en el país de destino</b>					
Padre/madre	7	10	3	4	10
Esposa/Compañera	12	7	23	24	2
Hijos/hijas	1	1	3	3	0
Otros parientes: nietos, abuelos, tíos, primos	2	2	2	1	3
Otro	3	4	3	2	4
Entrevistado/a	74	78	65	66	81
Total <sup>1/</sup>	100	100	100	100	100
Cantidad de encuestados	298	200	98	140	158

Notas:

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

## ANEXO 11

PANAMÁ: COMPOSICIÓN DEL HOGAR DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE POR LUGAR DE DESTINO  
SEGÚN LUGAR DE ORIGEN, 2010  
(porcentajes, 290=100%)

Composición del hogar en lugar de destino										
	Con padres	Con la pareja	Con hijos	Con hermanos	Con otros parientes	Otras personas	Padres y pareja	Padres y hermanos	Otras combinaciones	Total
Composición del hogar en el lugar de origen										
Con padres	5.5	17.9	1.4	2.1	2.1	12.8	0.3	0.0	1.4	126
Con la pareja	0.0	6.9	0.7	0.3	0.0	2.4	0.0	0.0	0.7	32
Con hijos	0.0	1.7	0.0	0.0	0.3	2.1	0.0	0.0	0.3	13
Con hermanos	0.0	0.7	0.3	0.7	0.7	1.4	0.0	0.0	0.7	13
Con otros parientes	0.3	0.7	0.0	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	0.3	6
Otras personas	0.0	1.0	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.3	6
Padres y pareja	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	4
Padres e hijos	0.0	1.4	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	6
Padres y hermanos	0.3	2.8	0.7	0.7	0.7	2.4	0.0	1.7	3.1	36
Otras combinaciones	0.3	3.1	0.3	0.3	0.0	6.2	0.3	0.0	5.9	48
Total	19	107	12	12	12	84	2	5	37	290

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

## ANEXO 12

PANAMÁ: CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN EL PAÍS DE DESTINO,  
POR SECTOR, SEXO Y EDAD, 2010  
(porcentajes)

	Total	Sector		Sexo	
		Construcción	Servicio doméstico	Femenino	Masculino
<b>Ocupación de la persona inmigrante en el país de destino</b>					
Albañil	35	53	0	0	66
Empleada doméstica: niñera, lavandera, cocinera	33	0	100	70	0
Vendedor alimentos: calle, comida, tortillas	16	24	0	26	7
Peón construcción	8	12	0	0	15
Otros <sup>1/</sup>	8	12	0	4	11
Total	100	100	100	100	100
Cantidad de encuestados	300	200	100	142	158
<b>Tipo de empleo que tiene la persona inmigrante en el país de destino</b>					
Temporal	69	67	72	66	71
Fijo/permanente	26	26	25	30	22
Trabajaba por cuenta propia	5	7	2	3	8
Trabajaba sin pago, no remunerado/familia, amigos	0	0	1	1	0
Total	100	100	100	100	100
Cantidad de encuestados	300	200	100	142	158
<b>Veces en que ha cambiado la persona inmigrante de empleo</b>					
No ha cambiado	50	55	40	44	55
Una	6	5	8	7	5
Dos	21	16	32	30	13
Tres	8	8	8	8	7
Cuatro	5	4	7	6	4
Cinco	5	6	4	3	7
Seis y +	5	8	1	2	8
Total	100	100	100	100	100
Cantidad de encuestados	300	200	100	142	158
<b>Razones por las que cambió de empleo</b>					
Por un mejor salario	48	37	65	65	30
Termina temporada, fin de contrato	32	48	8	8	59
Mejores condiciones	16	12	22	23	8
Quería cambiar/ se aburrió	2	1	3	4	0
Por despido	1	1	2	1	1
Empresa quebró	1	1	0	0	1
Total	100	100	100	100	100
Cantidad de encuestados	150	90	60	79	71
<b>Medio por el cual encontro el trabajo actual</b>					
Recomendación de un amigo/as	59	61	54	53	64
Se presentó al lugar de trabajo a preguntar	16	16	17	18	14
Periódico	10	7	16	15	5
Otro	5	6	4	6	5
Llegó contratado	4	6	2	3	6
Ya había trabajado antes	3	4	3	3	4
Bolsa de empleo	2	2	4	3	2
Llegaron a ofrecer empleo al lugar que vive	0	1	0	0	1
Total	100	100	100	100	100
Cantidad de encuestados	300	200	100	142	158

Notas:

<sup>1/</sup>Incluye: dependiente: vendedor comercio; guardia seguridad; operario especializado; pintor: casas, construcción y vendedor ambulante: tarjetas, periódicos.

**ANEXO 13**

PANAMÁ: CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN EL PAÍS DE ORIGEN,  
 POR SECTOR Y SEXO, 2010  
 (porcentajes)

	Total	Sector		Sexo	
		Construcción	Servicio doméstico	Femenino	Masculino
<b>Duración del empleo de la persona inmigrante en el país de origen</b>					
NS/NR	5	3	7	5	4
Menos de 30 días	1	1	0	0	2
De uno a menos tres meses	4	6	0	2	5
De tres a menos seis meses	12	13	10	9	14
Más de seis a menos 9 meses	7	6	9	7	7
9 meses a menos 12 meses/un año	32	26	42	40	24
Un año a - de 2 años	17	16	20	18	17
Más de 2 años	23	29	12	18	27
Total	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	241	160	81	110	131
<b>Rama de actividad de la empresa para la que trabajaba la persona inmigrante en el país de origen</b>					
Construcción	46	66	7	7	79
Servicios domésticos	26	8	62	56	0
Comercio: ventas	15	13	19	23	8
Industria manufacturera: textiles y alimentación	7	6	10	10	5
Otros <sup>1/</sup>	6	8	3	4	8
Total	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	241	160	81	110	131
<b>Tamaño de la empresa para la que trabajaba la persona inmigrante en el país de origen</b>					
NS/NR	16	13	23	25	9
Microempresa (1-5 personas)	16	8	33	28	6
Pequeña empresa (6-10 personas)	7	8	4	6	7
Mediana y gran empresa (mas de 11 personas)	61	72	40	41	78
Total	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	241	160	81	110	131

Notas:

<sup>1/</sup> Incluye ganadería: lechería, crianza de ganado; pescadería: pesca y seguridad privada.

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

## ANEXO 14

PANAMÁ: MALTRATO EXPERIMENTADO POR LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN EL TRABAJO EN EL PAÍS DE ORIGEN  
 POR SECTOR Y SEXO, 2010  
 (porcentajes)

	Total	Sector		Sexo	
		Construcción	Servicio doméstico	Femenino	Masculino
<b>Maltrato en el lugar de trabajo</b>					
No tuvo maltrato	98	98	99	98	98
Hostigamiento sexual: decían piropos, se le acercaban mucho,	1	1	1	2	0
Hostigamiento laboral: molestaban mucho, llamaban la atención	1	1	0	0	2
Total	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	241	160	81	110	131
<b>Cumplimiento de derechos</b>					
Siempre cumplieron	97	95	100	98	95
No cumplieron	3	5	0	2	5
Total	100	100	100	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	241	160	81	110	131
<b>Acciones tomadas por incumplimiento de derechos</b>					
Planteó un reclamo a la empresa	63	63	0	50	67
Lo denunció con una organización de trabajadores	25	25	0	50	17
Tuvo temor de acusarlos porque lo despedían/despiden	13	13	0	0	17
Total <sup>1/</sup>	100	100	0	100	100
<i>Cantidad de encuestados</i>	8	8	0	2	6

Nota:

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

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

## ANEXO 15

PANAMÁ: MALTRATO EXPERIMENTADO POR LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN EL TRABAJO EN EL PAÍS DE DESTINO  
 POR SECTOR Y SEXO, 2010  
 (porcentajes)

	Total	Sector		Sexo	
		Construcción	Servicio doméstico	Femenino	Masculino
<b>Maltrato en el lugar de trabajo</b>					
No tuvo maltrato	99	98	100	99	99
Hostigamiento sexual: decían piropos, se le acercaban mucho	1	2	0	1	1
Agresión psicológica: insultaron, bromas feas, burlas,	0	1	0	0	1
Total <sup>1/</sup>	100	100	100	100	100
Cantidad de encuestados	300	200	100	142	158
<b>Cumplimiento de derechos</b>					
Siempre cumplieron	95	95	97	96	95
No me cumplieron	5	6	3	4	5
Total	100	100	100	100	100
Cantidad de encuestados	300	200	100	142	158
<b>Acciones tomadas por incumplimiento de derechos</b>					
Planteó un reclamo a la empresa	50	55	33	33	63
Lo denunció con una organización de trabajadores	21	18	33	33	13
Tuvo temor de acusarlos porque lo despedían/despiden	14	18	0	17	13
Lo conversó con sus compañeros de trabajo	14	9	33	17	13
Tuvo temor por su condición migratoria irregular	14	18	0	17	13
No hizo nada al respecto	7	9	0	0	13
Total <sup>1/</sup>	121	127	100	117	125
Cantidad de encuestados	14	11	3	6	8

Nota:

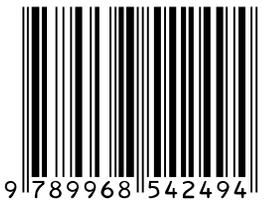
<sup>1/</sup> Respuesta de selección múltiple.

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

Este libro se terminó de imprimir  
en el mes de mayo 2013  
en los talleres gráficos de  
**EDITORAMA, S.A.**  
Tel: (506) 2255-0202  
San José, Costa Rica

Nº 22.889

ISBN: 978-9968-542-49-4



9 789968 542494



# INFORME DE PANAMÁ

## INVESTIGACIÓN

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



Y EL APOYO DE:

CON EL AUSPICIO DE:

