

INVESTIGACIÓN

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



INFORME DE HONDURAS



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

INFORME DE HONDURAS



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 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.

Organización Internacional para las Migraciones; OIT; Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana -SICA
 Acuña, Guillermo; Herra, Ernesto; Voorend, Koen ... [et. al.]
 Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe de Honduras. San José, C.R.: OIM, OIT, CECC SICA, Red de Observatorios del Mercado Laboral, OLACD, AECID, 2011.
 104 p., ilus., diagrs., gráfs., tbls.

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

INMIGRACION; EMIGRACION; MIGRACION; MODELOS DE DESARROLLO; SECTOR EMPRESARIAL; MERCADO LABORAL; IMPACTO; MIGRACION LABORAL; TRABAJADORES MIGRANTES; TRABAJO; MIGRANTES; FLUJO MIGRATORIO; FAMILIA; CONDICIONES SOCIOECONOMICAS; REMESAS; INSERCIÓN LABORAL; CONDICIONES LABORALES; OCIO; MARCO LEGAL; NORMATIVA INTERNACIONAL; MARCO INSTITUCIONAL; TRATA DE PERSONAS; TRAFICO DE PERSONAS; LEGISLACION; POLITICAS PUBLICAS; AGRICULTURA; CONSTRUCCION; SECTOR CONSTRUCCION; SERVICIO DOMESTICO; EDUCACION; VIVIENDA; DISTRIBUCION GEOGRAFICA; DATOS ESTADISTICOS.

CR%XC%DO%HN



CON EL AUSPICIO DE:

Y EL APOYO DE:



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



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

INFORME DE HONDURAS

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

Equipo nacional:
 Patricia Canales, Directora General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
 Celso Matamoros, Cándido Ordóñez y Cynthia Membreño (OML)
 Melanie Gómez (OIM)

Consultor:
 Guillermo Acuña

Trabajo de campo:
 Empresa CID-GALLUP

Investigadores:
 Ernesto Herra y Koen Voorend

Edición de textos:
 Gabriela Hernández Herrera

Diseño:
 Infoterra Editores S.A.

Fotografías:
 Gabriela Hernández Herrera

San José, Costa Rica
 Junio 2012

Siglas



AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ANDI	Asociación Nacional de Industriales
CECC	Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
DNSEI	Dirección Nacional de Servicios Especiales de Investigación
DGME	Dirección General de Migración y Extranjería
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
FOIL	Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (CECC)
FONAMIH	Foro Nacional para las Migraciones en Honduras
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
MINTRAB	Ministerio de Trabajo de Honduras
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OLACD	Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana
OML	Observatorio del Mercado Laboral
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
SNE	Secretaría Nacional de Energía
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas

Índice



3	Siglas
4	Índice
5	1- Introducción
5	1.1 Justificación
9	1.2 Objetivos
9	1.3 Metodología
15	1.4 Estructura del informe
16	2- El estado de la cuestión
17	2.1 Emigración extra-regional
20	2.2 Remesas
20	2.3 Emigración regional
22	2.4 Inmigración
24	2.5 Dinámica migratoria actual y políticas públicas
27	3- Características generales del mercado laboral
27	3.1 Caracterización del mercado de trabajo hondureño
37	4- Principales características de los procesos de emigración de trabajadores hondureños hacia otros países de la región
37	4.1 Características generales de los familiares de las personas emigrantes intrarregionales hondureñas
47	4.2 Principales características socio demográficas de las personas emigrantes intrarregionales hondureñas
54	4.3 Los impactos económicos de la emigración laboral: el rol de las remesas como estrategia de ingresos
57	4.4 Los impactos en la calidad de vida de las familias de migrantes intrarregionales hondureños
60	5- Marco legal e institucional
60	5.1 Marco legal nacional
66	5.2 Marco legal internacional
70	5.3 Trámites migratorios laborales vigentes
77	6- Consideraciones finales y recomendaciones para la formulación de políticas públicas
77	6.1 Conclusiones
80	6.2 Recomendaciones
85	Bibliografía
87	Anexos

1 Introducción



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

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

Con el objetivo de analizar los impactos, características y desafíos que representa la migración laboral en la región

centroamericana, y particularmente para el caso de Honduras, se ha elaborado la investigación que da sustento al informe que se presenta a continuación.

Este estudio profundiza en las características sociales y laborales de las emigraciones laborales de origen hondureño que se han dado hacia otros países de Centroamérica, así como en sus impactos para sus comunidades de origen y los retos y desafíos que la gestión y administración de la emigración laboral desde Honduras plantea para la sociedad y gobierno hondureños.

1.1 Justificación

Los impactos de la dinámica migratoria entre los países de la región 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 la región 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”, la cual se planteó como un instrumento necesario para determinar con mayor precisión las principales características y desafíos que

presentan 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, que determinó:

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

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

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

trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) de 1975 (núm.143), así como para mejorar la protección de las personas trabajadoras migrantes sobre la base de una gestión de la migración laboral con enfoque de derechos y de género, tal como lo recoge la Resolución y Conclusiones sobre un Trato Justo para los y las trabajadoras migrantes (CIT 2004), el Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales (2006) y la Agenda Hemisférica sobre Trabajo Decente en las Américas 2006-2015. Por la importancia de estos propósitos, una vez finalizado el proyecto FOIL, la OIT, 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, le ha dado seguimiento y apoyo.

Por su parte, para la Organización Internacional para las Migraciones, en línea con su Constitución y con su Documento de Estrategia aprobado durante la nonagésima cuarta sesión del Consejo de Estados realizada en 2007, este estudio contribuye al cumplimiento de uno de los objetivos centrales de su misión como organización, cual es facilitar la administración ordenada y humana de la migración internacional. Para lograr este objetivo, la OIM a través de su participación en este estudio y de su trabajo en general, fortalece las capacidades de los gobiernos de la región, brindando soluciones prácticas en materia de gestión y abordaje, tanto en el ámbito migratorio como en el laboral, de los flujos migratorios laborales intrarregionales por medio de:

- 1) La generación de información vigente y pertinente, desde fuentes directas, sobre los flujos migratorios Sur - Sur presentes en los países de la región.
- 2) El análisis interdisciplinario de la información fruto de investigaciones sociales, el cual está a la base de las recomendaciones emitidas por la OIM

y que se enfocan en ser concretas, pertinentes y con enfoque de género y de juventudes y a su vez se orientan a mejorar la gestión migratoria y laboral de dichos flujos.

- 3) La difusión de los resultados de la investigación, entre autoridades y otros actores clave en cada uno de los países beneficiarios con miras a sensibilizar sobre la temática migratoria laboral y promover la acción institucional en la materia.

De esta manera, esta investigación pretende, entre otros objetivos, contribuir a solucionar los vacíos y problemáticas 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 pues a definir lineamientos y recomendaciones para cubrir esta insuficiencia de políticas.

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

En este marco regional, en años recientes, la emigración, se ha afirmado como una de las más importantes y frecuentes estrategias de sobrevivencia y de búsqueda de oportunidades para un número significativo de nacionales hondureños. Así, Honduras se destaca como un país principalmente de origen de población emigrante, en particular luego de los acontecimientos naturales que devastaron gran parte de su territorio al finalizar la década de los años noventa, como el paso del Huracán Mitch.

La orientación de las migraciones hondureñas ha sido tradicionalmente hacia Estados Unidos, sin negar la importancia más reciente de los movimientos emigratorios intrarregionales hacia países como Guatemala y El Salvador.

Si bien el país es, en términos migratorios, fundamentalmente un país de emigración, no se debe olvidar el carácter diverso del escenario migratorio en este país, tal y como lo fuera señalado por el Foro Nacional para las Migraciones en Honduras (FONAMIH), el cual señaló que Honduras constituye un lugar no sólo de origen, sino también de tránsito, destino y retorno de un importante número de migrantes (FONAMIH, 2011). Hoy en día, por ejemplo, se ha documentado el arribo de un número notable de inmigrantes trabajadores temporales nicaragüenses a Honduras.

El escenario migratorio hondureño se caracteriza, en cuanto a sus causas, por una confluencia de motivaciones, principalmente de naturaleza económica, que orientan la salida de su población hacia otros países de la región. De acuerdo con FONAMIH (2011), existen importantes flujos de personas migrantes hondureñas que se dirigen hacia El Salvador, Nicaragua y Guatemala, aunque estos han sido poco estudiados. Esta emigración ocurre principalmente en las zonas de frontera que comparten estos países y ella busca insertarse en zonas rurales y en actividades agrícolas: corta de café, caña, algodón y otros (El Salvador y Guatemala), pero también se dirige hacia zonas

urbanas (Guatemala) en las que se inserta fundamentalmente en el sector informal, predominante en el servicios y comercio.

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

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

Este informe ha sido elaborado gracias al esfuerzo integrado de varios actores por generar conocimiento en relación a los flujos emigratorios intrarregionales de origen hondureño.

En primer término, el equipo técnico coordinador del estudio, integrado por el personal del proyecto Fortalecimiento del Observatorio Laboral para Centroamérica y República Dominicana y parte integrante de la Red de Observatorios: Belén López - Coordinadora Técnica Principal del proyecto-, Lilliana Rojas, Juan Carlos Obando y Mariana Pineda; Salvador Gutiérrez de la Oficina Regional para Centroamérica y México de la OIM (Costa Rica), quienes en conjunto con Guillermo Acuña, consultor académico del estudio,

estuvieron al frente de los procesos de organización del trabajo de campo, así como del diseño, revisión, 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), miembro activo de la Red de Observatorios, ubicado en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, encabezado por Patricia Canales, Directora General de Empleo, así como Celso Matamoros, Cándido Ordóñez y Cynthia Membreño. A este equipo correspondió una labor de sistematización y análisis de información secundaria sobre las migraciones laborales en Honduras, así como la revisión y elaboración de sugerencias sobre los instrumentos de recolección de información de campo diseñados por el equipo coordinador y el desarrollo de algunos insumos importantes para la investigación.

En tercer lugar, colaboró el punto focal de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en Honduras, Melanie Gómez, quien realizó un trabajo de acompañamiento, desarrolló tareas propias de recopilación y sistematización de información con informantes clave y elaboró sugerencias para la mejora del trabajo de campo a escala nacional.

La labor del trabajo de campo fue encomendada a la empresa CID-GALLUP, con una amplia trayectoria 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 investigativos.

Finalmente, hay que destacar la labor desarrollada por un equipo de profesionales en el campo de las ciencias sociales y con conocimientos en la



temática de las migraciones, quienes estuvieron a cargo del análisis de la información generada en las encuestas, los grupos focales y las entrevistas a informantes clave desarrolladas en todos los países de la región. La información para Honduras fue analizada por los investigadores Ernesto Herra y Koen Voorend.

1.2 Objetivos

Como se explicó anteriormente, este estudio caracteriza los principales elementos de conformación de los sistemas migratorios intrarregionales y sus implicaciones sociales, económicas, institucionales, culturales y laborales, tanto para los territorios de origen y destino como para los actores 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, las normativas y los acuerdos existentes en materia migratoria laboral, a nivel binacional y multilateral.
- Analizar los procedimientos establecidos por las instancias gubernamentales de cada país para la gestión de flujos migratorios laborales ordenados y controlados.
- Generar recomendaciones que incidan en la formulación de acciones o propuestas de políticas tendientes a mejorar la gestión de flujos migratorios laborales y, por tanto, las condiciones de vida y trabajo de la población migrante de Centroamérica y República Dominicana.

1.3 Metodología

Para 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 regionales en territorios específicos y las características de los flujos migratorios al interior de tales mercados (factores de atracción y expulsión).

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

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

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

El desarrollo del estudio implicó analizar en profundidad las dinámicas migratorias en cada país de la subregión, para lo cual fue vital la participación e involucramiento de los Observatorios del Mercado Laboral y de los técnicos de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) de cada país en las 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 hondureña, a las formas en las que se ha estudiado el tema, avances en el país y problemas que persisten en su abordaje. Se revisaron investigaciones y proyectos, así como leyes, decretos, convenios y marcos binacionales suscritos en materia migratoria. Asimismo, la revisión de información primaria, como los Censos y las Encuestas de Hogares, permitieron establecer algunos elementos generales del mercado de trabajo hondureño y, en algunos casos, la participación de los migrantes en dicho mercado.

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

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

II Fase. Encuestas cuantitativa y cualitativa a emigrantes y empleadores

Esta fase contempló dos partes: una cuantitativa con más de 300 entrevistas personales estructuradas dirigida a las familias de las personas que han emigrado de Honduras a trabajar; y otra cualitativa con la técnica de sesiones de grupo, dirigida a emigrantes retornados y empleadores (se desarrollaron ocho sesiones).

La recolección de los datos primarios, con los cuales se trabajó, se realizó por medio de dos métodos: el abordaje de estudio de caso, para lo cual se implementó la técnica de encuesta personal, y la realización de varias sesiones de grupo - *focus groups*- para darle al estudio una visión más cualitativa. Los instrumentos que se diseñaron e implementaron, tanto para la parte cuantitativa como cualitativa, buscan conocer de primera mano las opiniones y percepciones de los familiares de las personas que emigran, si las familias están enfrentando los beneficios y perjuicios que este fenómeno genera en el núcleo, así como de empleadores y trabajadores que han regresado a su país de origen. Su fin ulterior es contar con material que oriente la toma de decisiones y desarrollo de programas que procuren mejores condiciones de vida a este contingente poblacional de familias y trabajadores.

Elaboración e implementación de encuestas

Con el objetivo de obtener información sobre las opiniones, percepciones y condiciones de vida de las familias honduras con miembros del hogar trabajando en algún país centroamericano, se aplicaron encuestas que permitieran dar una caracterización general de estas personas. Además se recopiló, indirectamente y gracias a las y los informantes encuestados en estos hogares, algunas características de uno de los miembros de la familia que había emigrado desde Honduras hacia otro país



de la región para trabajar¹. 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.

En total, se realizaron 306 encuestas personales. Las personas entrevistadas son hombres y mujeres entre 16 y 55 años, miembros de hogares con familiares que emigraron a algún país centroamericano a trabajar. Cada entrevista tomó entre 60 y 75 minutos. Si bien no es una muestra estadísticamente representativa, la información es relevante para perfilar tendencias y delinear posibles líneas de investigación, presente y futura, que contribuyan al conocimiento de la problemática migratoria laboral en la región. El informe, por tanto, habla de la población de la muestra, y no puede necesariamente generalizarse para todas las familias en Honduras.

Para este estudio se seleccionó, inicialmente, a familias que habitaban en

los departamentos de Cortés y Yoro. Sin embargo, una vez en el campo, se pudo comprobar que los hogares con familiares trabajando en Centroamérica eran muy pocos comparados con los que tenían miembros que habían emigrado hacia Estados Unidos y España, tipo de migración que está fuera del ámbito del estudio. En realidad, las familias de emigrantes hondureños en la región centroamericana estaban ubicadas en diferentes municipios y aldeas de Honduras, y no en concentraciones poblacionales que faciliten programas de atención a ellos. Por esa razón, los listados que se obtuvieron para visitarlos hubo que sustituirlos por otros, después de obtener la aceptación de la contraparte. Se recurrió a las municipalidades, iglesias, organizaciones, líderes comunales y centros docentes con el fin de obtener su colaboración, pero en la mayoría de los casos no conocían de estos grupos. Esto obligó a tener que dedicar muchos días a visitar una cantidad de 60 municipios en diferentes departamentos para procurar ubicar a los hogares (ver cuadro 1.1).

CUADRO 1.1
HONDURAS: MUNICIPIOS DONDE SE APLICARON LAS ENCUESTAS A LAS FAMILIAS DE LOS EMIGRANTES - 2010

Valle	Valle	Copán	Choluteca	Intibucá	Intibucá	Ocatepeque	Ocatepeque	Lempira
Alianza	Talpetate	Santa Rita	Choluteca	Ginquilata	Santa Lucía	Lucena	Agua Caliente	Tambla - Tomala
El Aceituno	Llanos de la Chorchá	Copán Ruinas	Champaña	La Meranca	Las Marías	Sensenti	San Miguel	
Aramecina	Nacaome	Llano de La Puerta	Los 2 Cerros	Colomoncagua	Santa Lucía	La Labor	Sinuapa	
Goscorán	San Antonio	Hacienda Grande	Guasaule	Llano Grande	Las Marías	Concepción	San Marcos	
Amatillo	La Llave	Carrizalón	El Triunfo Monjaras Marcovia	Santa Ana	San Ignacio	San José	Los Estanquios	
Llano de Jesús	El Rincón	Rincón del Buey	El Corpus	Las Flores	Santa María	Santa Lucía	Antiguo Ocatepeque	
San Andrés	Orilla	Rincón del Buey		Callejones	Magdalena	Santa Fé		
Amates	Lajas	Ostumán		El Sitio	Concepción	Piñuelas		

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.

¹ Se consideró solamente aquel o aquella migrante que más aporta económicamente a los gastos de la familia.

En el cuadro 1.2 se resumen algunas características de las personas encuestadas en los hogares hondureños. Como se aprecia, la gran mayoría de los informantes (seis de cada diez) son mujeres. Un poco menos de la mitad de las personas tiene cuarenta o más años.

Solamente un 11% de los y las informantes completaron la enseñanza secundaria y sólo un 2% tiene estudios superiores. Como se mencionó, se aplicaron 306 cuestionarios en distintos departamentos a lo largo del territorio hondureño. El estado civil de las personas es muy variado.

CUADRO 1.2
HONDURAS: CARACTERÍSTICAS DE LOS INFORMANTES EN LAS ENCUESTAS -2010
(PORCENTAJES, MUESTRA = 306)

Sexo		Estado civil	
Mujeres	62	Soltero	33
Hombres	38	Casado(a)	31
		Unido/con pareja(a)	30
		Otros1/	6
Intervalo de edad		Hijos	
Menos de 24	22	Uno o dos	25
De 25 a 39	34	Tres o cuatro	23
40 y más	44	Cinco o más	31
		No tiene	21
Nivel de educación		Departamento	
Ninguna./Primaria incompleta	38	Ocotepeque	33
Primaria completa	33	Choluteca	25
Secundaria incompleta	16	Intibucá	14
Secundaria completa	11	Valle	13
Universitaria incompleta/completa	2	Copán	10
		Lempira	5

Nota: 1/ Divorciada(o), separada(o), viuda(o).

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.

Diseño e implementación de grupos focales

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

Las guías estaban orientadas a recabar la opinión de integrantes de familias que

cuentan con miembros que laboran en otro país de Centroamérica, trabajadores retornados y empresarios o contratistas.

En el caso de familiares y retornados, el objetivo principal era recopilar información de las opiniones sobre: el proceso migratorio, la economía familiar, la dinámica familiar, condición familiar y las expectativas para el futuro. A los retornados se les invitó a comentar sobre las condiciones laborales en los países de destino.



La guía de la sesión a empleadores de inmigrantes estuvo orientada a conocer sobre las condiciones que presentan las empresas hondureñas, los impactos de la migración (positivos-negativos) y las expectativas para el futuro en Honduras. Para las sesiones, se invitó a personas de algunas comunidades de Choluteca y de Santa Rita de Copán. En cada lugar se efectuaron tres sesiones de grupo.

En el caso de las sesiones con familiares, el principal criterio de selección de las personas asistentes fue que éstos fuesen familiares en primer y segundo grado (padres, hijos o hermanos) de alguna persona que haya migrado para trabajar en otro país de Centroamérica al momento de la encuesta y que, además, mantuviera contacto regular con el entrevistado por algún medio. Ese migrante debía tener entre 16 a 56 años de edad. En las sesiones con retornados participaron personas del mismo intervalo de edad que habían trabajado en Centroamérica. Además, se organizaron grupos con empresarios o contratistas de la zona. Alrededor de 8 a 10 personas participaron en cada sesión que duró cerca de 90

minutos. Éstas se efectuaron entre el 1 y 3 de junio de 2010. El cuadro 1.3 muestra la distribución de esas sesiones.

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

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

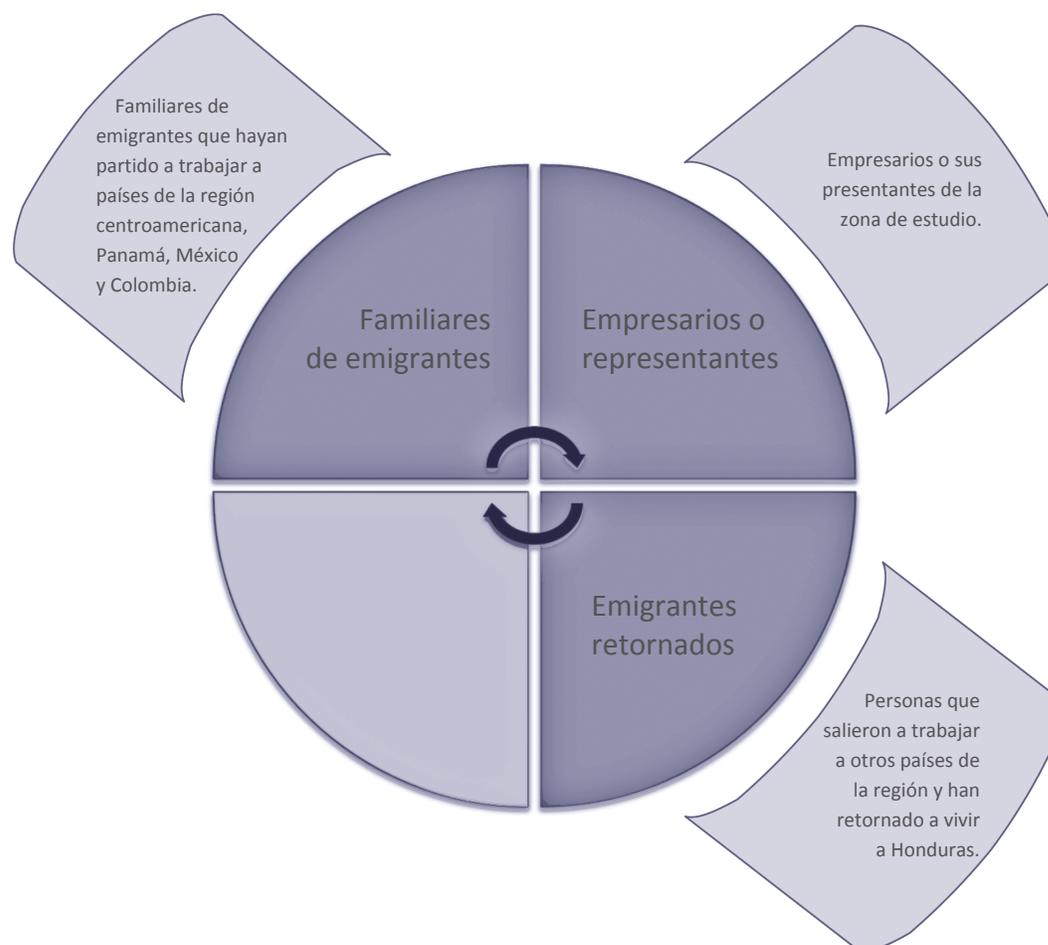
Dicha sesión se realizó en Tegucigalpa, el 25 de marzo de 2011, y en ella se conocieron aspectos generales del estudio, se revisaron algunos presupuestos aplicados para su elaboración y se discutieron y realizaron recomendaciones específicas para el desarrollo de políticas públicas consecuentes con el abordaje de la migración laboral en la sociedad hondureña, generadas con base en los resultados de las encuestas y grupos focales.

CUADRO 1.3
HONDURAS: DISTRIBUCIÓN DE LAS SESIONES DE GRUPO - 2010

Cantidad	Sesiones		Lugar
1	Familias de migrantes	Mixto	Copán
1	Familias de migrantes	Mixto	Choluteca
1	Migrantes retornados	Mixto	Copán
1	Migrantes retornados	Mixto	Choluteca
1	Empleadores	Mixto	Copán
1	Empleadores	Mixto	Choluteca

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, junio 2010.

FIGURA 1.1
SELECCIÓN DE LOS GRUPOS FOCALES



1.4 Estructura del informe

Este informe se compone de cinco apartados principales.

El primer apartado, relativo al *estado de la cuestión* hace un repaso por los principales estudios existentes en Honduras, que abordan el tema de las migraciones a nivel general y con particular atención a la dinámica emigratoria laboral que ha venido experimentando la sociedad hondureña en los últimos diez años.

En segundo término, el apartado sobre *las características generales del mercado*

laboral hace una revisión exhaustiva de algunos indicadores y características específicas de la población hondureña, así como los procesos de conformación de la estructura del mercado de trabajo y las características de la inserción de la población local en esta estructura. Este apartado es importante en tanto brinda elementos que relacionan y explican el espacio socio-laboral en el que se inserta la población inmigrante centroamericana abordada en este estudio.

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



En el apartado sobre *características de los procesos de emigración de trabajadores hacia otros países de la región*, se realiza un perfil de las personas trabajadoras emigrantes y sus familias, los principales aspectos sociales, demográficos y económicos. En este apartado se repasan cambios y transformaciones producidas por el proceso migratorio, así como los

elementos causales de la migración y el rol que juegan las remesas.

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

Un apartado final de *consideraciones y recomendaciones para políticas públicas* cierra la elaboración 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 Honduras, con base en la información generada en estudios previos realizados al respecto, así como en la información recopilada mediante las entrevistas a informantes clave que se llevaron a cabo por parte de los equipos nacionales de investigación integrados por funcionarios de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y de la Organización Internacional para las Migraciones.

En el último medio siglo, Honduras ha sido tanto país de origen como de destino de migrantes, tanto de carácter permanente como temporal. Más recientemente y al igual que sus vecinos regionales, el país ha servido “como puente de un importante flujo de personas que emigraron desde otros países de la misma región, de otras regiones del hemisferio o bien desde otros continentes” (FLACSO, 2008: 57).

El caso hondureño presenta particularidades muy marcadas con respecto al resto de países de origen de migrantes de la región. Específicamente, antes de la década de los noventa “el fenómeno de la emigración masiva parecía un asunto lejano a la ciudadanía hondureña. Mientras los países vecinos de Nicaragua, Guatemala y El Salvador sufrieron la convulsión de la lucha armada que, entre otras consecuencias, expulsaba hacia la emigración a sus connacionales, Honduras se convertía en zona de refugio, albergando desplazados de guerra en distintos puntos fronterizos. Al concluir los

procesos de paz, las regiones centroamericanas en mención disponían de extensas diásporas en diferentes países, pero especialmente en Estados Unidos, mientras la emigración hondureña apenas comenzaba a mostrarse” (PNUD, 2006: 150).

Los Acuerdos de Paz agregaron nuevas condiciones políticas para el conjunto de los países centroamericanos gracias a las cuales se previó que la región en general experimentaría una importante migración de retorno (Smith, 2006). Sin embargo, las consecuencias de la crisis de los ochenta y de los programas de ajuste estructural establecidas bajo las políticas del llamado Consenso de Washington, promovieron la desregularización, liberalización y privatización de las economías, generando una transformación estructural de las economías dentro de la cual la migración iba a ser parte integral.

Honduras, como todos los países en Centroamérica, pasó por 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 ese 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, 2004:7) que daba mayor importancia a los sectores secundario y terciario (Bulmer-Thomas, 1987; Segovia, 2004; Rosa, 2008).



Este quiebre implicó reestructuraciones en los mercados laborales (Segovia, 2004). Específicamente, se dio una “caída del nivel promedio de los salarios reales, un incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y una drástica pérdida de importancia del empleo en el sector público” (Morales y Castro, 2006: 21). Además, se produjeron cambios en las fuentes de divisas procedentes de la agricultura a otras fuentes como las remesas, el turismo y producción en maquila (Rosa, 2008). En general, como lo analiza Robinson (2003), Centroamérica se transformó en un espacio transnacional a través del cual la región se vinculaba al capitalismo global sin pasar necesariamente por los sistemas estatales. Con esto, Centroamérica dio un paso decisivo para integrar un sistema migratorio transnacional (Castles y Miller, 2009; Acuña, 2010).

Autores como Segovia (2010: 1) han señalado que “la llegada de “la paz” a la región en los noventa no detuvo la diáspora, la incursión violenta del neoliberalismo se encargó de continuarla. Se produjeron patrones cíclicos de inmigración que fundamentan el continuo movimiento de centroamericanos hacia los “polos de atracción” en los Estados Unidos en búsqueda de empleo y otras oportunidades. Los desastres naturales como el Huracán Mitch en 1998 son determinantes para entender las dimensiones del éxodo”.

Estos patrones migratorios se han perpetuado hasta la fecha. Actualmente, sobre todo por la falta de oportunidades laborales, Honduras es un país de origen para una parte significativa de la emigración centroamericana (FONAMIH, 2008). Según datos de las Naciones Unidas (2009), para el período 2005-2010, en promedio, hubo una emigración neta de unas 20.000 personas por año. Según datos de FONAMIH, la emigración hondureña es aún mayor, estimando para los últimos años un flujo promedio anual de 100,000 hondureños emigrando hacia el norte, con destino prioritario a los Estados Unidos, lo

cual establece un promedio de 12 hondureños por hora (FONAMIH, 2008).

A pesar de la amplia gama de estudios existentes sobre la emigración hondureña que podrían realizarse, la mayoría de los esfuerzos por documentar e indagar este fenómeno social se centran en el tema de remesas (sus flujos e impactos en la economía hondureña), seguido por los estudios relativos a políticas y trámites de gestión de migrantes deportados (PNUD, 2006). Los estudios sobre emigración e inmigración laboral intrarregional son verdaderamente escasos y por lo general bastante limitados.

2.1 Emigración extra-regional

Honduras se ha caracterizado, a lo largo de las últimas tres décadas, por ser un país de origen de migración extra-regional, cuyo principal destino son los Estados Unidos. Diversos estudios refieren las características socioeconómicas de esta población migrante extracontinental a lo largo de este período, las cuales han ido variando a lo largo del tiempo. Para 1980, las personas emigrantes hondureñas hacia Estados Unidos presentaban un mayor nivel educativo que el de las y los hondureños que vivían en Honduras: la mayoría de estos emigrantes tenían 10 o más años de estudio (un 55.2% de todos los emigrantes extrarregionales), seguido por el grupo de 4 a 9 años de estudio (un 37.2%) (Ídem). Estos mismos emigrantes laboraban principalmente en el sector terciario, de forma desagregada, trabajando principalmente como obreros (20.6%) y en servicios (17.8%) (Carranza y Chang, 2002).

Para 1990, un 80% (108,923) del total del flujo emigratorio hondureño tenía como destino Estados Unidos. Según Carranza y Chang (2002), este flujo se caracterizaba igualmente por sus relativamente altos niveles de educación en relación a la población que vivía en Honduras, con una presencia importante de un grupo con 10 y más años de estudios (49.4%).

Para el mismo año, se observa que los emigrantes hondureños en Estados Unidos mantenían porcentajes de ocupación por rama de actividad similares a los de 1980. En el sector terciario las mujeres (74.9%) mostraban una mayor participación que los hombres (55.7%). Ellas se caracterizan por ocuparse en trabajos vinculados a servicios y ventas (29.6%), obreros y jornaleros (23.2%), empleos de oficina (20.8%) y, en menor medida, operarios y artesanos (14%); a diferencia de 1980, donde el grupo de obreros era el de mayor ocupación (Ídem).

Para el año 2000, los datos señalan un crecimiento significativo de emigrantes hondureños en tierra estadounidense. Mientras que en 1970 se calculaban 27,978 hondureños en Estados Unidos, para el año 1990 alcanzaron los 108,923, cifra que fue doblada en el año 2000 (217,569) (Ídem). Sin duda alguna, “Estados Unidos constituye el escenario de inmigración de mayor impacto para toda la región, pues constituye el principal mercado de trabajo en el exterior para el conjunto de los países centroamericanos (con la excepción de Costa Rica para los nicaragüenses)” (FLACSO, 2008: 58).

En un estudio realizado por el PNUD (2006: 157), ante la pregunta ¿cuál es la principal motivación para la emigración desde los hogares?, las razones que adquieren más peso “son los problemas de trabajo y los problemas económicos. Otras razones presentes en esta decisión tienen que ver con la inseguridad ciudadana, la decepción con el país, las aspiraciones de estudio y las posibilidades que brinda el contar con un familiar ya afincado en el exterior”. De igual forma, otro estudio del PNUD (2010) confirma que los factores laborales son los principales motores detrás de la emigración internacional de los hondureños.

Estos estudios ratifican entonces que los flujos emigratorios desde Honduras hoy en día son principalmente de naturaleza laboral. Específicamente, PNUD (2010) menciona que ante el desempleo abierto y las malas condiciones laborales en

ocupaciones de baja productividad (incluyendo salarios bajos), la emigración internacional se vuelve atractiva para las y los jóvenes hondureños quienes van en “búsqueda de mejores oportunidades de vida, (...) y la idea de enviar remesas a los familiares” (PNUD, 2010: 157). Además, las “condiciones de trabajo y el diferencial de salarios entre los países de origen de los emigrantes internacionales y los países de destino, son también claves para comprender el mismo” (Ídem). Esto muestra que la dinámica migratoria se caracteriza sobre todo por una emigración laboral, vinculada directamente a la falta de oportunidades laborales en el país de origen y a la baja remuneración que reciben los trabajadores en Honduras.

La emigración hondureña actual parece provenir mayoritariamente de zonas urbanas. Para 1998, el 40% de los emigrantes hondureños habían salido desde áreas rurales (BCH, 2007); datos del PNUD (2006) reconfirmaron este hallazgo para el 2004: seis de cada diez hogares hondureños con familiares que emigraron se ubicaron en zonas urbanas (61% del total). Los departamentos con mayores índices migratorios eran Cortés (13%), Francisco Morazán (10.6%), Olancho (9.9%), Yoro (8.3%), Valle (8%) y Atlántida (7.8%). Esto confirmaba la tesis de que los lugares de expulsión no son necesariamente los de mayor pobreza. De manera contrastante, datos publicados por el Banco Central de Honduras y el Instituto Nacional de Estadísticas que tuvieron como base la EPHPM (Encuesta Permanente de Hogares y de Propósitos Múltiples) establecieron que los emigrantes hondureños que procedían del área rural habían incrementado su peso relativo en relación al total de emigrantes, y para el período 2004-2006, de cada 100 emigrantes 53 salían del área rural (BCH, 2007).

Hay una representación muy importante de población joven en el conjunto de la población emigrante. El perfil de los emigrantes y sus hogares de origen (datos del 2004) señaló que casi el 60% de los emigrantes hondureños eran hijos o hijas



de una madre soltera y un 15% tenían un o una cónyuge en el país de origen. Seis de cada diez migrantes se encontraban en el rango de 20 a 34 años y eran mayoritariamente del sexo masculino (62% de los emigrantes). De manera contrastante, los datos oficiales de Estados Unidos mostraban que el porcentaje de hombres y mujeres era similar (PNUD, 2006: 156).

Datos expuestos por el PNUD (2010: 161), correspondientes al 2008 “muestran que los/las jóvenes de 12 a 18 años (27.6%) son los menos propensos a migrar debido, probablemente, a su propia juventud y al nivel de dependencia que todavía mantienen con sus padres. El grupo etario con mayor propensión migratoria era el de los/las jóvenes de 19 a 24 años de edad (36.8%), seguido muy de cerca por el grupo etario de 25 a 30 años (34.9%)”. Estos datos coinciden con el perfil de la emigración laboral, que se caracteriza por una población en edades productivas.

Como ya se mencionó, la mayoría de los emigrantes no pertenecen a los sectores más pobres de Honduras; sólo el 8.3% de la población emigrante pertenece al 20% de los hogares con los ingresos más bajos. Una causa importante de ello son los altos “costos de traslado” hacia el extranjero, fundamentalmente Estados Unidos (BCH, 2007). Aun así, este porcentaje se ha incrementado si se compara con los datos de 1998 (6.7%), lo cual podría ser reflejo de la falta de empleo y las malas condiciones laborales en el país en particular, y la región en general.

Los datos disponibles para el 2007 señalan que la población con educación primaria que había emigrado antes de 1998 representó el 54.1% del total de personas emigrantes, pero dicho porcentaje aumentó al 63% en el período 2004-2006. Esto evidencia que la población de nivel educativo alto no tenía un peso significativo entre la población emigrante (BCH, 2007).

Para el 2010, la composición educativa de los flujos emigratorios cambió con

respecto a los ochenta y noventa. Si bien todavía hubo una participación importante de personas con relativamente alta calificación (35% con educación secundaria), la mayoría tenía educación primaria (57%) o menos. Es decir, la tendencia es que la mano de obra hondureña que emigra tenga baja calificación, lo cual condiciona su inserción laboral (PNUD, 2010). En cuanto al perfil educativo de los jóvenes migrantes retornados (voluntaria o involuntariamente), la vasta mayoría de la muestra dijo haber cursado como máximo la educación primaria (64.9%), seguido por el grupo que señaló haber cursado secundaria (26.3%); era muy reducido el porcentaje de emigrantes retornados con educación técnica o bachiller (3.1%) y universitaria (1%).

La mejora en las condiciones de ingreso y empleo son dos aspectos que resaltan en su calidad de vida los migrantes hondureños en Estados Unidos. Según datos del PNUD (2006), para el 2001 el ingreso per cápita de los migrantes hondureños en Estados Unidos alcanzó los \$13,199, monto equiparable al ingreso per cápita de los países latinoamericanos de mayor ingreso y que contrasta con los \$1,032 de ingreso per cápita de los hondureños en Honduras (el segundo más bajo de la región centroamericana). Un dato llamativo es que el ingreso total percibido únicamente por los migrantes hondureños en Estados Unidos en 2005 (\$7,264,000 millones) era equivalente al PIB total de Honduras en aquel año (\$7,371,000 millones) (PNUD, 2006).

En cuanto a su inserción laboral, el PNUD (2010) establece que al momento de que los jóvenes emigrantes hondureños deportados buscaron trabajo en EEUU, una clara mayoría (80.7%) declaró no tener problema alguno para ubicarse laboralmente. Los inmigrantes hondureños en los Estados Unidos se habían incorporado en gran medida al sector de la construcción (37%), comercio y reparación de vehículos automotrices (16.7%), e industria manufacturera (11.3%), según datos para el 2008.

Si bien al parecer la incorporación en el mundo del trabajo estadounidense no constituía una dificultad importante para los migrantes hondureños, según los datos expuestos anteriormente, éstos sí presentaban bajos niveles educativos, lo cual podría ser la causa de su limitado ascenso social en Estados Unidos.

Así las cosas, la inserción de los migrantes hondureños en mercados secundarios implicaba que generalmente esta población trabajara en empleos precarios y viviera en o cerca de la línea pobreza. “En el caso de la diáspora hondureña, se observa que, junto a Guatemala, ostenta el más alto índice de población bajo la línea de pobreza (27%) y muestra la mayor tasa de desempleo (10.8%)” (Ídem: 158).

2.2 Remesas

Gran parte de la población emigrante hondureña en el exterior envía remesas a su familia, como estrategia de diversificación de fuentes de ingreso para el hogar en Honduras. La magnitud de estas remesas influye fuertemente en la economía hondureña y es claro su impacto en la balanza de pagos, el tipo de cambio, la inversión, el gasto y el estilo de consumo de los hogares. Basado en la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples de septiembre de 2006, el Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras calcula que el ingreso por remesas constituían el 11.1 % del ingreso total de los hogares (CEPAL, 2007).

Según la CEPAL (2007), un 20.9% de los hogares hondureños recibía dinero del extranjero, y de éstos un 45.2% recibía dicho dinero mensualmente. En mucha menor medida, recibían bienes del extranjero (sobre todo ropa y calzado) únicamente el 6.05% de los hogares. La encuesta sobre remesas realizada por el Banco Central de Honduras indicaba que el 52.8% de los beneficiarios de las remesas eran los progenitores de las personas que enviaban del dinero, y les siguen en menor medida sus hijos (18.4%) y sus hermanos (14.7%) como beneficiarios.

Del total de los hogares que recibieron dinero en el 2006, un 21.8% recibieron de \$1000 a \$2000, seguido por el grupo que recibieron entre \$2000 y \$5000 (19.9%). Con un menor volumen seguían los grupos de hogares que recibieron menos de \$200 (16.9%), \$500 a \$1000 (17%), \$200 a 500 (15.8%), y por último el grupo que recibió más de \$5000 (8.6%) (Ídem). El Banco Central de Honduras (2009), a través de una encuesta realizada durante el 2009, estableció que el monto mensual promedio de las remesas enviadas a Honduras fue de \$308.7, similar al promedio del 2008 (de \$301.5).

De igual forma, la CEPAL (2007) refirió que un porcentaje muy alto de los hogares (71.6%) usa las remesas para sus gastos corrientes (alimentación, vestuario, aparatos del hogar, etc.), y en mucho menor medida en gastos médicos (12.2%) o educación (9.3%). Para años posteriores, dicha tendencia de gasto se mantuvo: para el año 2007 los gastos “corrientes” significaron el 83.6% de los casos, y para el 2009 dicha cifra bajo a 66.4% (Banco Central de Honduras, 2009).

El ingreso de este dinero al país se produjo fundamentalmente por dos canales: las transferencias bancarias (39% de los casos) y las empresas remesadoras (54.6%) (CEPAL, 2007).

2.3 Emigración regional

Si bien la emigración hacia Estados Unidos es la más importante en los flujos migratorios de Honduras, también hay una importante emigración hacia otros países centroamericanos. Desafortunadamente, no existen muchos estudios y datos recientes sobre esta emigración intrarregional hondureña.

Según Carranza y Chang (2002), en 1990 (el primer año con datos más o menos comparables) había un total de poco menos de 26,000 hondureños en otros países centroamericanos, principalmente en Nicaragua (36%), El Salvador (33%), Guatemala (18%) y Belice (9%). De acuerdo con la Dirección General de Migración y



Extranjería, en el 2007 esta dinámica había cambiado significativamente: la población hondureña que había emigrado a países de la región centroamericana lo había hecho sobre todo a El Salvador y Guatemala. Si bien los datos de 1990 todavía reflejaban los flujos migratorios vinculados a un período con conflictos en la región, los datos de 2007 reflejaban más bien una migración económica, que buscaba mejores condiciones laborales y de vida.

Países vecinos a Honduras, en especial El Salvador y Guatemala han tenido durante la primera década de este siglo una demanda de mano de obra poco calificada y barata, sobre todo para la producción agrícola. La Dirección General de Migración y Extranjería de Honduras (2007) registró una cifra de 48,842 migrantes hondureños regulares en Guatemala para el año 2007. Es importante destacar que este país es un puente de tránsito hacia Estados Unidos y que una parte de los flujos migratorios entre Honduras y Guatemala se dan en forma irregular, por lo que podría tratarse de una migración más bien de tránsito y por tanto temporal. La mayoría de estas personas migrantes hondureñas en Guatemala habían ingresado por vía terrestre. De igual manera, según la misma fuente, se reportaban alrededor de 33,000 emigrantes hondureños regulares en El Salvador. Por lo general, estas migraciones se realizan de forma regular ya que hay libre movimiento bajo el CA4 y, por tanto, estarían contabilizados en estos números.

Morales y Castro (2006) explican que esta demanda se vincula directamente con la “transformación de economías primarias de agroexportación y subsistencia, hacia la localización de clusters de producción agroindustrial” (p.50). Estas economías tienen una demanda constante de mano de obra barata y no calificada para “empleos de naturaleza estacional y que han funcionado bajo lógicas de desregulación laboral, a las que contribuye el arribo de trabajadores indocumentados” (Ídem.). Castles y Miller

(2009) explican este fenómeno con lo que llaman la segmentación de mercados laborales en mercados primarios (no accesibles para la mayoría de los y las inmigrantes) y secundarios (donde se necesita de un flujo de mano de obra barata constante). Los mercados laborales del sector agrícola de los países centroamericanos, entonces, representan un mercado secundario donde hay una demanda considerable de mano de obra inmigrante, por sus características laborales.

Según datos recopilados por Carranza y Chang (2002), para el censo de 1980 la población emigrante hondureña hacia Centroamérica (sólo se tienen datos para Panamá, Costa Rica, Guatemala y Belice) se caracterizaba por un bajo nivel educativo, con menos de cuatro años de estudio para más de la mitad de esta población y con una distribución muy similar por sexo. Carranza y Chang (2002: 168) también indican que “los emigrantes hondureños hacia 1980 en países de la subregión se ubicaban principalmente en ocupaciones del sector terciario de la economía (41.3%). Si se distribuye el grupo de ocupación por sexo, se encuentra que los hombres se dedican en un mayor porcentaje al sector primario (51.1%), mientras las mujeres al terciario (77.4%)”. Con respecto a las ocupaciones de los hondureños en países de la región, para 1980 se concentraban fundamentalmente en la agricultura (36.8%), seguidos por los técnicos y profesionales (12.7%), los artesanos (11.6%) y los vendedores (8.8%).

En el censo de 1990 se observaba un crecimiento en la cantidad de hondureños localizados en el resto de países de Centroamérica, y se mantenía el grupo de menos de cuatro años de estudio como el mayor, aunque disminuía a un 44.2% del total para ambos sexos (Carranza y Chang, 2002). La emigración regional (hondureños con destino otros países centroamericanos) se concentró en dos países: Nicaragua (40.5%) y El Salvador (37%). En el flujo emigratorio hacia estos dos países centroamericanos, “se observa una importante participación de mujeres, lo

que puede evidenciar una feminización de éste, sugiriendo una mayor autonomía en la búsqueda de nuevas posibilidades laborales” (Carranza y Chang, 2002: 164). Estas tendencias reflejan los cambios en los mercados laborales y la mayor participación de mujeres en ellos, por un lado por la disminución de los salarios reales y la necesidad de diversificar las fuentes de ingreso para asegurar un nivel de bienestar (Martínez Franzoni, 2008), y por otro lado, debido a los cambios en la composición de las familias y el número de mujeres jefas de hogar (Arriagada, 2004).

La emigración a países de la subregión se mantuvo en proporciones similares a las de 1980 en lo que respecta a la rama de actividad de inserción laboral. “Sin embargo, la relación entre las actividades y el sexo se modifica; disminuye en cerca de ocho puntos porcentuales la participación de los hombres en el sector primario (43.5%) y también lo hace la participación de las mujeres en el sector terciario, pero en catorce puntos porcentuales (63.2%)” (Ídem: 168). “Los grupos de ocupación donde se contabilizan más hondureños en países de la subregión es obreros y jornaleros (28.3%), principalmente en El Salvador y Guatemala. El otro grupo de ocupación con un porcentaje significativo es el que corresponde a trabajadores agropecuarios y forestales (21.8%); en este caso, Nicaragua es el principal receptor” (Ídem).

2.4 Inmigración

Actualmente, Honduras es un país predominantemente de origen de flujos migratorios. Sin embargo, en los años setenta era un importante país de destino, por los conflictos armados en la región. Hasta 1970, la migración centroamericana se había caracterizado por flujos intrarregionales, especialmente de zonas rurales de la región hacia las zonas fronterizas agrícolas. Uno de los países con mayor flujo de migración hacia Honduras fue El Salvador, “pero esa situación cambió radicalmente como consecuencia del enfrentamiento armado

de 1969 entre esos dos países” (FLACSO, 2008: 59).

Esta situación cambió a nivel general y se transformó “a partir de la década de los ochenta y como producto de la crisis económica, política y social, y de los conflictos armados en muchos países de la subregión, generando un nuevo patrón de movilidad poblacional, y los países que vivieron las situaciones de conflicto se convirtieron en francas zonas de origen de emigrantes, como es el caso de Nicaragua, El Salvador y Guatemala; otros países, como Costa Rica y Belice, se convirtieron en receptores. Honduras se transformó en uno de los países más importantes de Centroamérica en la recepción de refugiados, con por lo menos 37,000 refugiados reconocidos y más de 200,000 desplazados procedentes del exterior” (Carranza y Chang, 2002: 163).

Para 1988, la población centroamericana refugiada en Honduras superaba los 13,000 salvadoreños (cifras no oficiales calculaban 20,000 refugiados), mientras que los guatemaltecos sumaban más de 400 personas. Para esa misma fecha, los refugiados nicaragüenses reconocidos eran 13,580; sin embargo, se estima que los no reconocidos superaban los 180 mil. La década de los noventa presentó transformaciones sociales en la región, lo que provocó cambios significativos en los flujos migratorios. En esta situación de post-conflictos armados, los cambios políticos permitieron el retorno de una parte importante de los expatriados (Ídem). Sin embargo, los cambios económicos estructurales vinculados con la agenda de reformas neoliberales impactaron la creación de empleos, y los salarios reales bajaron principalmente como consecuencia de la hiperinflación. Estos y otros fenómenos hicieron que Honduras se consolidara como un país de origen de flujos migratorios de tipo económico. Desde los Acuerdos de Paz, el país ha dejado de ser un importante receptor de inmigrantes (Ídem). Hoy en día es uno de los países más pobres y más expulsores de migrantes de la región, desde donde, aparte de la migración hacia



Estados Unidos, hay un considerable y creciente flujo de población migrante que se dirige hacia otros países de la región desde principios del siglo XXI, especialmente a El Salvador y Guatemala. Esta migración intrarregional se vincula, en gran medida, con la producción agraria de estos países.

De acuerdo al censo de 1988, la cantidad total de inmigrantes en el país era de 34,387, el 78% de los cuales provenían de algún país centroamericano. En su mayoría, eran nacidos en Nicaragua (56%), y en segundo lugar de El Salvador (29%). Datos del Instituto Nacional de Estadística de Honduras del 2001 confirman estas proporciones. Por su parte "Panamá, Costa Rica y Belice, quizás por su relativa lejanía de las fronteras hondureñas y porque no sufrieron conflictos internos tan serios, son los países menos representados en Honduras" (Carranza y Chang, 2002: 163).

La población inmigrante en Honduras tenía un perfil de baja educación y se insertaba principalmente en los sectores primarios (la agricultura) y terciarios. En el primero, se daban las mayores diferencias entre los sexos, correspondiéndole una proporción mucho mayor a los hombres (44.8%) que a las mujeres (9.1%) (Carranza y Chang, 2002: 168). Según estos mismos autores, "la mayoría de los individuos nacidos en países de la subregión se dedican a trabajos agropecuarios y forestales (35.6%). Dentro de este grupo destacaban los provenientes de Nicaragua y El Salvador. Al mismo tiempo, llamaba la atención la presencia de extranjeros en los grupos de operarios y artesanos, y servicios y vendedores, con un 16.4% y un 16.0%, respectivamente". En el caso de inmigrantes nacidos en otros países (no centroamericanos), la incorporación laboral era marcadamente distinta, sobre todo en el sector terciario (un 72.9% de la PEA); para el sector secundario, éstos contribuían solo con un 14.9% del total. "En relación a la participación en los grupos de ocupación para nacidos en otros países, se observa que la mayor parte de estos individuos se encuentran en profesionales y técnicos (35.9%) y servicios

y vendedores (20.4%). En el primero de estos grupos destaca la participación mayoritaria de los nacidos en los Estados Unidos, y en el segundo, los nacidos en China." (Ídem: 168).

En la actualidad, la inmigración internacional hacia Honduras es relativamente pequeña (cerca a un 0.5% de la población total del país). Para el Censo del año 2001 se reportaron sólo 27,976 personas nacidas en el exterior. Del total de esta población, un 53.4% era masculina (CEPAL, 2007). De acuerdo con la CEPAL (2007), la distribución etaria se caracteriza por una predominancia del grupo de 30 a 59 (36.6%), seguido por el grupo de personas mayores a los 60 años (24.6%), luego hay una menor presencia de las poblaciones más jóvenes: los menores de 15 años (21.6%) y por último el grupo de 15 a 29 años (17.3%).

Dicha población inmigrante era fundamentalmente de origen centroamericano (en un 59.8% de los casos), seguido por los estadounidenses (21.1%), personas de otros países (12.7%), y mexicanos (6.5%) (Ídem).

El mismo informe de la CEPAL (2007) indica que del total de población inmigrante, el 64.8% trabajaba. La mayor parte se ocupaba como profesionales, técnicos y en ocupaciones afines (25.1%), así como trabajadores del sector agrícola (20%), y una cantidad menor como comerciantes y vendedores (17.1%), directores gerentes y administradores generales (12.8%) y trabajadores industriales textiles.

En resumen, hay una población inmigrante relativamente pequeña (sobre todo centroamericana) en Honduras, por lo que Honduras no es un país importante como receptor de flujos migratorios. Más bien, es país de origen de personas migrantes que emigran hacia Estados Unidos, principalmente, y a países de la región, en segundo término. Sin embargo, es importante anotar que la información existente y accesible en materia de inmigración hacia Honduras es limitada,

incluso si se compara el peso de los flujos inmigratorios en el país con la cantidad de estudios realizados sobre el tema, la producción de estudios sobre la temática resulta escasa.

2.5 Dinámica migratoria actual y políticas públicas

El Foro Nacional para las Migraciones en Honduras explica que la “dinámica migratoria hondureña ha sido caracterizada de forma bipolar” (FONAMIH, 2008). Por un lado están los emigrantes dentro de la clase de bajos ingresos que de una manera u otra logran pagar un coyote con el fin de cruzar la frontera. Por otro lado se encuentra la población hondureña que cuenta con los suficientes medios para poder emigrar de forma regular. Además, hay un tercer grupo que se compone de aquellas personas extranjeras que están en tránsito por Honduras hacia su destino final.

La ruta migratoria que siguen los emigrantes hondureños de bajos ingresos se recorre principalmente por vía terrestre, cruzando Guatemala y México. Dependiendo de la capacidad económica, algunos de estos migrantes utilizan los servicios de un traficante para cruzar la frontera a Estados Unidos. Los lugares más frecuentados por los centroamericanos, incluidos los hondureños para entrar a México vía Guatemala son: Tecún Umán en el departamento de San Marcos, El Naranjo y Bethel en El Petén, y La Mesilla y Gracias a Dios en Huehuetenango (FONAMIH, 2009: 9). Debido al convenio del CA4, la transmigración que muchos de estos hondureños realizan en la zona centroamericana suele hacerse en forma regular. No obstante, como se verá más adelante, muchos de los migrantes que deciden permanecer en alguno de los países centroamericanos para trabajar, suelen hacerlo en forma irregular pues si bien el convenio CA-4 permite la libre movilidad, éste no implica libre estancia ni libre movilidad laboral.

Al llegar a México, muchos emigrantes hondureños irregulares utilizan el tren carguero para facilitar su traslado por el territorio de este país. Las condiciones en las que se realiza la transmigración representan altos riesgos para estas personas migrantes. Entre el 2007 y 2008, la Secretaría de Relaciones exteriores reportó 352 migrantes fallecidos, 62 heridos, 23 amputados y 38 enfermos. Adicionalmente, los datos de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México indican que 9.758 migrantes fueron secuestrados entre septiembre de 2008 y febrero de 2009, de los cuales aproximadamente el 67% eran hondureños (FONAMIH, 2009).² En recientes acontecimientos, como la masacre ocurrida en Tamaulipas, México, a mediados de 2010, se reportaron 26 hondureños fallecidos.

Una de las respuestas a la dinámica de migración irregular en la región ha sido la deportación de un gran número de migrantes. Para el 2008, se reportaron 30,018 migrantes deportados vía aérea desde Estados Unidos. Desde México fueron deportados, vía terrestre, un total de 27,067 migrantes. Para mediados del 2009, el Centro de Atención al Migrante Retornado (CAMR) de Honduras recibió a 12,956 migrantes (FONAMIH, 2009).³ FONAMIH realizó un monitoreo en el CAMR y detectó que la razón primaria para haber sido detenido y luego deportado fue por entrada irregular, y el resto fue por faltas de tránsito, delitos y otras faltas.

Ante este gran número de deportaciones, se han desarrollado algunas iniciativas de apoyo para la reintegración de personas deportadas, como las encabezadas por las Hermanas Misioneras Scalabrinianas, que han resultado insuficientes no sólo por su alcance y magnitud sino por los grandes retos que existen para alcanzar dicha reintegración, como la falta de empleo en

² FONAMIH / GTZ. Mapa Migración y Remesas 2009-2010.

³ FONAMIH. Semana del Migrante 2009. De la Crisis Migratoria...Al Cambio. Septiembre 2009. Pag. 9



el país. Así, muchos deportados no tienen otra opción más que regresar a los Estados Unidos (entrevista a informante clave: Sor Valdetta Williman). Es por esto que se debe “hacer hincapié en los programas de reinserción socio laboral para estas poblaciones, y en programas comunitarios que tomen en cuenta el fenómeno migratorio. Se trata de encontrar soluciones a esta realidad con estrategias de continuidad, con presupuestos asignados y con programas integrales” (FONAMIH, 2008).

En cuanto a las políticas públicas vigentes en materia de migración laboral, a pesar de la importancia de los flujos migratorios para el país, sobre todo emigratorios, no existen muchas políticas para contribuir al ordenamiento de estos flujos ni para optimizar los beneficios que la migración laboral puede significar para el desarrollo nacional (OML Honduras, 2010). Según la Secretaría Ejecutiva del FONAMIH, hay una ausencia de responsabilidad estatal en el tema migratorio, sobre todo en la formulación de políticas migratorias, especialmente por la falta de políticas económicas de creación de empleo aún cuando se conoce que la emigración hondureña es principalmente laboral (OML Honduras, 2010).

Según representantes de la Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa, no sólo se trata de generar empleos en el país para frenar la migración irregular sino que también es importante generar oportunidades de crecimiento personal y profesional para la población nacional, así como crear las condiciones para retener a la persona ayudándole a obtener una ocupación de la que pueda vivir. Para enfrentar este problema, el sector público y privado deben abordar el tema de manera conjunta, al igual que se requiere una alianza entre todos los actores que tienen incidencia en el aspecto migratorio (OML Honduras, 2010).

Los instrumentos existentes para abordar la emigración e inmigración en Honduras, tienen alcances limitados. Según un informante clave del Departamento de

Migraciones Internacionales, el principal instrumento en materia de gestión migratoria es la Ley de Migración y Extranjería, aprobada en el 2003. Sin embargo, sus funciones principales se limitan a la emisión de pasaportes y la regulación de entrada y salida de personas nacionales y extranjeras, pero no establece políticas más integrales, por ejemplo, que orienten el uso de las remesas con el objetivo de crear patrimonios familiares o microempresas que ayuden directamente a los familiares, a la comunidad y al mismo migrante (OML Honduras, 2010).

En los últimos años, el Gobierno ha dado pasos importantes hacia una gestión más integral de la migración. Un ejemplo de ello es la propuesta de la Política Nacional de Atención al Emigrante Hondureño, la cual tiene como objetivo “diseñar y ejecutar una política nacional para la emigración, a través de la coordinación e integración de los esfuerzos y responsabilidades de las diferentes entidades de gobierno, proyectos desarrollados por las instituciones representantes de la sociedad civil, dignidad personal y de los derechos humanos de los ciudadanos hondureños emigrantes, en sus diferentes situaciones, atendiendo tanto el fenómeno social que impulsa la deserción masiva de la fuerza de trabajo nacional, como todos los efectos que de la misma se derivan” (FONAMIH, 2009: 10).

Dicha política se basa en tres ejes: la atención al emigrante, el ordenamiento de flujos migratorios y la atención específica para el tema de remesas y desarrollo. Como parte de los avances de esta iniciativa, en el 2007 y 2008 se aprobó el Fondo de Solidaridad con el Hondureño Migrante en Condición de Vulnerabilidad con 15 millones de lempiras para repatriaciones de fallecidos, asistencia a víctimas de trata de personas, secuestros, niños y niñas no acompañados, mujeres y adultos mayores, y la búsqueda de desaparecidos en la ruta migratoria y asistencia a los deportados. Se reconocen avances importantes en este esfuerzo, pero se

necesita el seguimiento a la formulación de programas y proyectos específicos para la implementación de esta política (UNFPA, 2009).

Frente a los vacíos que existen al abordar el tema migratorio tanto dentro del país como en el exterior, en los consulados, FONAMIH (2009: 7) propone varias acciones para fortalecer la política de protección y apoyo a la población migrante y sus familiares. Entre ellas se destacan:

- Realizar alianzas y un trabajo coordinado entre las instancias gubernamentales, organizaciones civiles, agencias de cooperación y organismos internacionales para el diseño e implementación de una política de desarrollo que atienda las causas estructurales de la migración.
 - Crear una instancia especializada que se encargue de atender el tema migratorio.
 - Promover el impulso de programas de regularización de los migrantes que se encuentran en condiciones irregulares o no-autorizadas en Honduras y de nacionales hondureños en el exterior.
 - Promover y aplicar el principio de la corresponsabilidad en las relaciones internacionales en materia migratoria.
- Instituir coordinaciones interinstitucionales para el diseño, gestión e implementación de convenios de Migración Laboral con terceros países y sus respectivos mecanismos de monitoreo y seguimiento.
 - Potenciar el desarrollo de programas y proyectos para el uso integral de las remesas en beneficio de emigrantes y familiares y del crecimiento económico local.

Otra iniciativa importante en el ámbito de la gestión migratoria en el país fue la emprendida en junio de 2010 por el Congreso Nacional, que aprobó un decreto legislativo para un “Régimen Especial de Migración Legal de trabajadores hondureños para trabajar en el sector agrícola de los Estados Unidos de América y de otros países.” El decreto prevé que en estas actividades se coordinen la Asociación Nacional de Industriales y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, para la contratación de las personas emigrantes. Esta iniciativa surgió debido a la solicitud formal por parte de la Asociación de Productores Agropecuarios del Valle de San Joaquín, en el Estado de California, quienes para las actividades de sus empresas deseaban contratar mano de obra hondureña.

3 Características generales del mercado laboral



3.1 Características generales de la población

En esta sección se repasan una serie de indicadores de la población hondureña que explican su inserción en la estructura del mercado de trabajo nacional, así como algunas condiciones de empleo, la cual es importante para el reconocimiento de las condiciones experimentadas tanto por las personas trabajadoras migrantes que arriban al país como por los propios nacionales, características que de alguna manera les obligan a emigrar.

Honduras es un país con una población que crece relativamente rápido. En el 2009, la población hondureña creció 2.2% con relación al 2008. La mayor parte de la población se concentra en el área rural con 54.5%, a pesar de que se encuentra en marcha un proceso importante de urbanización que caracteriza tanto a la región en general, como a Honduras en particular. Al mismo tiempo, es una población con niveles de educación relativamente bajos. Los años de estudio promedio (AEP) aumentaron de 5.9 a 6.0 entre 2008 y 2009. Las mujeres tienen, en general, mayor nivel educativo que los hombres, principalmente en edades infanto-juveniles, nivelándose los AEP entre ambos sexos a partir de los 30 años.

Como se puede observar en el Cuadro 3.1 la población es netamente joven⁴. A nivel nacional, el 39% de la población se

encuentra en el rango de 12 a 30 años. Los y las jóvenes constituyen una significativa representación dentro de la PEA, alcanzando un 94.6% y dentro de la Población en Edad de Trabajar (PET) alcanzan un 50.3% a nivel nacional. Hay un grupo especialmente grande en los rangos de 15 a 18 años y de 19 a 24, edades en las que se supone que ya han cumplido con los respectivos ciclos educativos de primaria y secundaria, y están mayoritariamente insertados en el mercado laboral.

Caracterización del mercado de trabajo hondureño

La población en edad de trabajar (PET) representa el 77.4% de la población total, con una mayor representación de mujeres (52.6%) que hombres. Un poco más de la mitad (53.0%) se concentra en el área rural, mientras que el Distrito Central tiene mayor población urbana con 13.3%.

La población económicamente activa (PEA), constituye el 41.1% del total de la población y el 53.1% de la PET. Los hombres constituyen la mayor parte de la PEA, en una razón aproximada de 2 a 1 en comparación con las mujeres (Hombres: 65%, Mujeres: 35%). Como en otros países de la región, las tasas de participación laboral de los hombres son mayores (72%) que la participación de las mujeres (36%). De manera similar a la PET, un poco más de la mitad de la PEA se encuentra en las zonas rurales del país (53.0%), tasa que aumentó 1.8% con relación al 2008.

⁴ Son jóvenes los comprendidos entre las edades de 12 a 30 años. Artículo 2. Ley Marco para el Desarrollo Integral de la Juventud. Decreto 260-2005

CUADRO 3.1
POBLACIÓN TOTAL POR SEXO, AÑOS DE ESTUDIO PROMEDIO, SEGÚN GRUPOS DE EDAD - 2009

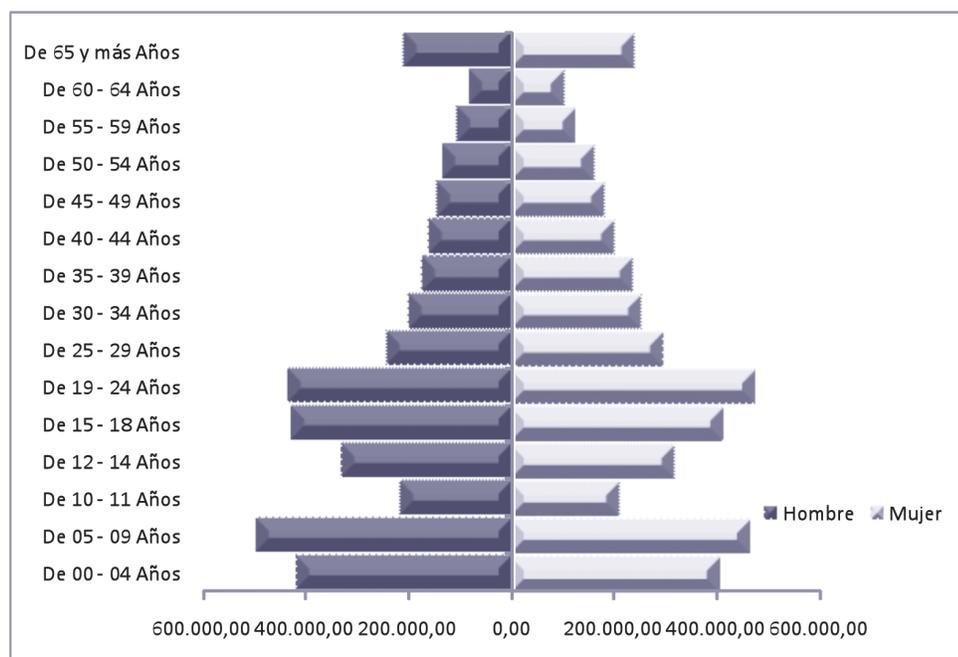
Grupo de Edad	Total			Hombre			Mujer		
	No.	%1/	AEP	No.	%1/	AEP	No.	%1/	AEP
Total Nacional 2/	7,869,089	100.0	6.0	3,800,102	48.3	5.8	4,068,987	51.7	6.2
De 00 - 04 Años	822,617	10.5	-	418,150	11.0	-	404,467	9.9	-
De 05 - 09 Años	956,064	12.1	1.2	494,742	13.0	1.1	461,322	11.3	1.2
De 10 - 11 Años	427,456	5.4	3.3	216,393	5.7	3.2	211,063	5.2	3.5
De 12 - 14 Años	648,461	8.2	5.4	332,370	8.7	5.2	316,091	7.8	5.5
De 15 - 18 Años	841,513	10.7	7.3	429,891	11.3	7.1	411,622	10.1	7.6
De 19 - 24 Años	907,507	11.5	8.3	433,754	11.4	7.9	473,752	11.6	8.6
De 25 - 29 Años	536,054	6.8	7.8	242,657	6.4	7.6	293,397	7.2	8.1
De 30 - 34 Años	455,351	5.8	7.3	202,450	5.3	7.1	252,901	6.2	7.4
De 35 - 39 Años	411,004	5.2	7.0	175,045	4.6	6.9	235,959	5.8	7.0
De 40 - 44 Años	361,699	4.6	7.0	162,204	4.3	6.8	199,494	4.9	7.1
De 45 - 49 Años	328,100	4.2	6.8	147,493	3.9	6.9	180,606	4.4	6.7
De 50 - 54 Años	299,867	3.8	6.3	138,276	3.6	6.5	161,592	4.0	6.2
De 55 - 59 Años	234,005	3.0	5.7	109,079	2.9	5.9	124,927	3.1	5.6
De 60 - 64 Años	187,976	2.4	5.5	85,533	2.3	5.5	102,443	2.5	5.4
De 65 y más Años	451,416	5.7	4.6	212,064	5.6	4.6	239,352	5.9	4.6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). XXXVIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, Mayo 2009.

1/ Porcentaje por columnas.

2/ Porcentaje por filas.

GRÁFICO 3.1
POBLACIÓN POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD - 2009



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). XXXVIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, Mayo 2009.

En cuanto a los niveles de educación, el 55% por ciento de la PEA tiene nivel educativo primario, 24% secundario y sólo un 7% niveles educativos superiores. Es, entonces, una fuerza laboral con relativamente poca preparación educativa. Dado que, además, casi la mitad de la PEA tiene menos de 30 años, es una población joven, de baja calificación.

El mercado de trabajo se concentra sobre todo en cuatro grandes actividades económicas, principalmente en el sector privado. Estas actividades aglutinan el mayor porcentaje de la PEA y ocupados, y son las siguientes por orden de importancia:

- Agricultura, silvicultura, caza y pesca.
- Comercio por mayor/menor, hoteles/restaurantes.
- Servicios comunales, sociales y personales.
- Industria manufacturera.

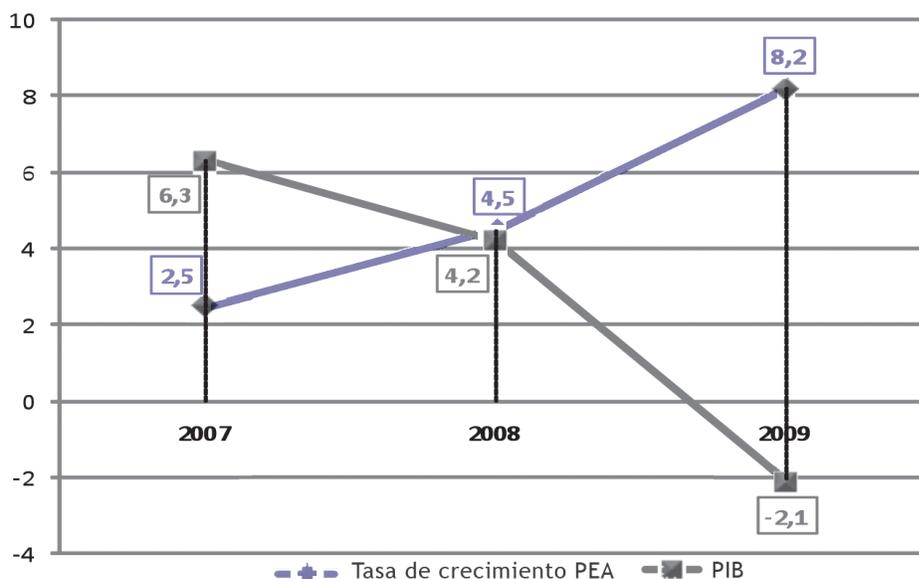
Sin embargo, a pesar del proceso de transformación de los mercados laborales a partir de los 80, el sector primario tiene todavía una importancia muy significativa. Así, las ocupaciones se concentran principalmente en la agricultura, ganadería y trabajos agropecuarios. No

obstante, como parte del proceso de transformación estructural, poco a poco hay una mayor participación de los sectores secundarios y terciarios como comerciantes y vendedores; industria textil, albañilería, mecánica, y ocupación en el sector de los servicios.

Población Económicamente Activa (PEA)

Si bien la actividad laboral, en particular de la población ocupada asalariada, registró un descenso asociado a la crisis financiera mundial, que causó una contracción de 2.1% en la economía, la PEA reportó a mayo de 2009 un incremento significativo de 8.2% con relación al 2008. El gráfico 3.2 muestra la relación entre el crecimiento del PIB, y la tasa de crecimiento de la PEA. El gráfico indica una relación inversa, que ha ido en franco aumento entre 2008 y 2009 y que se podría explicar a partir de la llegada de los tiempos de crisis económica, donde se genera menos bienestar, para una población creciente, por lo que la repartición de la riqueza generada en el país (cada vez más escasa), presumiblemente, se traduce en menores tajadas de pastel para cada una de las personas que integran la PEA.

GRÁFICO 3.2
RELACIÓN PEA - PIB, 2007-2009



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). XXXVIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, Mayo 2009.

En el 2009, la PEA en Honduras era de 3,236,860, incrementándose 3.7 puntos porcentuales con relación al 2008. En otras palabras, entre 2008 y 2009 cerca de 250,000 personas se incorporaron como potenciales demandantes de puestos de trabajo en el mercado laboral.

La PEA hondureña está conformada en su mayoría por hombres (65%), mientras el 35% corresponde a las mujeres. En el cuadro 3.2 se muestra la evolución de la PEA por sexo. Por otro lado, un poco más de la mitad de la PEA (53%) se concentra en el área rural.

Como ya se mencionó, Honduras cuenta con una PEA joven. En el gráfico 3.3 se detalla la PEA por sexo y rango de edad. Sobresale el grupo de trabajadores en el rango de edad de 19 a 24 años, donde los hombres representan el 67% y las mujeres 33%. Esta mayor presencia de hombres se manifiesta en todos los rangos de edad, pero particularmente en los juveniles con

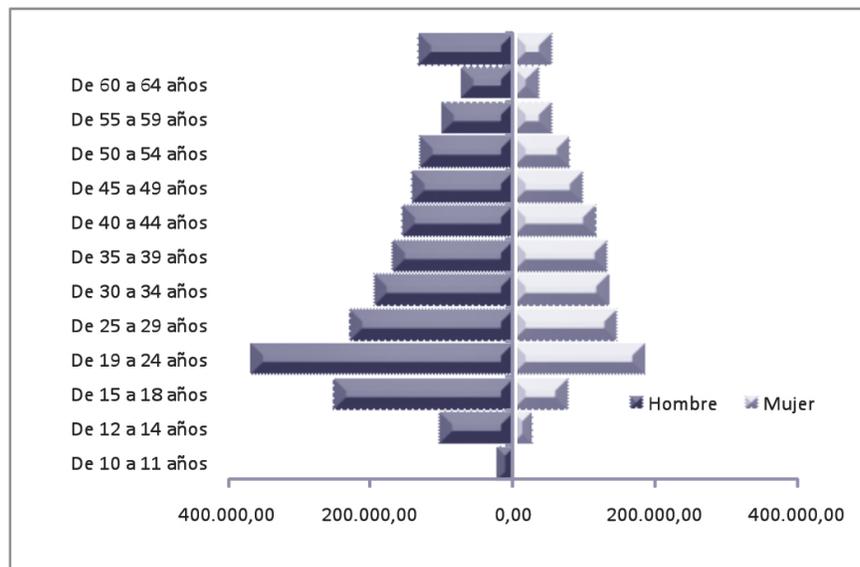
una importante incidencia por la significativa población joven masculina y su incorporación temprana a la fuerza laboral.

Las transformaciones estructurales en la región, como por ejemplo en Costa Rica y en El Salvador, no han tenido los mismos efectos que en el mercado laboral hondureño. En contraste con estos países, el sector agrícola de Honduras en 2009 seguía siendo de central importancia para la creación de empleo. Concentraba el 36% de la PEA, mientras que el sector secundario, específicamente la actividad manufacturera, concentraba apenas el 13%. El sector terciario, que como en otros países de la región ha ganado importancia relativa, emplea el resto, con actividades de comercio, hoteles y restaurantes, por un lado, y de servicios por otro, con porcentajes de 22% y 14%, respectivamente.

CUADRO 3.2
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR SEXO - 2009

Sexo	2005	2006	2007	2008	2009
Hombre	64.1	65.4	65.7	64.4	64.5
Mujer	35.9	34.6	34.3	35.6	35.5

GRÁFICO 3.3
PEA A NIVEL NACIONAL POR SEXO Y RANGO DE EDAD - 2009



Fuente:
Instituto Nacional de Estadística (INE). XXXVIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, Mayo 2009.



CUADRO 3.3
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR SEXO, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA - 2009

Descripción	Total					
	Nacional	% 1/	Hombres	% 1/	Mujeres	% 1/
Total Nacional	3,236,860	100.0	2,086,874	100.0	1,149,986	100.0
Rama de Actividad						
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	1,167,996	36.1	1,035,377	49.6	132,619	11.5
Explotación de minas y canteras	8,200	0.3	7,009	0.3	1,192	0.1
Industria manufacturera	433,026	13.4	205,551	9.8	227,475	19.8
Electricidad, gas y agua	11,903	0.4	10,370	0.5	1,533	0.1
Construcción	217,512	6.7	213,265	10.2	4,246	0.4
Comercio por Mayor/Menor, Hoteles / restaurantes	714,361	22.1	296,379	14.2	417,981	36.3
Transp. almac. y comunicaciones	108,230	3.3	95,333	4.6	12,897	1.1
Estab. finac. seguros, Bienes inmuebles y servicios	100,761	3.1	65,209	3.1	35,552	3.1
Servicios Comunales, Sociales y Personales	453,594	14.0	149,465	7.2	304,129	26.4
No sabe, No responde	2,078	0.1	1,282	0.1	796	0.1
Busca trabajo por primera vez	19,200	0.6	7,634	0.4	11,566	1.0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). XXXVIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, Mayo 2009.

1/ Porcentaje por columnas.

Existe una clara segregación horizontal en el mercado laboral. Hay actividades que son casi exclusivamente masculinas, como la construcción o la agricultura, mientras que otras son casi exclusivamente femeninas, como el servicio doméstico. En el cuadro 3.3 se observa que la agricultura es especialmente importante para los hombres, y empleaba a casi la mitad de la población masculina económicamente activa. Sólo un 11.5% de las mujeres trabajaba en este sector, mientras que actividades como comercio y los servicios comunales, sociales y personales, específicamente el servicio doméstico, representaban actividades muy importantes para las mujeres trabajadoras.

El gráfico 3.4 muestra la PEA por situación ocupacional. La gran mayoría se clasificaba como ocupados, pues tenían un empleo o habían trabajado un tiempo de referencia. Los desocupados eran un grupo mucho más pequeño (apenas un 3%).

integrado por personas cesantes; es decir, las que tuvieron un empleo y lo perdieron por cualquier causa, o personas que se incorporaron por primera vez al mercado laboral y no habían conseguido empleo.

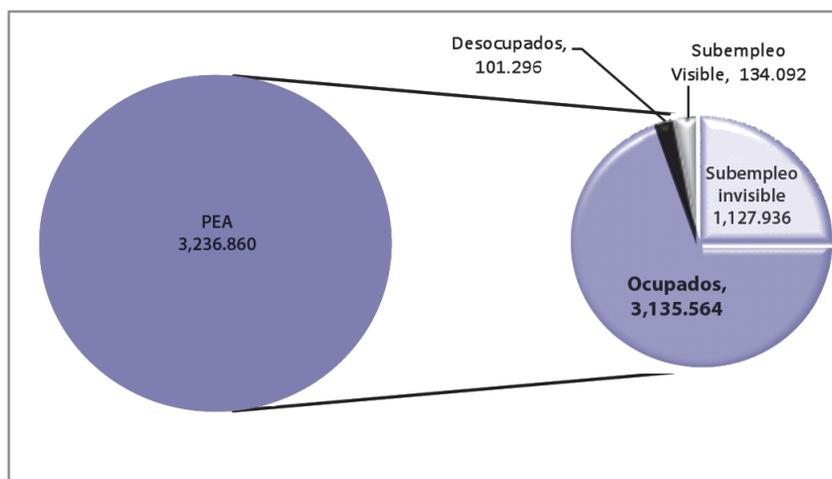
Claramente, el problema de la PEA de mayor incidencia son las personas activas que se encuentran en situación de subempleo, ya sea visible o invisible. Es Son aquellas personas que trabajan menos de la jornada ordinaria de trabajo con el deseo de laborar más pero no pueden encontrar un trabajo formal (subempleo visible), y aquellas que trabajan más de la jornada y que tienen ingresos inferiores al salario mínimo (subempleo invisible). Esta población representa el 39% de la PEA, un porcentaje alto aún en comparación con otros países en la región. Sobre esta población se deben focalizar esfuerzos de política laboral encaminados a la generación de empleo decente.

De la PEA a nivel nacional, el 43% de las personas presentaron problemas de empleo, incluyendo la población desocupada y subempleada; cifra superior al 36% registrado en el 2008.

El gráfico 3.5 muestra la población ocupada en 2009, con y sin problemas de empleo según área geográfica. Tanto en la zona urbana (40%) como en la zona rural (46%), había una población significativa en subempleo. El problema de subempleo

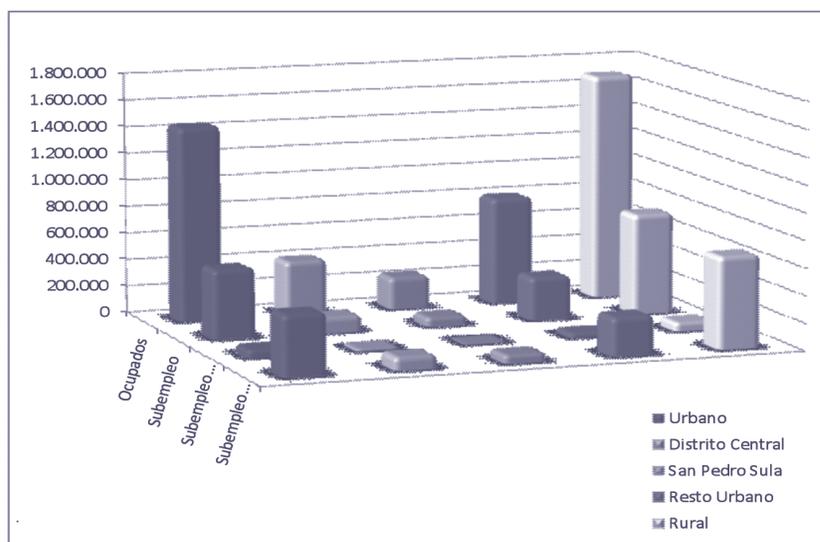
(sea visible o invisible) se manifestaba más en la población ocupada masculina (46%) que en la femenina (35%). En total, se estima que hay alrededor de 1,400,000 personas en situación de subempleo. En general, es una población con bajos niveles educativos promedios (5.7 años de educación formal), la mayor parte de esta población laboraba en las actividades agrícolas y comerciales.

GRÁFICO 3.4
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR SITUACIÓN OCUPACIONAL - 2009



Fuente:
Instituto
Nacional de
Estadística
(INE). XXXVIII
Encuesta
Permanente
de Hogares de
Propósitos
Múltiples,
Mayo 2009.

GRÁFICO 3.5
OCUPADOS CON PROBLEMAS DE EMPLEO, SEGÚN ÁREA GEOGRÁFICA - 2009



Fuente:
Instituto
Nacional de
Estadística
(INE). XXXVIII
Encuesta
Permanente
de Hogares de
Propósitos
Múltiples,
Mayo 2009.



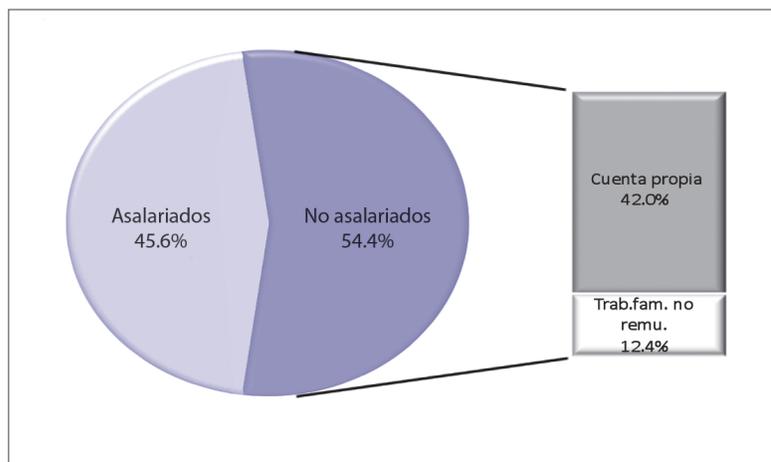
Además, amerita atención la población ocupada no asalariada que trabaja por cuenta propia, debido a que es un sector de importancia en el mercado de trabajo por su representatividad entre los ocupados. El total de los ocupados no asalariados era de 1,705,423 que representaban el 54% de la población ocupada. Del total de personas trabajadoras no asalariadas, el 77 por ciento (1,317,325) trabajaba por cuenta propia (o el 42% de la población ocupada total) y 22% (388,098) correspondía al trabajo familiar no remunerado (o el 12% de la población ocupada total).

Tanto para la PEA como para la población ocupada en general, el grupo no

asalariado se concentraba en mayor cantidad en el área rural (63%), caracterizado por el marcado linaje de las empresas familiares del agro, caza y pesca; en el área urbana se ubicaba el 36.9%.

Las principales ramas de actividad económica en que se ubica la población ocupada no asalariada son agricultura, silvicultura, caza y pesca (46%), seguidas por comercio por mayor/menor, hoteles y restaurantes (28%), e industria manufacturera (12%). Sin embargo, en la zona urbana había una importante participación de los no asalariados en comercio, hoteles y restaurantes (véase el gráfico 3.7).

GRÁFICO 3.6
OCUPADOS NO ASALARIADOS, SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL - 2009



Fuente:
Instituto Nacional de Estadística (INE). XXXVIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, Mayo 2009.

GRÁFICO 3.7
OCUPADOS NO ASALARIADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD - 2009

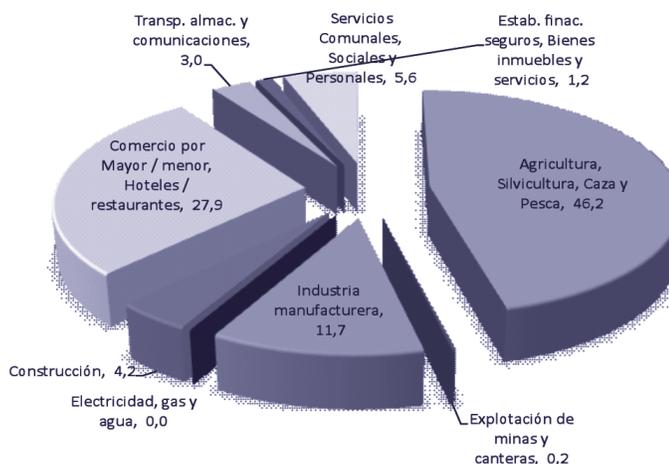
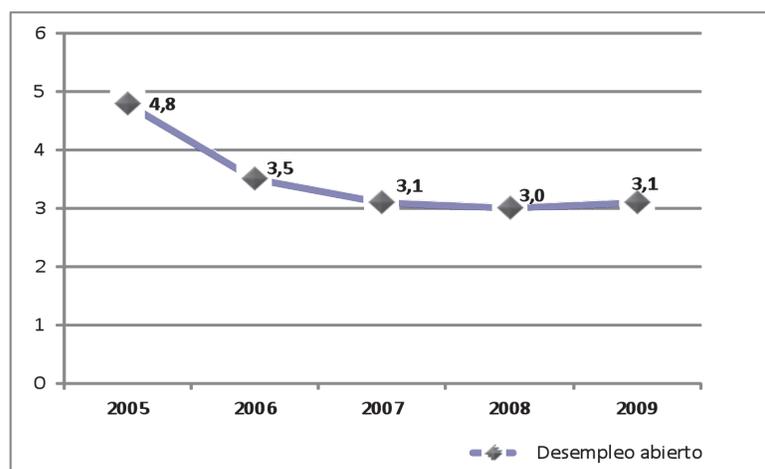


GRÁFICO 3.8
TASAS DE DESEMPLEO ABIERTO, 2005-2009



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). XXXVIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, Mayo 2009.

La población desocupada

En el 2009, había 101,296 personas desocupadas en Honduras, según la Encuesta de Hogares de mayo 2009. La tasa de desempleo abierta (TDA) era de 3.1, que muestra un leve aumento con respecto al 2008. El gráfico 3.8 indica la evolución de la tasa de desempleo abierto del 2005 al 2009. Si bien esta tasa no es muy alta, como ya se mencionó, hay una importante población en condiciones de subempleo. Cuando no encuentran trabajo en el sector formal, las personas emprenden actividades principalmente en el sector informal. Dado que una persona activa en el sector informal no cuenta como desempleada, esto explica la baja tasa de desempleo.

El gráfico 3.9 muestra la tasa de desempleo abierto⁵ por zona geográfica

⁵ Son personas que no trabajaron durante la semana de referencia aunque buscaron activamente un empleo; es decir, realizaron acciones concretas para obtener un empleo y estaban disponibles para trabajar de inmediato. Esos son los tres requisitos para ser desocupado abierto: no tener trabajo, buscar activamente trabajo y estar disponible y dispuesto a trabajar. Esta definición fue recomendada por la OIT en su Decimotercera

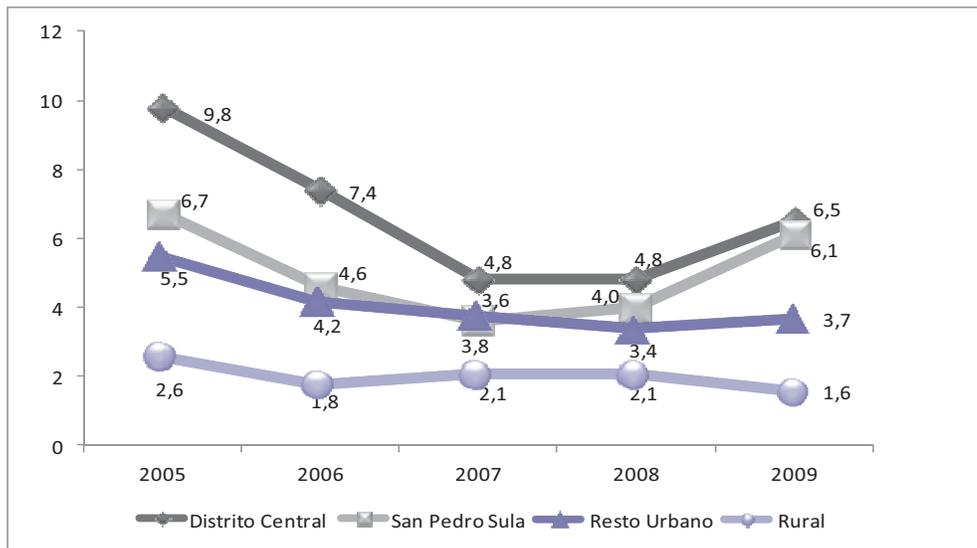
para el 2009. Las áreas geográficas más afectadas eran el Distrito Central con 6.5% y San Pedro Sula con 6.1%. Si bien ambas zonas se caracterizan por su dinamismo económico, posiblemente se veían más afectadas por las coyunturas económicas, lo cual podría explicar esta mayor tasa de desempleo. En la zona rural, el desempleo abierto alcanzaba un 1.6%, menor que en 2008, especialmente como consecuencia del dinamismo de los mercados laborales agrícolas, de silvicultura, caza y pesca, actividades que incrementaron un 18%. En el gráfico se observa un incremento en el desempleo para las zonas urbanas con respecto a los dos últimos años, a excepción del área rural que registró una leve disminución.

El cuadro 3.4 muestra la composición de la población desocupada por rama de actividad. Destaca que, entre los desocupados, el colectivo de las personas que buscaban trabajo por primera vez representaban un segmento importante en el mercado de trabajo; para el 2009 éstos se incrementaron en 12.5% con relación al 2008, ubicándose entre los primeros tres lugares.

Conferencia Internacional de Estadísticos de octubre de 1982.



GRÁFICO 3.9
DESEMPLEO ABIERTO POR ÁREA GEOGRÁFICA EN EL PERÍODO 2005-2009



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). XXXVIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, Mayo 2009.

CUADRO 3.4
DESOCUPADOS: PERÍODO 2007-2009, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD

Rama de Actividad	Período								
	2007			2008			2009		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total Nacional	87,107	47,051	40,055	89,167	56,210	32,957	100,923	53,675	47,247
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	7,004	4,479	2,525	17,740	17,081	659	6,175	4,663	1,512
Explotación de minas y canteras	236	85	151	72	72	--	64	64	--
Industria manufacturera	12,493	6,686	5,807	14,286	9,651	4,635	21,493	9,960	11,533
Electricidad, gas y agua	404	264	140	271	145	126	125	64	61
Construcción	9,481	8,067	1,414	7,367	7,079	288	11,702	11,550	152
Comercio por Mayor/Menor, Hoteles / restaurantes	15,434	7,255	8,169	19,610	8,059	11,551	21,544	9,964	11,580
Transp. almac. y comunicaciones	3,648	2,658	990	2,423	2,115	307	3,692	3,066	626
Estab. finac. seguros, Bienes inmuebles y servicios	3,960	1,800	2,160	2,160	2,285	1,826	5,318	3,419	1,899
Servicios Comunales, Sociales y Personales	11,775	4,565	7,210	6,224	1,929	4,295	11,610	3,292	8,318
Busca trabajo por primera vez	22,672	11,183	11,489	17,062	7,793	9,269	19,200	7,634	11,566

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, INE. Mayo 2007-2009.

Nota: No incluye "No sabe, No responde".

En el 2009, la población desocupada se concentró principalmente en los sectores de la industria textil, albañilería y mecánica, afectando en mayor medida a

los hombres, aun cuando la industria textil era generadora de empleo masivo para las mujeres.

CUADRO 3.5
DESOCUPADOS: PERÍODO 2007-2009, SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL

Rama de Actividad	Período								
	2007			2008			2009		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total Nacional	87,371	47,165	40,209	89,458	56,210	33,248	101,296	53,739	47,557
Profesionales, Técnicos y PEOA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Directores Gerentes y Administradores Generales	2,114	1,319	795	1,805	882	922	3,098	1,620	1,478
Empleados de Oficina	4,830	1,462	3,369	5,265	1,291	3,974	5,910	2,019	3,891
Comerciantes y vendedores	7,263	3,010	4,253	10,343	4,114	6,229	11,714	4,959	6,755
Agricultores, Ganaderos y Trabajadores Agropecuarios	5,700	3,797	1,904	16,875	16,288	587	4,252	3,565	687
Conductores de transporte	1,900	1,673	227	1,505	1,434	72	2,250	2,250	-
Trabajadores Ind., Textil, Albañilería, Mecánica, etc.	17,632	12,706	4,926	15,622	13,477	2,145	26,701	18,317	8,384
Trabajadores Área Gráfica, Química, Alimentos, etc.	1,887	958	929	3,003	1,991	1,012	2,181	1,165	1,016
Operador de carga y almacenaje	3,758	2,620	1,138	3,852	2,732	1,119	3,571	2,019	1,552
Ocupación de los Servicios	10,449	3,957	6,492	7,784	2,464	5,320	12,478	4,355	8,124
No sabe, No responde	9,168	4,481	4,688	6,342	3,744	2,598	9,940	5,837	4,103
Busca trabajo por primera vez	22,672	11,183	11,489	17,062	7,793	9,269	19,200	7,634	11,566

Fuente: Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, INE. Mayo 2007-2009.

4

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



Durante los últimos 25 años, la región centroamericana ha venido presentando un creciente aumento de los flujos migratorios estimulados, principalmente, por las transformaciones macroeconómicas que ha experimentado en el marco de la implementación del actual modelo de desarrollo.

La migración, como fenómeno social, presenta características distintas según el país donde tenga lugar. En ese sentido, el análisis del caso hondureño debe partir desde su caracterización como un país principalmente de origen de migraciones hacia otros lugares de la región. Lo anterior tiene implicaciones profundas en el conjunto de manifestaciones, relaciones y significados socioeconómicos, culturales y políticos que la migración tiene para el país. Asimismo, las características de la migración hondureña impactan la vida socioeconómica del país en lo particular y afectan sus relaciones con los países de destino con los que está quedando conectada Honduras como producto de las dinámicas migratorias.

Atendiendo lo anterior, en las secciones siguientes se presenta un análisis basado en las principales características sociodemográficas de la emigración hondureña a partir de información suministrada por familiares de emigrantes que se encontraban viviendo en Honduras y cuyo principal insumo es la información obtenida desde las encuestas y entrevistas realizadas como parte de las actividades de campo de esta investigación.

4.1 Características generales de las personas emigrantes

A continuación se desarrolla un análisis del fenómeno migratorio a partir de las principales características socioeconómicas y socio demográficas de familiares de emigrantes hondureños. Se pone especial énfasis en el análisis del rol de las remesas como estrategia de fortalecimiento de los ingresos familiares, el impacto que la emigración tiene en la calidad de vida de las familias de las personas emigrantes en Honduras, así como la percepción que éstas tienen respecto a la emigración.

El gráfico 4.1 permite un primer acercamiento a las principales características de las familias de las personas emigrantes hondureñas encuestadas en el marco de este estudio.

Según se puede identificar en el gráfico 4.1, el 62% de las personas encuestadas son mujeres y un 38% son hombres. No debe obviarse que el estudio fue realizado en los hogares de las personas emigrantes (quienes eran presumiblemente hombres en su mayoría), lo que podría explicar la sobrerrepresentación de la figura femenina como principal informante, dado que muchos de los informantes resultaron ser cónyuges de la persona migrante.

El estudio fue realizado en los departamentos de Valle, Lempira, Intibucá y Copán, lugares que están quedando conectados con la región centroamericana a través de la migración que están

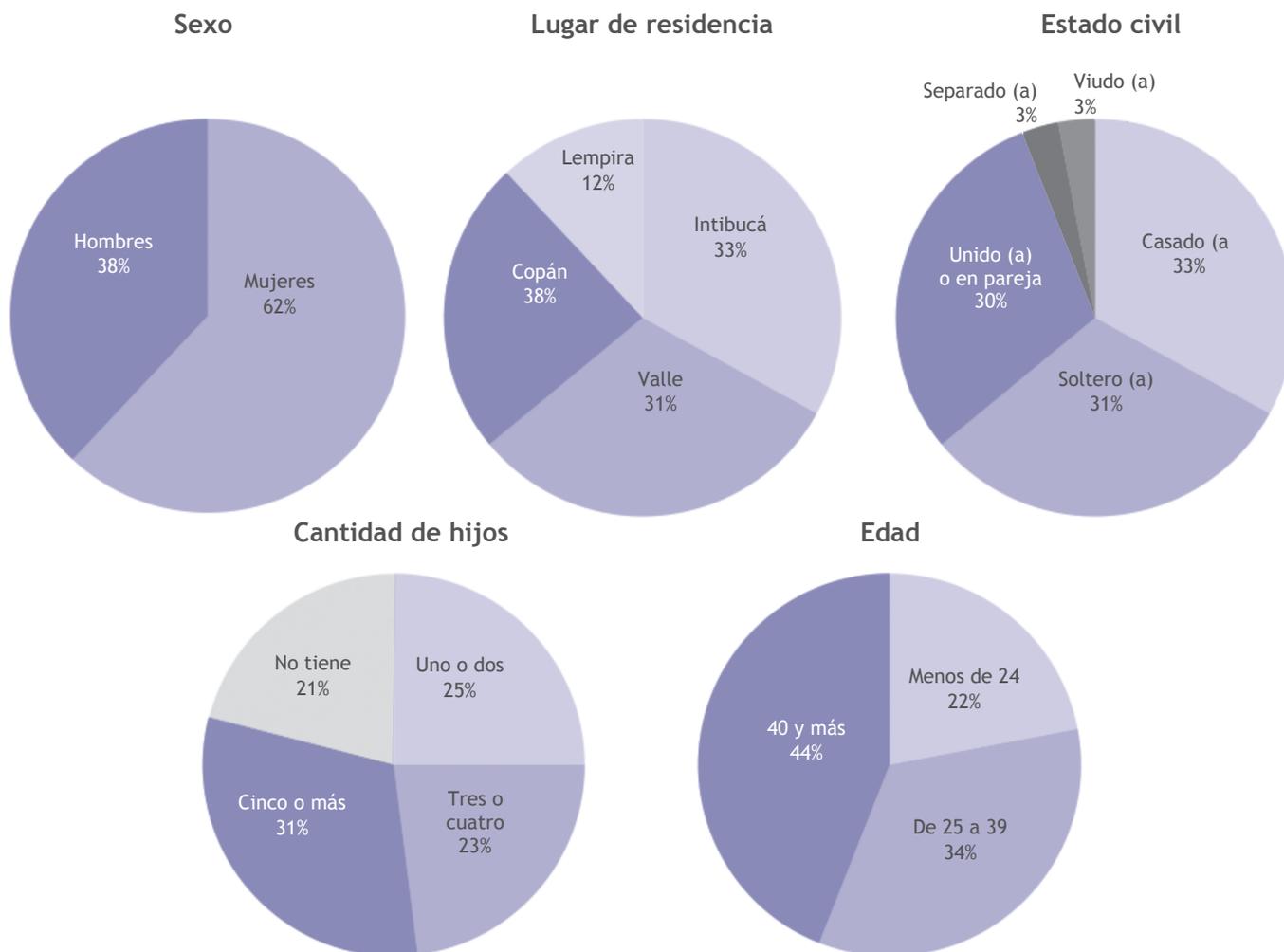
generando hacia otros países como El Salvador y Guatemala, fundamentalmente.

Un tercio de la población entrevistada está casada, mientras que las personas solteras (31%) y las que se encuentran en unión libre (30%) representan el segundo y tercer grupo en importancia respecto al estado civil.

En cuanto a la cantidad de hijos en las familias de las personas emigrantes hondureñas, llama la atención que sólo el

21% del total entrevistado señala no tener hijos. El restante 79% tiene por lo menos un hijo en la familia, y un 25% tiene uno o dos hijos. Un porcentaje muy importante (31% del total de la población encuestada) tiene cinco hijos o más, y las familias que tienen tres o cuatro hijos representan el 23% de la población encuestada. El alto número de hijos señalado por las familias de las personas migrantes y su necesaria manutención, podrían ser parte de las motivaciones para emigrar.

GRÁFICO 4.1
HONDURAS: ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE FAMILIARES DE PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS INTRARREGIONALES ENTREVISTADAS
 (PORCENTAJES - MUESTRA = 306)



Fuente: elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.



Respecto a la composición etaria, se observa que el principal grupo está integrado por personas mayores de 40 años de edad (44% de la población encuestada). El segundo grupo etario en importancia está constituido por familiares con edades comprendidas entre los 25 y los 39 años, quienes representan el 34% del total, y sólo un 22% tiene menos de 24 años de edad. En el caso particular de los últimos dos grupos es importante señalar que ambos están constituidos por personas en edades altamente reproductivas.

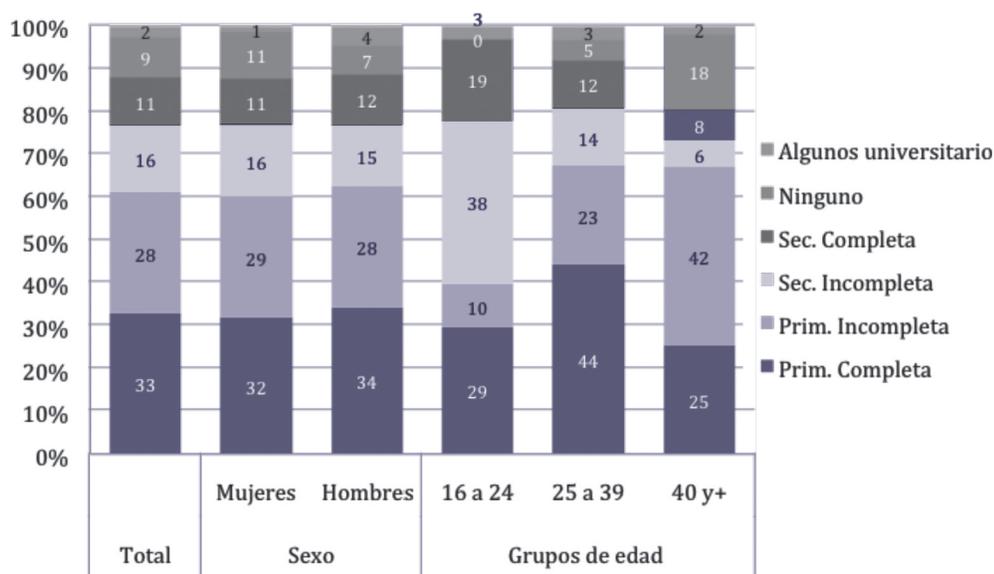
La preponderancia de personas mayores de 40 años respecto de los otros grupos etarios podría explicarse por las características de la muestra. Dado que se entrevistó a personas familiares de emigrantes directamente en el hogar y predominantemente en horarios laborales, resultaba más probable encontrarse con poblaciones que generalmente no se insertan en el mercado laboral o que ya se retiraron del mismo. Asimismo, podría explicar la mayor participación femenina en las encuestas, ya que en Honduras ellas se quedan más en la casa que los hombres, por los roles sociales y culturales

asignados y reproducidos por las mujeres en el contexto regional.

En esta línea, el Estado de la Región (2008) refiere que la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo regional es cercana al 38%, donde tres de cada cuatro mujeres que se incorporan al mercado laboral no tienen un hogar a su cargo (Estado de la Nación, 2008: 145). Sin embargo, también se evidencia un aumento en la inserción laboral femenina, en grandes rasgos por necesidad económica (Martínez Franzoni, 2008; Arriagada, 2002, 2004).

En cuanto a su nivel educativo, los familiares de la población migrante hondureña tienen muy poco acceso a educación formal, tal y como se puede observar en el gráfico 4.2. El 77% de las personas encuestadas cuenta con un nivel de escolaridad por debajo de la secundaria completa, solamente el 11% había culminado sus estudios de secundaria, y apenas un 2% de los familiares de las personas emigrantes cuenta con estudios universitarios. El 9% de la población entrevistada no cuenta con estudios formales de ningún tipo.

GRÁFICO 4.2
HONDURAS: NIVEL DE EDUCACIÓN DE LAS PERSONAS INMIGRANTES
SEGÚN SEXO Y GRUPO DE EDAD (2010 -PORCENTAJES)



Casos: Total: 306, Mujeres: 189, Hombres: 117; 16 a 24 años: 68, 25 a 39 años: 104, 40 y más: 134.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.

Al comparar el nivel educativo por sexo, destaca que los hombres de la muestra cuentan con un mayor nivel educativo que las mujeres. Asimismo, su peso relativo era mayor que el de las mujeres dentro del grupo de quienes habían concluido con un ciclo educativo (ya sea, quienes concluyeron la primaria, la secundaria completa, y también para quienes completaron estudios universitarios). En ese sentido, se evidencia un menor acceso de las mujeres a la educación formal. Esto, sin duda, las pone en desventaja para integrarse al mercado laboral, ya que la participación en el sistema educativo no sólo posibilita tener acceso a más trabajos, mejor remunerados, sino que permite también contar con mejores herramientas para enfrentar la vida misma y desarrollar actividades remuneradas de cualquier calificación.

Los anteriores datos parecen mostrar que existe una relación entre la falta de

acceso a educación y la pobreza, que estimula el fenómeno migratorio. Según Solimano y Allendes (2007), las principales causas de la migración en América Latina están condicionadas por factores de índole económica y social, relacionadas, principalmente, con carencias de 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. En: Estado de la Nación, 2008: 251). Este elemento particular será desarrollado con mayor detalle más adelante en este documento.

El cuadro 4.1 permite identificar la composición de los hogares de los familiares de las personas emigrantes hondureñas.

CUADRO 4.1
HONDURAS: COMPOSICIÓN DEL HOGAR DE LA POBLACIÓN MIGRANTE SEGÚN EL INFORMANTE
(2010 - PORCENTAJES - MUESTRA = 300)

Personas con las que vive el informante^{1/}	
Hijos/hijas	65
Esposa/Compañera	55
Madre/Padre	42
Hermanos, hermanas	25
Otros parientes/Abuelos	6
Otros familiares	26
Quién es el jefe del hogar ^{1/}	
Informante	40
Esposa/Compañera	29
Padre	12
Madre	8
Otros parientes/Abuelos	2
Hermanos, hermanas	2
Hijos/hijas	1
Otros familiares	4

1/ Respuesta múltiple.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.



Según el cuadro 4.1, el 65% de las personas informantes vive con sus hijos e hijas, mientras que el 55% señala vivir con su esposa, esposo o compañera o compañero. Un dato interesante que resalta de entre la información recabada es el de aquellas familias que señalaron vivir con otros parientes distintos a la familia nuclear, quienes representan el 32% del total de los casos encuestados. Este dato podría estar asociado a la reorganización interna de los hogares al incorporar nuevos miembros como consecuencia de la salida de algún familiar del país y la consecuente reconstitución de las familias en el país de origen.

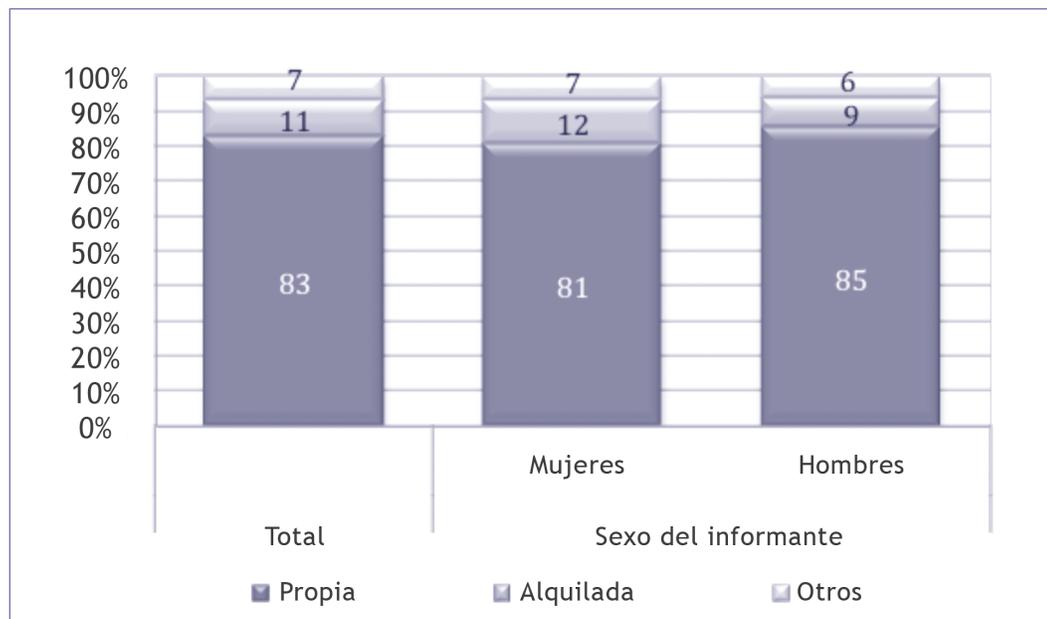
La información recabada también da cuenta de que las familias de las personas emigrantes hondureñas son numerosas, de tal forma que abuelos, padres, hermanos e incluso primos, tíos y cuñados viven en la casa del informante. Este elemento particular no se presenta como un hecho aislado para el caso hondureño, sino que tiene relación con la forma en cómo se organizan las familias latinoamericanas según el nivel de los ingresos que perciben. Para aquellos hogares que viven en condiciones de pobreza, existe mayor

probabilidad de vivir en familias extensas y compuestas (Arriagada, 2002: 155). Probablemente la persona emigrante contribuye activamente al sostén de estas familias extendidas y no sólo al de su familia nuclear.

El gráfico 4.3 permite identificar la tenencia de vivienda de las familias de las personas emigrantes que fueron encuestadas en Honduras. Según esa información, el 83% del total de estas familias entrevistadas poseen casa propia, el 11% alquila la casa donde vive y el 7% vive en otras condiciones. Si se compara esta información con la que declaran las personas migrantes entrevistadas en el marco de este estudio en los demás países objetivo de esta investigación y en particular en El Salvador y Guatemala, se observa que las familias de las personas migrantes en los países de destino poseen casa propia, pero los migrantes no suelen tener casa propia en los países de destino. Lo anterior, parecería evidenciar el hecho de que las poblaciones migrantes intrarregionales experimentan dificultades significativas de acceso a la vivienda en sus países de destino.

GRÁFICO 4.3

HONDURAS: TENENCIA DE LAS VIVIENDAS DE LAS FAMILIAS DE LA POBLACIÓN MIGRANTE SEGÚN EL INFORMANTE (2010 - PORCENTAJES / MUESTRA=306)



Casos: Total: 306, Mujeres: 189, Hombres: 117

Esta interpretación de los datos referidos en el gráfico 4.3 se confirma a partir del hecho de que la tenencia de vivienda suele ser uno de los aspectos medulares del ideal de bienestar en Latinoamérica. Autores como Lindón han reiterado que “aún en condiciones de pobreza y exclusión social este ideal (de tenencia de vivienda) mantiene fuerte arraigo en los imaginarios compartidos”. Según Lindón (2005), la utopía de estar mejor, asociada al hecho de tener casa propia ha sido un ideal que se ha extendido y ha sido apropiado por diferentes grupos sociales, en especial los más pobres. Estos datos, que reflejan un alto nivel de tenencia de vivienda entre las familias de personas migrantes, sobre todo si éstos se comparan con los datos relativos a tenencia de otros bienes “básicos”. Dicha comparación asimismo evidencia la priorización que establece esta población respecto al uso de los ingresos del hogar, en el cual la tenencia de vivienda se

constituye como un aspecto medular de alta prioridad que prevalece sobre otro tipo de gastos, tal y como se verá a continuación.

El cuadro 4.2 muestra los servicios con que cuentan las viviendas de las familias de las personas emigrantes. El acceso a la electricidad (75%) y al agua potable (73%) son los servicios principales con los que cuentan la mayoría de las familias de las personas emigrantes hondureñas. Comparando esta información con la obtenida directamente de las personas migrantes entrevistadas en los países de destino objeto de esta investigación, los datos recabados en Guatemala y El Salvador, principales países de destino de emigrantes hondureños intrarregionales, indican que no existen diferencias significativas entre el nivel de acceso a servicios que tiene la población migrante intrarregional en sus países de destino y el que tienen sus familiares en Honduras.

CUADRO 4.2
HONDURAS: SERVICIOS DISPONIBLES EN LA VIVIENDA DE LA POBLACIÓN EMIGRANTE
SEGÚN EL INFORMANTE (2010 - PORCENTAJES - MUESTRA = 300)

Servicios con que cuenta la vivienda	
Electricidad	75
Agua potable (para tomar y para uso en hogar)	73
Servicio sanitario de inodoro con agua corriente	55
Teléfono	47
Servicio sanitario letrina	37
Agua potable de fuente pública	32
Baño/Ducha	16
Artículos con que cuenta la vivienda	
Televisor	71
Plancha eléctrica para ropa	57
Radio o equipo de sonido	69
Estufa/cocina	41
Refrigeradora	48
Computadora	10
Lavadora de ropa	3
Acceso a servicios	
Escuela/Colegio	82
Lugares para recreación	33
Sistema de recolección de basura	13
Acceso a guardería/Lugar para niños pequeños	3
Ninguno	13

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.



En cuanto a los artículos domésticos con que cuenta el hogar, se identifica que el televisor y la radio son los que tienen el mayor número de los hogares encuestados (71% y 69%, respectivamente).

Respecto al acceso a los servicios sociales, el 82% de las familias encuestadas asegura tener acceso a educación formal; sin embargo, es esencialmente un acceso a educación básica, dado que sólo el 13% de la población encuestada señala haber culminado sus estudios de secundaria. Esto podría estar asociado a la vinculación temprana de las y los jóvenes al mercado laboral, lo cual ha sido una característica histórica de la dinámica educativa en América Latina, donde a pesar de que las propias constituciones garantizan el acceso gratuito y universal de toda la población a la educación, estos objetivos todavía no logran concretarse. Son sobre todo los jóvenes de los sectores menos favorecidos económicamente quienes se

ven en la necesidad de incorporarse al mundo del trabajo para garantizar la subsistencia familiar (Gómez, 2000: 56), aún a costa de su educación.

El cuadro 4.3 detalla los servicios con que cuentan las familias de las personas emigrantes, según el sexo del informante. La información refleja que la mayoría de la población tiene acceso a la educación, como ya se señaló, principalmente de nivel básico. Las mujeres parecen tener un mayor acceso a este servicio (85%) que los hombres (76%).

En cuanto al acceso de los familiares de personas migrantes a otros servicios, se observan serias limitaciones de acceso a los mismos. Por ejemplo, el acceso a espacios recreativos y al servicio de recolección de basura muestra valores muy bajos, pues sólo el 33% y el 13% respectivamente de las personas entrevistadas refirieron tener acceso a los mismos.

CUADRO 4.3
HONDURAS: SERVICIOS EN LA VIVIENDA DE FAMILIAS DE POBLACIÓN EMIGRANTE
HONDUREÑA INTRARREGIONAL - 2010 (PORCENTAJES / 1)

	Total	Sexo del informante	
		Mujeres	Hombres
Acceso a servicios de educación y salud^{1/}			
Escuela y colegio	82	85	76
Lugares para recreación	33	33	33
Sistema de recolección de basura	13	11	17
Ninguno	13	10	17
Acceso a guardería	3	4	3
Personas que utilizan centro de salud			
Todos en hogar	76	75	79
Ninguno	14	13	15
Sólo entrevistado/a	1	2	0
Sólo sus hijos	1	2	1
Hijos y pareja	0	0	1
No hay centro de salud cercano	8	9	5
Satisfacción con servicios y acceso a centros de salud			
Muy buena	24	25	23
Índice ^{2/}	3,4	3,4	3,3

1/ Respuesta de selección múltiple.

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

Casos: Total: 306, Mujeres: 189, Hombres: 117.

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.

La mayoría dice tener acceso al sistema educativo, pero persisten los bajos niveles educativos en la población entrevistada y esto, a su vez, refleja las escasas posibilidades reales que tienen los sectores de población que cuentan con bajos recursos económicos para mantenerse dentro del sistema educativo. Este elemento particular guarda clara correspondencia con el mercado laboral con que cuenta la región en el actual contexto económico, caracterizado principalmente por la generación de empleo en puestos de poca remuneración y cualificación y al mismo tiempo por una gran oferta de mano de obra escasamente calificada (Hirtt, 2004: 9-10). Si bien las mujeres parecen tener un mayor acceso a la educación (85%) que los hombres (76%), ello no necesariamente redundará en mejores empleos y salarios tal y como se verá más adelante.

En cuanto al acceso a los servicios de salud de las personas entrevistadas; el 76% afirma que todos los miembros de su familia tienen acceso a algún tipo de servicio de salud. Este comportamiento no muestra diferencias significativas entre hombres y mujeres. Sin embargo, es significativo que un 14% de la población encuestada afirma que ninguno de los miembros de su familia tiene acceso a los servicios de salud. Esta información, complementada con la obtenida de los grupos focales, donde a la pregunta de a dónde acudirían en caso de tener un problema de salud, muchas personas señalaron que “a ningún lado”, refleja el preocupante nivel de acceso que los familiares de las personas migrantes tienen a los servicios de salud.

En correspondencia con los datos anteriores, un 8% de la población encuestada afirmó no tener un centro de salud cercano a las comunidades donde habitan, lo que evidencia una problemática importante con respecto a la disponibilidad de servicios de salud con los que cuenta la población hondureña, en particular en las comunidades pequeñas. Se podría argumentar que, pese a que particularmente en los niveles de atención

primarios de salud se han ido dando pasos importantes para asegurar el acceso a los mismos por parte de toda la población, los datos recabados en este estudio dan cuenta de que existen sectores de población que están quedando excluidos del acceso a estos servicios.

En cuanto a la calidad de los servicios de salud que reciben en Honduras los familiares de las personas migrantes, solamente un 24% de ellas aseguró que la calidad es muy buena. La calificación promedio que dio la población a los servicios de salud que recibían es de regular, tal como se puede observar en el cuadro 4.3.

Los datos anteriores parecen concordar con los datos relativos a la inversión que realiza el Estado hondureño en servicios públicos y sobre todo sociales, que es relativamente baja en comparación con otros países de la región (Costa Rica) y fuera de ella (Chile, Argentina, Uruguay). En alguna medida, los datos anteriores también podrían guardar relación con las políticas de reformas neoliberales, expresadas en los llamados Programas de Ajuste Estructural implementados durante los años 80 y 90 en Honduras. Específicamente, con aquellas medidas que se establecieron una serie de recortes presupuestarios y principalmente de aquellos relacionados con la seguridad social (Silva, 2006: 6).

En cuanto a la situación socioeconómica de las familias de las personas migrantes hondureñas, la información del cuadro 4.4 aborda las características y uso del ingreso por parte de las familias de las personas emigrantes según el sexo y el lugar de residencia de las personas encuestadas.

Destaca que el 59% del conjunto de las familias encuestadas de las personas emigrantes aseguran que su hogar tiene un ingreso de menos de \$200 mensuales en promedio. De igual manera, se identifica que un 33% de las familias encuestadas aseguraron tener un ingreso promedio mensual por encima de los \$200. Cabe destacar que las mujeres entrevistadas



señalaron que sus hogares contaban con menores ingresos, en comparación con los hombres entrevistados. Del total de mujeres encuestadas, sólo un 28% dijo que sus hogares tenían ingresos superiores a 200 dólares mensuales, en comparación con el 40% de los hombres entrevistados. Asimismo, un 62% de las mujeres entrevistadas dijeron que sus hogares tenían ingresos menores a 200 dólares

mensuales en comparación con el 54% de los hombres.

En cuanto a la persona que más aporta al gasto del hogar, las personas encuestadas, señalaron que en su mayoría era el cónyuge o la pareja de la persona entrevistada quien más aportaba al gasto familiar; un 38% de las mujeres entrevistadas refirieron esta situación y un 32% de los hombres, respectivamente.

CUADRO 4.4

HONDURAS: SITUACIÓN ECONÓMICA DE LAS FAMILIAS DE LA POBLACIÓN MIGRANTE SEGÚN LUGAR DE RESIDENCIA Y SEXO DEL INFORMANTE - 2010

Variable	Total en %	Sexo del informante	
		Mujeres	Hombres
Ingreso total promedio del hogar en el último mes			
NR	8	10	6
\$ 200 o menos	59	62	54
\$201 a 248	7	7	7
\$ 250 y más	26	21	33
¿Considera que el ingreso le alcanza?			
No	71	73	68
Sí	29	27	32
Fuentes de ingreso del hogar			
Remesas	94	94	93
Salario	76	76	75
Otras	15	14	17
Persona que aporta más dinero al hogar			
Informante	38	22	63
Cónyuge/pareja	32	47	8
Padre/Madre	13	14	11
Hijos/hijas	8	7	9
Otros	10	10	9
En qué gasta principalmente el dinero			
Alimentos	50	51	48
Ropa	15	15	14
Electricidad	8	8	9
Atención médica y medicamentos	6	5	8
Alquiler de vivienda e hipoteca	3	4	2
Otro	18	17	21

Casos: Total: 306, Mujeres: 189, Hombres 117.

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.

El 71% de las personas encuestadas aseguró que el ingreso mensual promedio recibido no alcanzaba para cubrir los gastos familiares. Este aspecto tiene una relevancia significativa, principalmente porque en el 79% los hogares hay presencia de hijos. Los datos sobre ingresos, en combinación con los que señalan la falta de oportunidades laborales en Honduras, pueden explicar en gran medida el fenómeno migratorio. Pero además si se considera que los niños que integran estas familias están experimentando carencias y dificultades de acceso al sistema educativo, es previsible que sigan el mismo camino de sus familiares y por tanto migren al igual que sus familiares. Los datos anteriores cobran mayor relevancia cuando se observan en conjunto con los datos relacionados con el peso relativo que tienen las remesas en los ingresos del hogar. En el 94% de los casos encuestados, las remesas constituyen una fuente considerable del ingreso familiar. En este sentido, la emigración, más que un proyecto exclusivamente individual, se constituye en una estrategia que en mayor o menor medida es crucial para la sobrevivencia familiar.

En cuanto al uso de los ingresos del hogar, la mitad de las personas encuestadas mencionó que el principal gasto era la compra de alimentos. Otro gasto importante es la adquisición de ropa (15%). Ambos aspectos indican que el gasto familiar está enfocado mayoritariamente a la manutención del hogar y naturalmente no al gasto en bienes suntuarios, ahorro o inversión.

A partir de esta información, se logra evidenciar el peso tan significativo que tiene la recepción de remesas para una buena parte de las familias de las personas emigrantes, incluidas las intrarregionales, como estrategia fundamental en la subsistencia del hogar. No obstante, estos datos también señalan que las remesas percibidas por las familias de las personas encuestadas se limitan a hacer frente fundamentalmente a los gastos diarios familiares, por lo que no constituyen un mecanismo real para lograr la movilidad

social, por ejemplo, mediante el desarrollo de pequeños o medianos emprendimientos o el incremento de inversiones familiares.

Así, la migración constituye una estrategia para mejorar el bienestar de muchas familias hondureñas, muchas veces sin mayores pretensiones que las de facilitar el acceso a los bienes y servicios más básicos. De las sesiones de grupo realizadas con las familias de las personas emigrantes se desprende que “la salida de un miembro del hogar, con más frecuencia a El Salvador y a Guatemala, ha significado ingresos al hogar, mas no lo suficiente como para poder resolver las condiciones de precariedad en que viven” (CID Gallup-Latinoamérica, 2010: 9). Si se desea que las remesas sirvan para lograr movilidad social y desarrollo socioeconómico real y sostenido, resulta evidente que será necesario desarrollar políticas específicas tendientes a ello.

Una de las características de las migraciones intrarregionales hondureñas que puede contribuir a potenciar el aporte al desarrollo de las familias y comunidades de las personas emigrantes, es la cercanía de los países de destino de dichos flujos. Dicha vecindad representa una enorme oportunidad para favorecer la circularidad migratoria de estas personas.

La circularidad es muy importante pues permite mantener el arraigo de las personas migrantes respecto a sus comunidades de origen y la vigencia de sus relaciones familiares. Ambos aspectos resultan esenciales para asegurar el compromiso de los y las migrantes con el bienestar de sus familias y comunidades, así como mantener los recursos y talentos humanos en el país de origen.

No obstante, la circularidad migratoria, incluso entre países vecinos difícilmente se logra si no existen condiciones adecuadas para favorecer el retorno y la reinserción de las personas migrantes. En este sentido, el hecho de que las remesas, como ya se ha visto de los resultados anteriormente expuestos, no estén contri-



buyendo a generar condiciones económicas u ocupacionales para un eventual retorno de los emigrantes hondureños (las cuales podrían generarse por ejemplo a partir de la inversión productiva de las remesas para generar autoempleo) mina significativamente las posibilidades de que se dé una migración circular, incluso de migrantes intrarregionales.

La no circularidad de las migraciones intrarregionales genera impactos considerables en varios ámbitos, uno de los más importantes es el que toca a las familias de las personas emigrantes. Dicho impacto fue constatado en las sesiones de grupo que se organizaron en el marco de este estudio. En ellas los y las participantes destacaron la desintegración familiar como uno de los principales impactos que experimentan los hogares de las personas emigrantes. La deserción de los hijos del sistema educativo, la mala conducta y otros impactos negativos de la emigración, hacen preguntarse a las familias de las personas emigrantes hondureñas si el sacrificio realizado es compensado con los beneficios (ídem).

A manera de síntesis, es preciso indicar que las familias de las personas emigrantes hondureñas usan la migración como una estrategia para enfrentar la falta de oportunidades, sobre todo de empleo en Honduras. Factores como los altos niveles de dependencia de las personas menores de edad en los hogares de las personas migrantes ponen presión adicional en los ya de por sí escasos recursos familiares, escasez de recursos que es a fin de cuentas el motor principal de la migración intrarregional, tal y como lo señalan los resultados de este estudio.

En cuanto a la migración de las mujeres, destaca que la decisión de migrar muchas veces está condicionada a la relación de dependencia que tengan sus familias respecto a ellas y en este sentido, a las demandas de cuidado que enfrentan, potenciadas muchas veces por su doble rol de proveedoras y cuidadoras, en particular cuando se trata de mujeres jefas de hogares monoparentales.

Respecto a los niveles educativos con que cuentan familiares de la población migrante hondureña, los datos recabados permiten señalar que éstos son muy bajos. Casi ocho de cada diez personas encuestadas cuentan con un nivel de escolaridad por debajo de la secundaria completa. En general, las mujeres tienen niveles educativos más bajos que los hombres, factor que las pone en desventaja a la hora de entrar al mercado laboral, pues la participación en el sistema educativo no sólo posibilita tener acceso a trabajos mejor remunerados sino que permite contar con mejores herramientas para enfrentar la vida misma.

En cuanto a las familias de las personas emigrantes hondureñas, éstas son numerosas en comparación incluso a las de otros migrantes de la región. En ellas suelen vivir abuelos, padres, hermanos e incluso primos, tíos y cuñados, lo cual, como se ha señalado en el documento, se da con mayor frecuencia en aquellas familias que viven en condiciones de pobreza.

4.2 Principales características socio demográficas de las personas emigrantes

Contar con una caracterización de las personas migrantes no sólo resulta necesario para comprender las relaciones, prácticas y significados socioeconómicos y sociodemográficos que tiene la migración para aquellas personas que toman la decisión de dejar su país de origen y enfrentar nuevos retos en otros escenarios, sino para el diseño e implementación de decisiones, acciones y políticas para su gestión y atención. En esta sección se desarrollan las principales características de la población emigrante hondureña, a partir de la información suministrada por sus familiares (véase el gráfico 4.4). El hecho de que esta información haya sido recabada desde fuentes indirectas (los parientes de los migrantes y no los migrantes directamente), pese a acarrear algunos riesgos en cuanto a la precisión de los

datos obtenidos, permite abordar el fenómeno migratorio desde la perspectiva de las familias y por tanto, facilitar el estudio de los impactos reales que la emigración de uno o más de sus parientes tiene para sus familias.

Se observa que el 77% de las personas encuestadas aseguró que al menos uno de sus familiares se encontraba viviendo en otro país centroamericano al momento de la entrevista, un 17% del total de la muestra dijo tener dos o tres miembros de su familia en el extranjero, y el 6% dijeron tener más de tres.

Si bien se observa que la gran mayoría de las familias entrevistadas refirieron tener sólo uno de sus miembros trabajando en algún país de Centroamérica, destaca el hecho de que casi un cuarto del total tenía dos o más. Ello ratifica el hecho de que la migración no sólo representa una opción individual, sino muchas veces familiar y en ese sentido, la decisión de migrar no necesariamente obedece solo a estrategias de sobrevivencia o de desarrollo de carácter personal, sino también familiar. En esta línea, dado que la recepción de remesas enviadas por los emigrantes a sus familiares en Honduras constituye la principal fuente de ingresos de los hogares encuestados (un 94% de ellos dijeron que las remesas eran una de sus principales fuentes de ingresos), tener más de un miembro de la familia en otro país evidentemente representa de alguna manera una estrategia de diversificación, personal y familiar, de sujetos aportantes a los ingresos familiares.

En relación al sexo del familiar migrante que más aporta dinero a los hogares entrevistados, se observa que los hombres migrantes aportaban un poco más que las mujeres (54% y 46% respectivamente). En línea con el fenómeno de feminización de la migración que experimenta la región, se puede apreciar la importancia tan relevante que tienen las mujeres migrantes, no sólo en lo social sino también en lo económico, en la manutención de sus hogares, prácticamente equivalente a la de los hombres migrantes.

La creciente feminización de la migración resulta un fenómeno natural ante los cambios que experimenta la región. Sólo para apreciar uno de estos cambios, vale la pena señalar que según datos del Programa Estado de la Nación, el 34.8% del total de los hogares a nivel nacional para el caso específico de Honduras (Programa Estado de la Nación, 2008: 146) tienen jefatura femenina monoparental. Es evidente que a medida que las mujeres van asumiendo la responsabilidad de proveedoras en forma creciente, la opción de emigrar para ellas y para sus familias se vaya volviendo más presente. Si bien este cambio no es el único que explica la feminización de la migración, es uno de los más importantes.

Además, los datos anteriores evidencian la dificultad que experimentan las mujeres hondureñas para tener acceso a un trabajo remunerado; elemento que dinamiza y estimula su emigración.

Según los datos recabados de las encuestas, en el proceso migratorio de las mujeres, el trabajo doméstico ocupa un papel central: en Honduras el 24% de ellas trabajaba en esta actividad, y en el país de destino el porcentaje sube al 43%.

Pero mientras el trabajo doméstico aumenta en términos relativos como ocupación principal en los países de destino, otras ocupaciones económicas pierden relevancia. Por ejemplo, la agricultura reduce su importancia relativa de 32% a 27%, mientras que la educación en los países de destino no aparece como un sector en el que se inserten las personas migrantes.

El siguiente gráfico expone de manera sintetizada algunos de los datos socio-demográficos más importantes recabados desde los familiares de las personas emigrantes y que hacen referencia a el parentesco, sexo, país de emigración y ocupación, antes y después de emigrar, de la población migrante hondureña intrarregional.

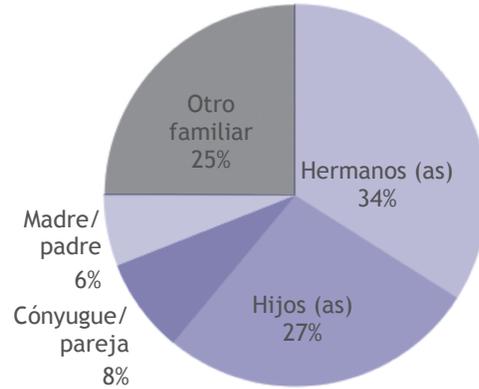
GRÁFICO 4.4

HONDURAS: CARACTERÍSTICAS DEL MIGRANTE INTRARREGIONAL HONDUREÑO QUE MÁS APORTA A SU HOGAR SEGÚN EL FAMILIAR INFORMANTE (PORCENTAJES - MUESTRA = 300)

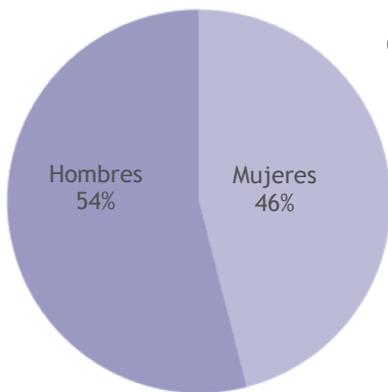
Familiares que trabajan en el extranjero



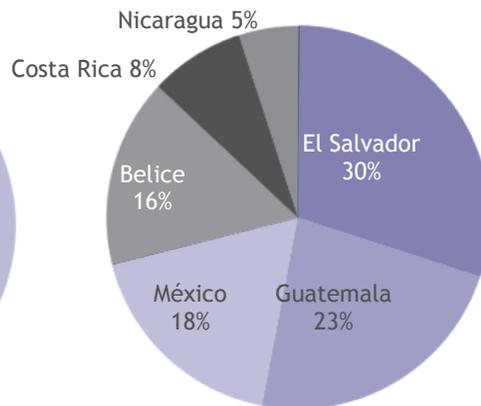
Parentesco con el familiar migrante que más aporta económicamente al hogar



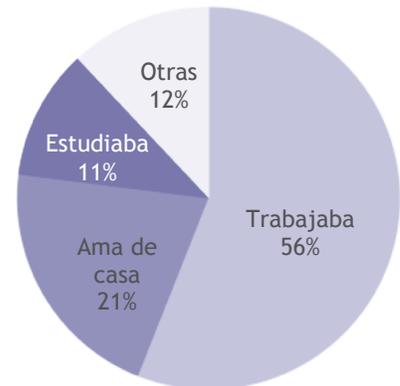
Sexo del familiar migrante que más aporta económicamente al hogar



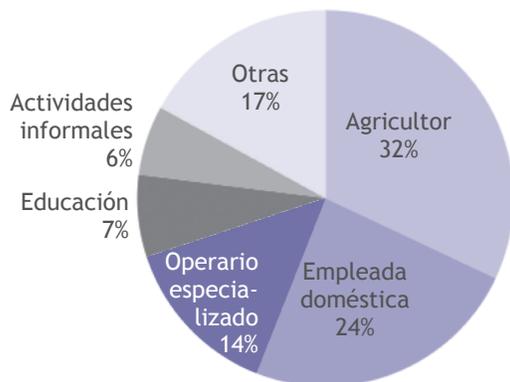
País al que emigró el familiar migrante que más aporta económicamente al hogar



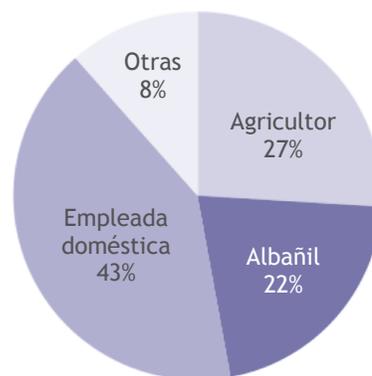
Actividad del familiar migrante antes de dejar Honduras



Ocupación del familiar migrante antes de dejar Honduras



Ocupación del familiar migrante actualmente



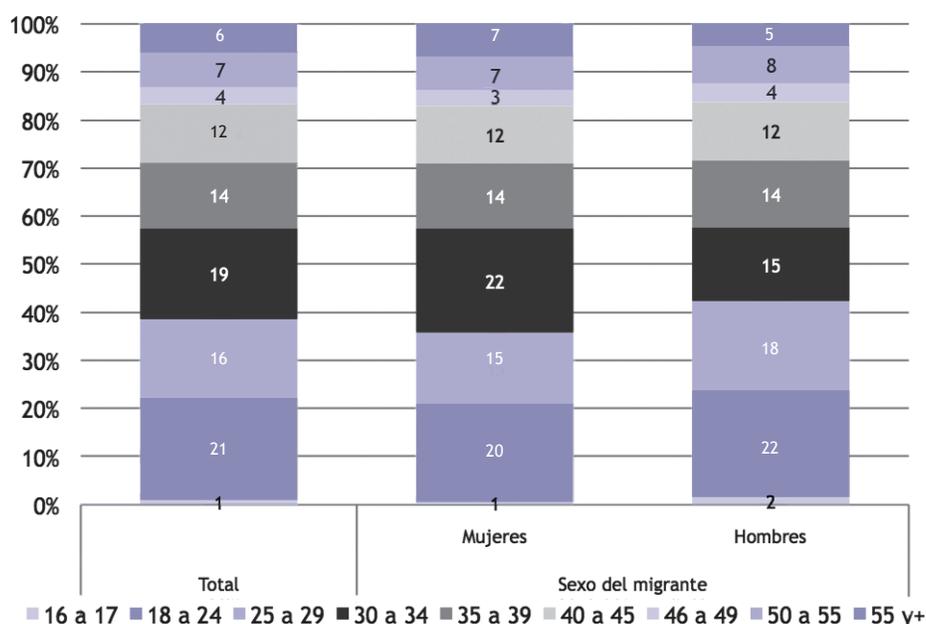
Fuente: elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.

En cuanto a las características etarias de los migrantes hondureños que más aportan a sus hogares, señaladas por los familiares entrevistados, se evidencia que la población emigrante es esencialmente joven, su edad oscila entre los 16 y los 34 años de edad (un 57% del total de esta población), como puede verse en el gráfico 4.5. El principal grupo etario de las personas migrantes que más ingresos aportan al hogar está constituido por personas de entre 18 y 24 años de edad (21%).

El grupo de 30 a 34 años de edad constituye el 19% de las personas migrantes, seguido de un 16% de personas con edades entre los 25 y 29 años. Lo anterior indica que casi seis de cada diez personas migrantes tienen menos de 35 años, tanto para los hombres como para las mujeres.

El gráfico 4.5 muestra que en los casos en donde es una mujer quien más aporta al ingreso familiar, el grupo etario de mujeres entre los 30 y los 34 años de edad es el grupo mayoritario (22%). Estos datos, si se comparan con los de los hombres, indican que las mujeres en estudio eran un poco menos jóvenes que los hombres, donde los grupos más jóvenes tienen más peso. Este comportamiento podría estar asociado a la mayor presencia de mujeres dentro de las estructuras familiares, las cuales, como se mencionó anteriormente, tienen que ver con el cuidado y la manutención del hogar, donde la migración suele reservarse para edades mayores, cuando se ha tenido hijos o cuando los hijos han alcanzado cierta edad.

GRÁFICO 4.5
HONDURAS: EDAD Y SEXO DEL FAMILIAR EMIGRANTE INTRARREGIONAL QUE MÁS APORTA AL HOGAR DEL INFORMANTE (2010 - PORCENTAJES)



Casos: 306; mujeres: 176, hombres: 130

Fuente: elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.



Las características etarias de la población emigrante en Honduras recabadas en este estudio van en línea con la dinámica de vinculación al mundo del trabajo que se experimenta en el conjunto de la región centroamericana. La fuerza laboral general de la región es joven; en algunos países la mayoría está compuesta por personas con una edad igual o menor a 25 años. El porcentaje de la población de 25 años o menos dentro de la fuerza laboral total cobra mayor relevancia en Guatemala y Honduras, mientras que en el resto de los países centroamericanos representan casi un tercio de la población trabajadora. En el caso hondureño, esta población representa el 31.1% (ídem: 147), mientras que la muestra de este estudio señaló que un 38% de las personas emigrantes en estudio se encontraban dentro de esta faja etaria; es decir, esta población migrante era aún más joven.

Llama la atención que el 12% de la población emigrante que más aporta dinero a sus familias en Honduras está constituido por personas de entre 40 y 45 años de edad, independientemente del sexo. Esta población podría corresponder a personas con una presencia más prolongada en los países de destino, más que a migrantes de reciente migración, pues si se tienen en cuenta los sectores de ocupación de la población migrante y las causas que originan la emigración, así como las tendencias evidenciadas en otros estudios, es menos probable que la migración tenga lugar a estas edades. Estos datos son congruentes con los expuestos en el cuadro 4.5.

El gráfico 4.6 muestra la relación entre el nivel educativo alcanzado por las personas emigrantes y el aporte que éstas hacen a los ingresos de los hogares encuestados. Tanto para los hombres (52%) como para las mujeres (45%), la mayoría de los emigrantes de la muestra han logrado completar la educación primaria.

Sin embargo, para toda la población, los datos evidencian la falta de acceso a la

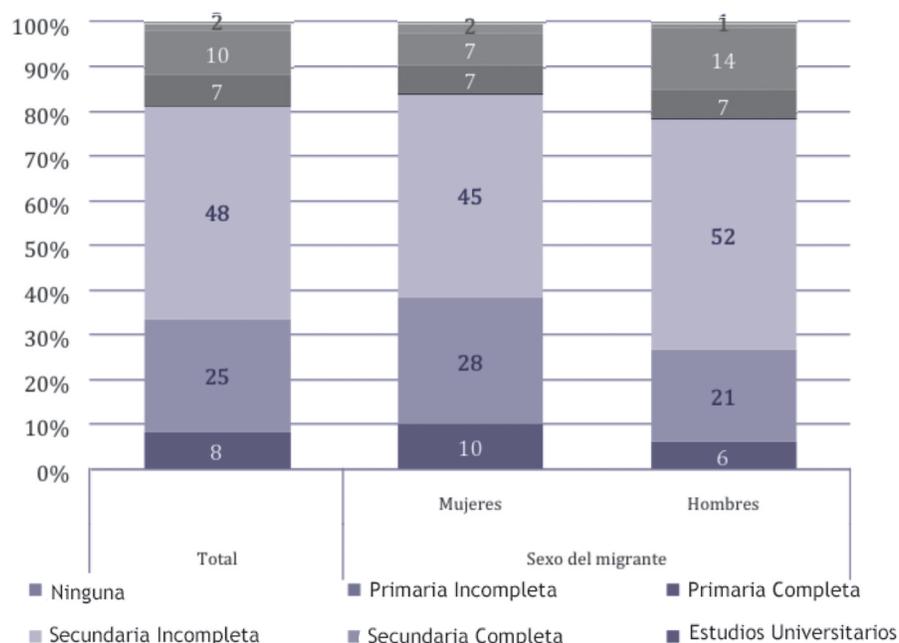
educación formal. El 81% de las personas emigrantes hondureñas de la muestra tienen primaria completa o menos. Un significativo 8% del total está constituido por personas que no cuentan con educación formal.

Llama la atención que en aquellos casos en los que los migrantes cuentan con educación secundaria completa hay una mayor presencia de población masculina (14%) que femenina (7%).

Este bajo nivel educativo tiene importantes repercusiones para las personas migrantes no sólo como causa de la emigración (al dificultar la inserción en empleos de calidad), sino como factor que sin duda alguna también delinea el destino del migrante en el país de destino. Así, por ejemplo, diversos estudios han señalado que para aquellos emigrantes cuyo nivel de cualificación es más elevado, el acceso al mercado laboral, así como la posibilidad de obtener un estatus de regularidad migratoria, se da con mayor facilidad (Estado de la Nación, 2008: 254). En contraste, estas posibilidades se ven restringidas para la población migrante centroamericana con más bajos niveles educativos. La mayoría de los trabajos a los que esta población tiene acceso son en el sector informal, en pequeñas y medianas empresas intensivas con demanda de mano de obra no calificada. Lo anterior se da, entre otras cosas, como estrategia para reducir el costo de sus operaciones (ídem: 254).

Esta dinámica e intensa relación entre educación, pobreza y migración se manifiesta también en la oferta/creación de empleos que se hallan en el actual contexto regional, en el cual existen sectores estratégicos para la generación y acumulación de capital, que son a la vez las principales fuentes de empleo y donde priva la oferta y demanda de mano de obra de baja cualificación (ídem: 525) y de baja remuneración.

GRÁFICO 4.6
HONDURAS: FAMILIAR MIGRANTE INTRARREGIONAL QUE MÁS APORTA AL GASTO DEL HOGAR
ENCUESTADO SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN
(2010 - PORCENTAJES)



Casos: Total: 306, Mujeres: 176, Hombres: 130

Fuente: elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.

Según datos del Estado de la Región (2008), para el año 2006 el conjunto de la población centroamericana en condiciones de pobreza se estimaba en un 46.5%, de la cual el 20% estaba en pobreza extrema. Esto implica que sus ingresos no le alcanzaban para cubrir sus requerimientos mínimos de alimentación (ídem: 93). Estos niveles de pobreza son una de las principales explicaciones de los flujos migratorios que curiosamente no persiguen siempre un cambio de sector de ocupación (dados los niveles educativos de la población esto no sería posible) sino muchas veces, más bien, un cambio en el nivel de remuneración, según se ha podido ver en los propios datos de este estudio.

Adicionalmente, se puede inferir que en la medida que la dinámica de generación/oferta de empleo en Centroamérica se mantenga, seguirá existiendo una demanda de mano de obra barata y no calificada.

Esto implicará indirectamente que no exista, desde los sectores productivos, la necesidad de empujar hacia la priorización de la educación de la población nacional o extranjera como un elemento fundamental para asegurar el desarrollo empresarial y con ello el desarrollo nacional y regional, por vía de una fuerza de trabajo más profesional y más calificada.

En cuanto a las dinámicas migratorias experimentadas por las personas emigrantes hondureñas de la muestra, el cuadro 4.5 sintetiza los datos recabados por este estudio. Según se puede observar, El Salvador es el principal país de destino de la población migrante hondureña (29.1%). Este dato es consecuente con los datos recopilados en El Salvador en el marco de este estudio sobre el origen de la población migrante centroamericana que llega a ese país.



CUADRO 4.5
HONDURAS: DATOS DE FLUJOS MIGRATORIOS SEGÚN PAÍS DE DESTINO
(PORCENTAJES)

País al que se trasladó	Total	Sexo	
		Femenino	Masculino
El Salvador	29,1	30,2	27,4
Guatemala	21,9	22,2	21,4
México	17	16,4	17,9
Belice	15,7	16,4	14,5
Costa Rica	7,8	5,3	12
Nicaragua	4,9	5,3	4,3
No Responde	2	2,1	1,7
Panamá	1	1,6	0
Otro	0,7	0,5	0,9
Total	100	100	100
Cantidad de encuestados	306	189	117
Año en el que salió del país			
No Responde	5,9	3,7	9,4
1965 a 1979	2	2,1	1,7
1980 a 1988	2,3	1,6	3,4
1990 a 1999	14,1	13,2	15,4
2001 a 2005	13,7	13,8	13,7
2006 a 2010	62,1	65,6	56,4
Total	100	100	100
Cantidad de encuestados	306	189	117

Fuente: elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.

El segundo país de destino en importancia para la emigración hondureña es Guatemala, hacia donde se dirige el 21.9% del total de los emigrantes según los informantes clave. El tercero es México, que representa el país de destino para un 17% del total de los casos. Además, los datos señalan que en el período 2006-2010 se ha intensificado la dinámica emigratoria en Honduras. Durante el período 2006-2010 se evidencia la salida del 62.1% del total de los migrantes de la muestra, por lo que se trata de flujos migratorios relativamente recientes de naturaleza más bien económica y en menor medida asociados a recientes desastres climáticos.

Si bien, los flujos migratorios experimentados desde Centroamérica han tenido como principales causas los conflictos bélicos culminados a inicios de la década de los noventa del siglo pasado, así como aspectos de índole económica relacio-

nados con los mercados laborales, el fin del siglo pasado trajo consigo un nuevo elemento dinamizador de los flujos migratorios en la región en general y en lo particular de Honduras: el huracán Mitch.

Entre los días 28 y 30 de octubre de 1998, el huracán Mitch destruyó buena parte de la infraestructura hondureña. El sistema de telecomunicaciones, las vías de tránsito, las fuentes de trabajo y las viviendas fueron destrozados. Se estima que alrededor de un centenar de puentes quedaron destruidos, así como un aproximado de 70.000 hogares devastados. Las pérdidas también incluyeron miles de muertos, heridos y desaparecidos⁶. Además, implicó que muchas personas perdieran su hogar y empleo, lo cual

⁶ Según el Programa Estado de la Nación (1999) tras el fenómeno del Huracán Mitch se registraron un total de 6.600 personas muertas, 8.052 desaparecidas y 11.998 heridas.

dinamizó los movimientos migratorios desde este país.

El comportamiento identificado en el período 2001-2005 según los datos de este estudio no refleja los efectos de este fenómeno natural en la dinámica migratoria hondureña. El comportamiento atípico del flujo emigratorio, según la muestra, se identifica en el período 2006-2010, presentándose un incremento de más del 450% con respecto al período anterior.

Esto podría sugerir que si bien el huracán Mitch produjo flujos migratorios, estos resultaron más bien temporales o bien tuvieron como destino otros países fuera de la región.

A manera de síntesis, los datos de este estudio señalan que la población emigrante intrarregional se dirige principalmente a El Salvador, Guatemala y México, y estos flujos migratorios intrarregionales se intensificaron principalmente a partir de la última década. En general, es una población joven con bajos niveles de educación, lo que de alguna forma les limita la posibilidad de tener acceso a trabajos mejor remunerados que requieren de niveles de cualificación más altos. Estos migrantes satisfacen una demanda de mano de obra barata y no calificada que es exactamente la que ellos pueden proveer.

Si bien ha habido eventos dinamizadores de las migraciones, como el Huracán Mitch, estos probablemente han sido de carácter temporal, al menos en el caso hondureño. Ha sido sobre todo la falta de oportunidades de empleo en Honduras lo que ha empujado a las familias hondureñas a emplear la migración como una estrategia familiar de bienestar y sobrevivencia. Con la migración se diversifican las fuentes de ingresos, aunque tiene costos muy importantes en las estructuras familiares.

4.3 Los impactos económicos: el rol de las remesas como estrategia de ingresos

A continuación, se analizan las principales implicaciones que han tenido las remesas en la dinámica de las familias de las personas migrantes hondureñas, el impacto en su calidad de vida y las percepciones que los informantes clave tienen respecto a la migración, a partir de los datos recabados en este estudio.

Según el Programa Estado de la Nación (2008) las remesas enviadas por trabajadores emigrantes se han convertido en una de las principales fuentes de financiamiento de los países en desarrollo, principalmente aquellos ubicados en América Latina y el Caribe, región que ocupa el primer lugar en términos de receptores (ídem: 260). Según Fajnzylber (2007), las remesas representan cerca del 70% de la inversión extranjera directa y superan cinco veces la asistencia oficial para el desarrollo en la región.

Aunque Honduras no es el principal receptor de remesas de la región centroamericana, el año 2000 marca el inicio de una mayor articulación y dependencia económica de éstas, a tal punto que para el año 2007 las remesas representaron el 22% del PIB (Naciones Unidas, 2009). El monto total de las remesas recibidas por Honduras, que en 2007 (antes de la crisis económica mundial) equivalían a 2,700 millones de dólares anuales, han convertido a este país como el tercer país con mayor influjo de remesas en Centroamérica (Estado de la Región, 2008).

Un estudio realizado en 150 países muestra que Honduras, El Salvador, Nicaragua y Guatemala están entre los veinticinco países con mayor recepción de remesas en el mundo en relación a su PIB, ocupando Honduras el tercer lugar en importancia en la recepción de remesas (Orozco, 2007). Asimismo, en Honduras las remesas han llegado a representar más del doble de los ingresos originados por las exportaciones de bienes no maquilados (ídem).



El gráfico 4.7 detalla la función que cumplen las remesas respecto a los ingresos que reciben las familias hondureñas, según los datos de la muestra. Entre la información recabada, destaca que la mayoría de la población emigrante hondureña entrevistada no envió remesas a sus familiares entre enero y mayo del 2010 (56%), mientras que el restante 44% sí lo hizo. Esta característica podría estar asociada, en primer lugar, a la crisis económica mundial y, en segundo lugar, a un cambio en las prioridades familiares de la persona que emigró, tal y como se verá más adelante.

Otro hecho que podría explicar la existencia de un amplio grupo de la población emigrante que no envió ayuda económica a sus familiares en Honduras entre enero y mayo de 2010, podría estar asociado con la llegada de familiares de las personas emigrantes a los países de destino o, incluso, a la desarticulación familiar o la desvinculación y la pérdida de lazos afectivos que podrían estar experimentando las personas emigrantes con sus familiares en Honduras, principalmente al insertarse en las sociedades de acogida y al construir nuevos proyectos familiares en los países de destino.

A pesar de que una gran parte de la población entrevistada no envió remesas en el 2010, son las mujeres (46%), en comparación a los hombres (41%), quienes enviaban con mayor frecuencia dinero a sus familiares en Honduras.

Respecto al monto que reciben las familias de las personas emigrantes hondureñas, el promedio es de \$75 mensuales, muy por debajo de los \$350 mensuales en los que está estimada la canasta básica hondureña en la actualidad. Aun así, se logra identificar que el monto recibido por parte de las familias de las personas emigrantes hondureñas es muy significativo. Para un 20% de las familias encuestadas, el monto enviado constituye el principal ingreso económico por parte del núcleo familiar, mientras que para el 31% de las familias constituye entre un

cuarto y la mitad del ingreso familiar total.

Las familias entrevistadas reciben ayuda económica proveniente de las personas emigrantes hondureñas una vez al mes en promedio, lo que les permite planificar el gasto familiar mes a mes, principalmente para aquellas familias en las que las remesas constituyen una de las principales fuentes de ingresos.

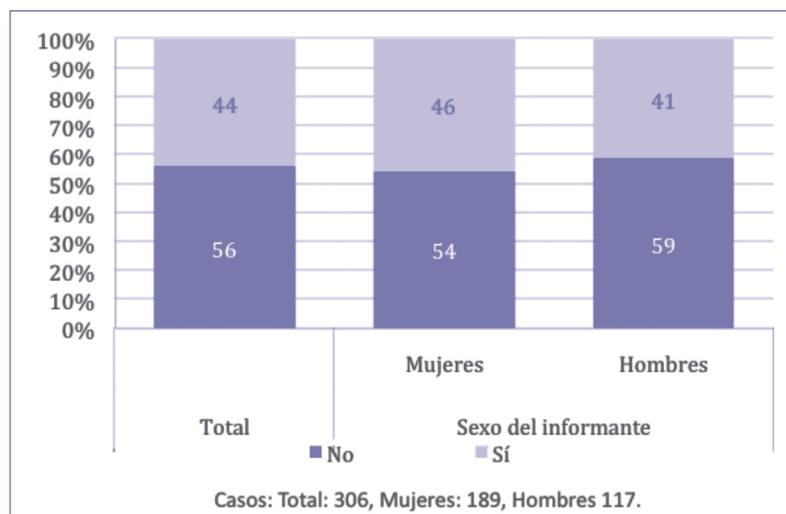
Según se puede observar en la información suministrada en el gráfico 4.7, un 26% de las familias de la población emigrante recibía ayuda económica con una frecuencia irregular. Lo anterior no le resta importancia a las remesas percibidas por las familias encuestadas, pero sí le dificulta a esta parte de la población el poder planificar el gasto del hogar mes a mes.

El gasto realizado por las familias de las personas emigrantes hondureñas refleja la importancia fundamental que tiene el envío de remesas para la manutención del hogar. En este sentido, se identifica la vestimenta y la alimentación como los principales rubros en los que se invierte la ayuda percibida por parte del conjunto de familias que reciben ayuda económica proveniente del exterior de Honduras.

Si bien, existe un amplio sector de la población encuestada que no percibe ayuda económica de la población emigrante hondureña, queda en evidencia que dicha ayuda tiene una significativa importancia para el gasto realizado por las familias participantes del presente estudio.

Este elemento particular plantea la necesidad de desarrollar mecanismos que, en alguna medida, faciliten el envío y recepción de las remesas, sobre todo cuando este envío es realizado a través de agencias de remesas (37%) y bancos (26%) en los cuales, eventualmente, el costo del servicio es sumamente elevado en comparación del monto enviado por las personas emigrantes hondureñas.

GRÁFICO 4.7
HONDURAS: REMESAS RECIBIDAS POR LAS FAMILIAS DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE SEGÚN EL INFORMANTE - 2010



Datos sobre remesas enviadas			
-Casos que recibieron remesas durante el último año : 134-			
Monto de la ayuda		Frecuencia con que recibe las remesas	
Hasta \$99	49	Cada ocho días/15 días	13
\$100 hasta 149	35	Cada mes	28
Más de \$150	12	Cada 6 a 8 semanas	16
Irregular	4	Cada 9 a 12 semanas	7
Dinero recibido último mes		Más de tres meses	10
Promedio	\$75	Irregular	26

Honduras: importancia de las remesas recibidas por las familias de la población inmigrante según el informante . 2010			
-Casos: 134-			
Porcentaje del ingreso mensual que representan las remesas		Le han enviado artículos o bienes	
Menos de un 25%	19	Sí	17
25% - 49%	31	No	83
50%	16	Frecuencia que recibe artículos o bienes (53 casos)	
Más de un 50%	8	Mensual	4
La gran mayoría	20	Trimestral	9
NS/NR	5	Semestral	23
Medio por el que recibe las remesas		Anual	49
Agencia de remesas	37	Otra	11
Bancos	26	Tipo de artículos o bienes que recibe (53 casos) 1/	
Familiares, vecinos, amigos	9	Ropa/zapatos	68
Encomendaderas/os	7	Electrodomésticos	34
Servicio de buses, transporte público	1	Juguetes	4
En lo que ha invertido el dinero de las remesas		Computadoras	2
Alimentación y vestuario	94	Medicinas	2
Salud/medicamentos	27	Artículos para estudiar	2
Pago de deudas	19	Importancia de las remesas para subsistir	
Pago de servicios	13	Mucha	42
Estudios	11	Índice 2/	4.1

1/ Respuesta de selección múltiple.

2/ 5 es mucha importancia y 1 es ninguna importancia

Fuente: elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.



A manera de síntesis, las remesas constituyen uno de los principales rubros del ingreso familiar detectados en el presente estudio, así como uno de los principales rubros para hacerle frente al gasto diario. En contraste con otros estudios, y por alguna razón que no se logra precisar en el marco de esta investigación, se identifica que la mayoría de las personas emigrantes hondureñas no envió remesas a sus familiares en Honduras durante 2010. Si esto refleja la incapacidad de una parte de la población entrevistada de enviar remesas, es importante identificar los factores que limitan la posibilidad de las personas emigrantes de enviar ayuda económica a sus familiares en Honduras. En general, las remesas son ayudas económicas de montos no muy altos, pero sí muy importantes en comparación con los ingresos familiares.

Las familias que reciben ayuda económica de sus familiares en el extranjero, lo hacen con relativa frecuencia y estabilidad. Una de cada cinco familias entrevistadas depende de la recepción de remesas, lo que resalta la necesidad de establecer mecanismos propicios que faciliten tanto el envío como la recepción de remesas.

4.4 Los impactos en la calidad de vida de las familias

El cuadro 4.6 permite identificar el impacto que tiene el fenómeno migratorio a nivel familiar según los informantes. Es preocupante que sólo el 13% de las familias encuestadas menciona que su situación ha mejorado sustancialmente desde que un miembro de la familia emigró.

Según el 82% de las personas encuestadas, la salida de un miembro de su familia no ha ocasionado una modificación en el

entorno del hogar, aunque son más los hombres (87%) que las mujeres que dicen esto (79%).

Los datos recabados destacan que la migración tiene un impacto a nivel familiar. El 11% de los casos encuestados señala haber experimentado una recomposición de la dinámica familiar, y el 12% de las informantes mujeres aseguran tener entre sus nuevas tareas el cuidado de los hijos del emigrante y la toma de nuevas decisiones producto de lo anterior, además de que han experimentado desintegración familiar.

La percepción de que la migración ha provocado una desintegración familiar es identificada por el 24% del total de los casos encuestados, y se siente la ausencia del familiar (15%) y el desamparo en los momentos difíciles (8%) como otros impactos negativos de la migración. En total, el 43% de la población encuestada asegura haber experimentado cambios en el comportamiento, como indisciplina y tristeza, situación que es experimentada especialmente por los niños y jóvenes al emigrar un miembro de su familia.

Según los informantes clave, “la partida de un miembro de la familia hacia otro país deja mucha tristeza y un vacío difícil de superar en las familias hondureñas, es una decisión dura y difícil, sin embargo la búsqueda de mejores condiciones de vida para la familia, motiva a muchos hondureños a emigrar, dejando a sus seres queridos en su país de origen” (CID Gallup-Latinoamérica, 2010: 34).

Las principales razones que identifican los familiares de las personas migrantes para abandonar el país, están relacionadas con tres aspectos clave: razones económicas, razones políticas y razones sociales tal y como lo muestra la ilustración 4.1.

CUADRO 4.6
HONDURAS: IMPACTO DE LA MIGRACIÓN INTRARREGIONAL EN LAS FAMILIAS
SEGÚN LA PERSONA INFORMANTE - 2010

Variable	Total	Sexo del informante	
		Mujeres	Hombres
Situación del hogar al irse el familiar			
Mucho mejor	13	13	13
Índice ^{1/}	3,2	3,1	3,2
Modificaciones en las familias			
Ninguna	82	79	87
Restricción de gastos ^{2/}	17	21	10
Composición del hogar ^{3/}	11	12	9
Impactos negativos para la familia			
NS/NR	39	40	38
Separación: desintegración familiar	24	23	25
Ausencia: del familiar	15	15	14
Soledad: desamparo en momentos difíciles	8	8	8
Falta figura paterna/materna	6	5	6
Otros	9	8	12
Impacto en los niños/jóvenes			
NS/NR	47	40	60
Convivencia ^{4/}	43	51	27
Enfermedades	11	12	8
Ningún impacto	8	8	9
Escuela ^{5/}	2	1	4
Otros	1	1	1

1/ 5 es mucho mejor y 1 es ninguno.

2/ Incluye: gastos de alimentación, vivienda y uso del tiempo para actividades recreativas.

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

4/ Incluye: indisciplina, tristeza.

5/ Incluye: deserción, problemas en la escuela.

Casos: Total: 306, Mujeres: 189, Hombres: 117.

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de las encuestas de CID-Gallup en Honduras, abril-mayo 2010.

Tal como se puede observar en la ilustración 4.1, la crisis económica, la falta de fuentes de empleo, la mala remuneración y los deseos de contar con bienes propios se constituyen como las principales razones para emigrar. La dificultad de encontrar un trabajo digno y bien remunerado, que permita cubrir al menos todas las necesidades básicas de la familia, es el principal motivador para

migrar. Los países de preferencia por parte de la población migrante hondureña son México, Guatemala, El Salvador, Belice, Nicaragua y en menor escala Costa Rica. “México es visto como un trampolín para seguir su camino y llegar algún día a los Estados Unidos, sin embargo la dificultad que enfrenten en el camino, provoca que su destino final sea México. Guatemala es visto como un país de oportunidades de

empleo y aunque el salario sea similar al percibido en Honduras” (ídem: 30). Además, un factor importante que explica la migración hondureña, de tipo social, es el rencuentro familiar. Respecto a las razones políticas, las personas encuestadas identifican la inestabilidad política y la ausencia de inversión extranjera como factores importantes. Este último está asociado a la generación de empleos por parte de las familias de los emigrantes.

A manera de síntesis, si bien la migración constituye una estrategia familiar importante para asegurar su bienestar, sólo una pequeña proporción de la población encuestada señala que su situación ha mejorado con la partida de algunos de sus familiares hacia el extranjero. Esto es preocupante, y subraya la necesidad de más estudios sobre las razones que explican esto. Podría reflejar la pérdida de comunicación y relación por parte de la población emigrante y sus familias en Honduras.

ILUSTRACIÓN 4.1

Razones económicas	Razones políticas	Razones sociales
<ul style="list-style-type: none"> • Crisis económica. • Falta de fuentes de empleo. • Empleos mal remunerados. • Deseo de contar con bienes propios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crisis política nacional, la cual ha generado inestabilidad política y, como consecuencia, la no inversión de empresarios nacionales ni extranjeros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reunirse con otros familiares que han emigrado previamente, tales como abuelas, padres.

5 Marco legal e institucional



El presente apartado expone las principales características de los mecanismos legales e institucionales, existentes en Honduras, a partir de los cuales se abordan, gestionan y administran los flujos inmigratorios y emigratorios, haciendo especial énfasis en 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 países como Honduras cuya historia reciente está caracterizada por fuertes flujos emigratorios.

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 Honduras quien estuvo a cargo de la recopilación y validación de esta información.

5.1 Marco nacional

Ley de Migración

En Honduras no existe un instrumento legal específico para la gestión de los flujos migratorios laborales, sino que la normativa en la materia se incluye en una serie de acápite incluidos en la Ley de Migración y Extranjería (Decreto Legislativo No. 208-2003) y su Reglamento. A partir de dichos acápite se establecen

derechos y obligaciones para personas e instituciones en materia de migración laboral.

Es de resaltar también que Honduras carece, en el sentido estricto, de una política migratoria expresa por escrito y expedida por algún órgano del Estado, y tampoco cuenta con una política migratoria laboral expresa. En virtud de ello, los principios de la política migratoria laboral hondureña sólo pueden apreciarse a partir de los actos del Estado y particularmente del gobierno, que versan sobre la entrada, salida y permanencia de migrantes trabajadores desde y hacia el país, entre ellos principalmente los que se derivan de los contenidos y de la aplicación de la legislación vigente.

Al respecto, Mejía (2007) señala que al observar las atribuciones de la Secretaría de Gobernación y de la Dirección General de Migración y Extranjería, así como los objetivos de la ley de Migración y Extranjería, es posible determinar que los principios que caracterizan la política migratoria hondureña están dirigidos a establecer rígidos mecanismos de control sobre las personas extranjeras, a fin de prevenir y regular la migración irregular. “Como muestra, tenemos que de las 31 atribuciones que la ley le reconoce a la Dirección General de Migración y Extranjería, 28 de ellas se refieren a actividades concretas de control migratorio” (Mejía, 2007:20).



Instituciones encargadas de la gestión migratoria laboral

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) es la entidad pública encargada de gestionar las migraciones laborales. Por Ley, tiene la competencia de encargarse de los contratos de trabajo de las personas extranjeras y nacionales en el extranjero, de acuerdo con el artículo No. 591, numeral 16, del Código de Trabajo (Decreto No. 189 de 1959).

Además, según el art. 43 del Código de Trabajo hondureño, es competencia de la STSS regular, supervisar y controlar el reclutamiento y la contratación de trabajadores/as hondureños/as para la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero ya sean estos contratados con gobiernos, empresas o entidades domiciliadas dentro o fuera del territorio nacional. Todo lo anterior, garantizándoles los derechos establecidos en la legislación laboral del país en el que se prestarán los servicios, así como en los convenios internacionales fundamentales (OIT). Igualmente, será por medio de la Dirección General de Empleo que ésta regulará, supervisaré y controlará a las personas naturales o jurídicas que efectúen reclutamiento y/o contratación de trabajadores/as hondureños/as para laborar en el extranjero, para cuyo propósito emitirá las regulaciones pertinentes.

Asimismo, le corresponde a la STSS realizar estudios e investigaciones sobre migraciones laborales –tanto internas como a nivel internacional–, elaborar planes de colonización, proponer políticas y medidas al respecto, y participar en su ejecución (Decreto No. 1051, Art. 3).

Para el ejercicio de sus funciones, la STSS cuenta con una Sub-secretaría de Estado y con los siguientes organismos: Dirección General del Trabajo, Inspección General del Trabajo, Dirección General de Empleo, Dirección General de Salarios, Dirección General de Previsión Social y Procuraduría del Trabajo (Decreto Ejecutivo PCM-008-

97, art. 65). Sus funciones son las siguientes (art. 66):

- *Dirección General del Trabajo:* responsable de los asuntos derivados de las relaciones laborales y de ejecutar aquellas acciones destinadas a promover la armonía entre empleadores y trabajadores.
- *Inspección General del Trabajo:* encargada de velar por el cumplimiento de la legislación laboral, sus reglamentos, contratos colectivos de trabajo y demás disposiciones obligatorias relativas al trabajo.
- *Dirección General de Empleo:* responsable de ejecutar las acciones relacionadas con las políticas de empleo, inclusive de las personas con discapacidad, y de formación de mano de obra.
- *Dirección General de Salarios:* se ocupa de ejecutar las acciones relacionadas con las políticas de salarios, especialmente del salario mínimo.
- *Dirección General de Previsión Social:* encargada de la coordinación de las instituciones de previsión y seguridad sociales y de atender los asuntos relacionados con las políticas sobre esas materias, así como de la educación laboral.
- *Procuraduría del Trabajo:* brinda servicios de representación o de asesoría jurídica a sindicatos de trabajadores o a trabajadores de escasos recursos económicos, que lo soliciten.

Finalmente, es importante señalar que las competencias de la STSS están dadas por el Código de Trabajo (Decreto No. 189 de 1959), la Ley de Administración Pública (Decreto 146-86) y el Reglamento de Organización Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo PCM-008-97.

Otra de las instancias involucradas en la gestión de los flujos migratorios en Honduras es la Secretaría de Seguridad. Según la Ley Orgánica de la Policía Nacional (Decreto No. 672008), las Policías Migratoria, de Frontera y Portuaria están reguladas por los acuerdos emitidos por el Poder Ejecutivo. Éstas son dependientes de la Dirección Nacional de Servicios Especiales de Investigación y sus funciones son apoyar y coordinar actividades con las autoridades competentes en materia de migración, extranjería y población.

Además, el Manual de Funciones de la Dirección Nacional de Servicios Especiales de Investigación (DNSEI) establece que otra de sus funciones, por medio de su División de Policía Migratoria, es apoyar a la “Dirección General de Migración y Política Migratoria” en el control de inmigrantes.

En primera instancia, la Ley estipula que la Dirección General de Migración y Extranjería⁷ podrá conceder permisos especiales de permanencia en el país hasta por un máximo de cinco años a personas extranjeras que lo soliciten por causas justificadas, como es el caso de los/as trabajadoras/as migrantes (art. 39).

En lo que respecta a la contratación de personas extranjeras en empresas o Instituciones, el art. 40 de la Ley de Migración y Extranjería establece que los/as extranjeros/as contratados/as por personas naturales o jurídicas establecidas en Honduras, o por instituciones gubernamentales o no gubernamentales, podrán optar por un permiso especial de permanencia cumpliendo con los requisitos establecidos en esta Ley y las demás disposiciones reglamentarias. Así, “la Dirección General de Migración y Extranjería en consulta con la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y

⁷ Marco Jurídico: Ley de Migración y Extranjería, aprobada mediante Decreto Legislativo No. 208 - 2003; Reglamento de la Ley de Migración y Extranjería, aprobado mediante Decreto Ejecutivo No. 018-2004; Constitución de la República de Honduras, Artículos 30 al 35.

Seguridad Social, verificará las condiciones de contratación según las modalidades previstas en el Reglamento de esta Ley” (Decreto Legislativo No. 208-2003, art. 40).

Asimismo, de acuerdo con el Reglamento de la Ley, la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) podrá conceder permisos especiales de permanencia, hasta por un máximo de cinco años, a personas extranjeras que lo soliciten por causas justificadas. Entre estos motivos se menciona a los/as trabajadores/as migrantes con permanencia mayor a los tres meses en el país (art. 42).

El Reglamento del Decreto Legislativo No. 208-2003 establece los requisitos para obtener permisos especiales de permanencia en la categoría de trabajador migrante. Estos requisitos se resumen en el diagrama 5.1.

Legislación conexas en materia de migración laboral

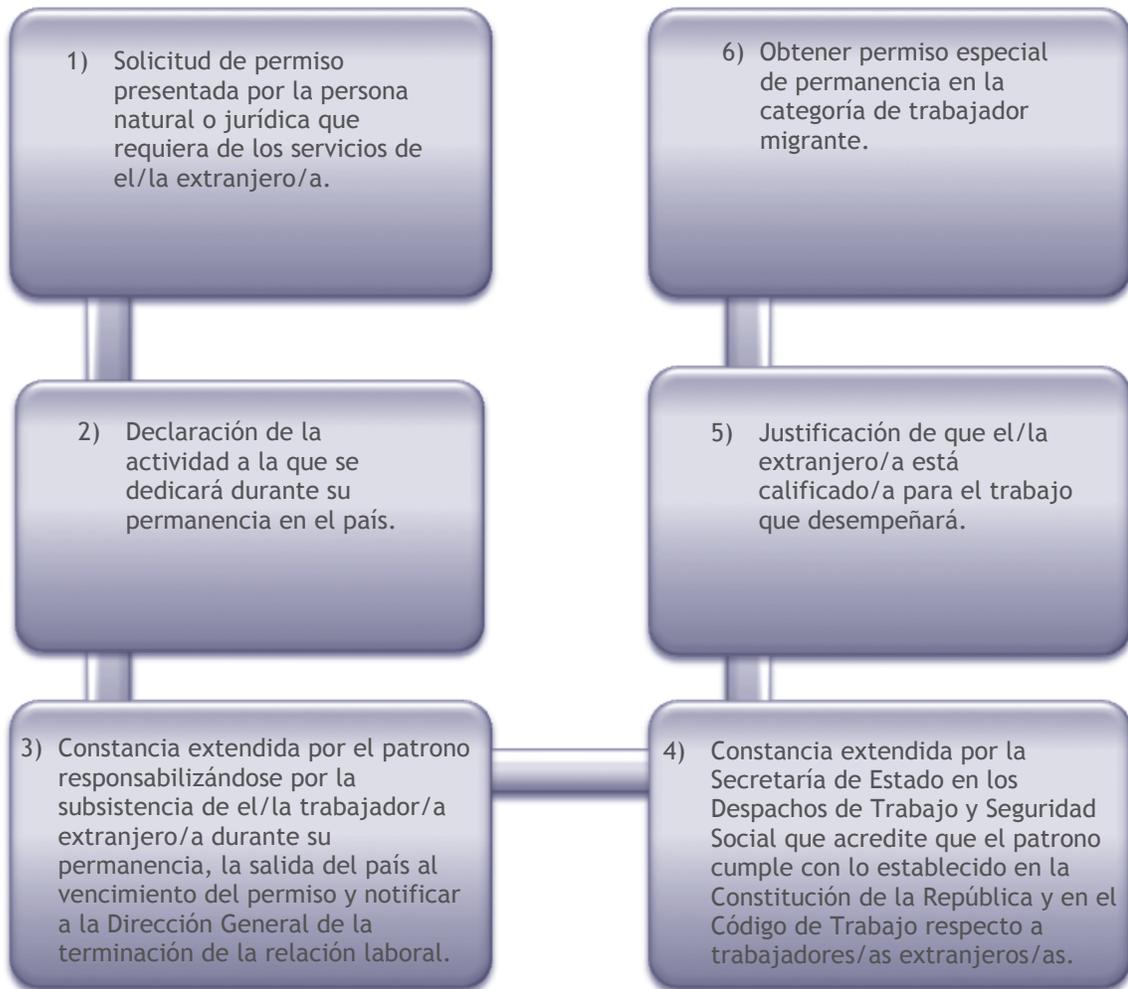
Como legislación conexas a la existente, en materia de migración laboral, pueden citarse los artículos del Código de Trabajo que protegen a la persona extranjera que realiza actividades remuneradas en el país.

En el art. 11 del Código de Trabajo se prohíbe a los patronos emplear menos de un 90% de trabajadores/as hondureños/as y pagar a éstos menos del 85% del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen.

Ambos parámetros pueden modificarse si así lo exigen evidentes razones de protección y fomento de la economía nacional o la carencia de técnicos/as hondureños/as en determinada actividad, o la defensa de los/as trabajadores/as nacionales que demuestren su capacidad.



DIAGRAMA 5.1
HONDURAS: REQUISITOS PARA OBTENER PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA EN LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR MIGRANTE



Fuente: elaboración propia con base en el Reglamento de la Ley de Migración y Extranjería, aprobado mediante Decreto Ejecutivo No. 018-2004

En cualquier circunstancia, el Poder Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en un 10% cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los/as trabajadores/as extranjeros/as.

Ahora bien, el alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el Poder Ejecutivo cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Poder Ejecutivo o contratada por el mismo, que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de

carácter cultural, o cuando se trate de centroamericanos/as de origen. No obstante, el acuerdo que dicte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe expresar claramente las razones, el límite y la duración de la modificación que se haga.

En caso de que el Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes debe exigir a las empresas:

- a) Que realicen inmediatamente programas efectivos de entrenamiento y capacitación de los/as trabajadores/as hondureños/as.
- b) Que presenten, semestralmente, o cuando sean requeridos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informes detallados de los puestos ocupados por personas extranjeras, que contengan los requisitos y especializaciones requeridas para los cargos, y las atribuciones de éstos.

Cuando la Inspección General del Trabajo, previo estudio, determine que los/as nacionales están capacitados/as para desempeñar con eficiencia los puestos especializados, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe requerir a la empresa para que proceda a la sustitución de el/la trabajador/a extranjero/a por el nacional.

Es importante mencionar que estas disposiciones no aplican a gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas, siempre que el total de éstos/as no excedan de dos en cada una de ellas.

Asimismo, en el Código de Trabajo se establecen algunas protecciones y regulaciones para el trabajo fuera de Honduras.

En primer lugar, y como ya se señaló, corresponde a la Secretaría de Estado, mediante los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, regular, supervisar y

controlar el reclutamiento y la contratación de trabajadores/as hondureños/as para la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero.

Asimismo, la Secretaría de Estado mediante los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Empleo, regulará, supervisará y controlará las personas naturales o jurídicas que efectúen reclutamiento y/o contratación de trabajadores/as hondureños/as para laborar en el extranjero, para lo cual emitirá las regulaciones del caso. Entre las principales condiciones que debe verificar la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), se encuentran (art.44):

- La minoría de edad.
- La garantía adecuada para la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de la persona trabajadora.
- El efecto de la inmigración para la economía nacional, en cuyo caso la Secretaría de Estado, mediante los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, debe hacer una exposición razonada y detallada de tal necesidad
- Que los contratos aseguren la dignidad de los/as trabajadores/as nacionales.

Se exceptúan de las regulaciones anteriores los trabajadores con título profesional o aquellos técnicos cuyo trabajo requiera conocimientos calificados o especializados.

Por último, la “Ley de Carné de trabajo para extranjeros” (Decreto No. 110 del 1° de noviembre del 1966) regula la mano de obra extranjera que labora en Honduras. En el art. 1° se crea el carné de trabajo para extranjeros/as, el cual deberá ser extendido por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, previa presentación de los documentos que le acrediten como “Residente legal” en el país. En el art. 3 se consigna que para que los/as extranjeros/as puedan trabajar en el país están obligados/as a obtener el carné al que se hace referencia en este Decreto.



Por su parte, el régimen de seguridad social establece y regula la obligación de la inscripción en forma genérica de todo aquel trabajador que sea contratado legalmente por una empresa, incluidos los trabajadores migrantes.

Disposiciones en materia de reclutamiento de trabajadores/as

El Decreto Legislativo No. 69-2010, del 10 de junio del 2010, fue instituido con la finalidad de establecer un régimen especial de migración que facilitara la inmigración regular para su inserción en diferentes mercados de trabajo, con énfasis en el estadounidense, teniendo como base la oferta laboral de asociaciones de productos agropecuarios del Valle de San Joaquín en el Estado de California para emplear mano de obra hondureña.

En su art. 1° se señala que, sin perjuicio de lo establecido en el Código de Trabajo, se crea un “Régimen Especial de Migración Legal de trabajadores/as hondureños/as”, para trabajar en el sector agrícola de los Estados Unidos de América y de otros países.

El régimen señala que la emigración de dichos trabajadores será manejada por asociaciones civiles de amplio prestigio nacional, debidamente registradas y certificadas por la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), las cuales se deben registrar y acreditar ante la STSS (art. 2). Estas asociaciones están en la obligación de proporcionar a la STSS el listado de las personas migrantes, indicando el lugar y el nombre de la empresa contratante u organización empresarial. De igual manera, han de garantizar a los/as trabajadores/as seleccionados/as que gozarán de los derechos establecidos en la Legislación Laboral del país en donde prestarán sus servicios, así como de los Convenios internacionales adoptados por la OIT y la Convención internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y sus Familiares, adoptado por la ONU y ratificado por el Estado hondureño (art. 7).

Por su parte la STSS, por medio de la Dirección General de Empleo, vigilará, supervisará, y controlará el reclutamiento y la contratación de los/as trabajadores/as migrantes. Deberá asegurar el cumplimiento y respeto de los derechos establecidos en la legislación laboral del país receptor y los contratos suscritos, contando con el apoyo de los Consulados acreditados en el país receptor o de destino u otras organizaciones de derechos civiles (art., 9).

En Honduras no existe una política migratoria expresa ni tampoco una política específica en materia de migración laboral que señalen los principios a seguir por cualquier normativa, procedimiento o acción del Estado hondureño en materia de gestión y abordaje del fenómeno migratorio y sus expresiones sociales, económicas y culturales, entre otras.

Trata y el tráfico de personas

En el Código Penal (Ley o Decreto No. 144-83 de fecha 26 de septiembre de 1983), en el art. 149 se estipula que “incurre en el delito de Trata de personas quien facilite, promueva o ejecute el reclutamiento, la retención, el transporte, el traslado, la entrega, la acogida o la recepción de personas, dentro o fuera del territorio nacional, con fines de explotación sexual comercial (...)”

El mismo artículo dispone que quien incurra en lo anterior será sancionado/a con pena de ocho a trece años de reclusión y multa de ciento cincuenta a doscientos cincuenta salarios mínimos. Lo anterior, se aumentará en un medio en los siguientes casos:

1. Cuando la víctima sea una persona menor de dieciocho años.
2. Cuando el sujeto activo haga uso de fuerza, intimidación, engaño o promesa de trabajo.
3. Cuando el sujeto activo suministra drogas o alcohol a la víctima.
4. Cuando el sujeto activo se aprovecha de su negocio, oficio o profesión.

5. Cuando el sujeto activo se aprovecha de la confianza de las personas que tienen autoridad sobre la víctima o hace pagos, préstamos o concesiones para obtener su consentimiento⁸.

Por su parte, en el “Protocolo para Repatriación de Niños, Niñas y Adolescentes Víctimas o Vulnerables a la Trata de Personas” se señala que la meta es brindar una guía de procedimientos a las instituciones públicas y privadas involucradas en la repatriación. Se parte de la base de que la repatriación asistida es un derecho de todo niño, niña o adolescente víctima de trata o vulnerable a ser víctima, y que ésta debe realizarse en condiciones de seguridad y tomando todas las medidas de protección necesarias, tanto en el país que protege como en el país que recibirá a la persona menor de 18 años, a fin de garantizar la restitución en el ejercicio de sus derechos y su interés superior.” (pg. 12)

5.2 Marco legal internacional

En este apartado se indican los principales convenios e instrumentos internacionales en materia de migración y migración laboral ratificados por Honduras.

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

En el caso de la migración laboral, una serie de instrumentos internacionales definen los derechos de las personas trabajadoras migrantes y sus familiares. En concreto, destacan tres convenios

considerados como base; éstos son: la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, aprobada en el seno de las Naciones Unidas y los Convenios núm. 97 y 143 de la OIT⁹.

La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares señala los derechos básicos de los migrantes trabajadores, incluidos aquéllos en situación migratoria irregular y sus familiares. Por su parte, los Convenios núm. 97 y 143 de la OIT establecen los derechos fundamentales en materia de protección de los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familiares, tales como medidas de protección para los trabajadores migrantes y derechos laborales en caso de cese de empleo, remuneración, seguridad social, salarios y prestaciones (OIM, 2010).

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

1. Derechos de los migrantes trabajadores y los miembros de sus familias. La Convención resalta los abusos a sus derechos que sufren las personas migrantes trabajadoras y sus familiares, quienes, en ocasiones, son privados de sus derechos humanos fundamentales. En este sentido, señala expresamente que los derechos humanos son aplicables a todas las personas migrantes trabajadoras sin importar su situación migratoria. Si bien la Convención reconoce que algunos otros derechos se aplican sólo a los trabajadores migratorios en situación regular, también afirma que

⁸ Artículo 149 de la reforma al Título II del Segundo Libro del Código Penal, Decreto 234-2005. Gaceta No. 30920 del 2006.

⁹ Hasta el año 2010, sólo 23 países en el mundo habían ratificado el convenio 143 de la OIT y 49 lo habían hecho con el convenio 97 de la OIT. Los países receptores más grandes a nivel continental (Canadá y Estados Unidos) no han ratificado ninguno de los tres instrumentos internacionales indicados.



debe reconocerse un trato justo a los trabajadores en situación migratoria irregular.

2. **Derechos humanos de migrantes trabajadores y de sus familiares - Libertades básicas.** La Convención protege el derecho de abandonar el país de destino y regresar al de origen. Asimismo, reitera la prohibición de tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, así como de la esclavitud o servidumbre y del trabajo forzoso u obligado. Reitera también el derecho de estas personas a que su propiedad no sea confiscada arbitrariamente.
3. **Derecho al debido proceso.** La Convención reivindica el derecho de que las investigaciones, arrestos y detenciones que involucren a migrantes trabajadores y sus familiares se lleven a cabo de acuerdo con las normas previamente establecidas para ello. Su derecho a la igualdad con los nacionales del Estado ante los órganos de justicia debe respetarse. Deben contar con asesoría legal, información e intérpretes necesarios en un idioma que entiendan. Cuando se dicta sentencia, las consideraciones humanitarias con respecto a su condición de migrantes deben ser tomadas en cuenta. Además, señala que la expulsión arbitraria de un trabajador migratorio del país de destino está prohibida.
4. **Igualdad de las personas migrantes trabajadores respecto de los nacionales.** La Convención reitera que los migrantes trabajadores deben ser tratados de forma igualitaria a los nacionales del país de destino en cuanto a remuneración y demás condiciones laborales. Dicha igualdad incluirá los beneficios de seguridad social y asistencia médica de urgencia.
5. **Transferencia de ganancias.** La Convención ratifica el derecho de las personas migrantes trabajadoras a llevar con ellas y transferir sus ganancias y ahorros, así como sus pertenencias.
6. **Derecho a la información.** Se reitera el derecho de las personas migrantes trabajadoras a ser informadas, en su propio idioma y en forma gratuita, por los gobiernos parte, sobre los derechos que protege la Convención, incluyendo las condiciones de admisión, así como sus derechos y obligaciones en los países de destino.
7. **Derecho a ausentarse temporalmente.** Se señala el derecho de las personas migrantes trabajadoras a ausentarse temporalmente por causa de necesidades u obligaciones familiares, sin que ello deba poner en riesgo la vigencia de la autorización o permiso migratorio-laboral que hayan obtenido para justificar su legal estancia o el desarrollo del trabajo que realizan en el país de destino.
8. **Libertad de movimiento.** Se señala el derecho de las personas migrantes trabajadoras a moverse libremente en el territorio del Estado del empleo y de seleccionar el lugar en donde quieren vivir.
9. **Igualdad con los nacionales para el acceso a servicios educativos, vocacionales y sociales.** Se reivindica el derecho de las personas migrantes trabajadoras y sus familiares a gozar de igualdad con los nacionales del Estado del empleo en el acceso a la educación, la orientación vocacional y los servicios de colocación, la capacitación vocacional y la formación para el trabajo; la vivienda, incluyendo los programas de vivienda social; la protección contra la explotación realizada como cobro de alquiler; los servicios sociales y de salud, cooperativas, el acceso y la participación en la vida cultural.
10. **Violaciones del contrato laboral.** Se ratifica el derecho de las personas migrantes trabajadoras a denunciar violaciones laborales ante las

autoridades laborales competentes del país de destino. Además, se certifica su derecho a tener una audiencia pública en un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido de conformidad con la ley.

11. Promoción de condiciones sanas, justas, humanas y legales en relación con la migración internacional de las personas migrantes trabajadoras y sus familiares.

Los Estados se obligan a consultarse y colaborar entre sí para asegurar a las personas migrantes trabajadoras y a sus familiares mejores condiciones de trabajo y de vida. En este sentido, los países ratificantes se comprometen a promover:

- La formulación y la implementación de las políticas de migración necesarias para asegurar la vigencia de los principios establecidos en la Convención.
- El intercambio de información, la consulta y la cooperación entre las autoridades competentes de los países de origen y destino de las personas migrantes trabajadoras y de sus familiares.
- La provisión de información adecuada a los patrones y trabajadores sobre los trámites, la reglamentación, las leyes y las políticas aplicables a la migración laboral.
- La provisión de servicios consulares apropiados para las personas migrantes trabajadoras y sus familiares.
- La regulación del reclutamiento de los trabajadores migratorios, al restringirlo a entidades del Estado, o bien, a agencias privadas de contratación y empleadores que hayan sido previamente evaluados y autorizados.
- El establecimiento de medidas apropiadas contra la diseminación de información engañosa respecto a la emigración e inmigración.
- El establecimiento de las acciones necesarias para detectar y erradicar la migración laboral que se realiza en forma irregular.

- La imposición de sanciones a los empleadores y los gestores que sean responsables de promover la migración laboral que se realiza en forma irregular.

12. Remesas y exenciones de impuestos y derechos aduaneros.

Los países parte deben permitir y facilitar la transferencia de las ganancias y ahorros de las personas migrantes trabajadoras a sus países de origen, para lo cual no se les hará pagar impuestos más altos que a los nacionales por concepto de transferencia. Gozarán de igualdad con otros nacionales en el Estado implicado respecto de deducciones de impuestos y concesiones, y se hará lo posible por evitar a los trabajadores migratorios el doble cobro de impuestos. Se considerará la posibilidad de concederles exenciones de derechos aduaneros e impuestos sobre sus pertenencias personales y menaje.

13. Información previa a la salida.

Las personas migrantes trabajadoras y sus familiares deben ser plenamente informados sobre todas las condiciones aplicables a su admisión, estancia y empleo, así como sobre otros requisitos.

14. Provisión de servicios consulares adecuados.

Los países parte se comprometen a proporcionar servicios consulares adecuados para cumplir las necesidades sociales, económicas, culturales y otras de las personas migrantes trabajadoras y de sus familiares.

15. Regulación del reclutamiento.

El reclutamiento de trabajadores debe ser regulado mediante su fiscalización inicial desde el país de origen —el cual debe ser ejercido precisamente por el país de origen— para lo cual deberá estar sujeto a la previa autorización, la aprobación y a la posterior supervisión.



16. Retorno de los trabajadores migratorios. Las personas trabajadoras migrantes, incluidas aquéllas en situación migratoria irregular, deben ser asistidas por su país de origen para volver de forma regular a su patria. Los Estados de origen deben tomar las medidas apropiadas para promover las condiciones económicas adecuadas para su retorno y para su reintegración social y cultural a su país de origen.

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

Adicionalmente, otros convenios internacionales que no se refieren específicamente a la migración laboral, establecen disposiciones relevantes para los trabajadores migrantes intrarregionales, tales como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 100), el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (Núm. 19), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (Núm. 181), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Núm. 155), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (Núm. 183) y el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (Núm. 184). (Ver Anexo N° 4)

El siguiente cuadro señala los principales instrumentos internacionales atinentes a la migración laboral que han sido ratificados por Honduras.

CUADRO 5.1
HONDURAS: NORMATIVA INTERNACIONAL EN MATERIA MIGRATORIA

Normativa	Fecha de ratificación
OIT, Convenio No. 108 sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958, No. 108	20 de junio de 1960
OIT, Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, No. 111	20 de junio de 1960
OIT, Convenio No. 122 sobre la política del empleo, 1964, No. 122	09 de junio de 1980
Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (ONU)	23 de mayo de 1992
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 1990	9 de agosto de 2005

Fuente: elaboración propia.

Pese a la existencia de este conjunto de instrumentos, existe un problema fundamental en relación con su vigencia en Honduras que tiene que ver con la incorporación de su contenido (principios, derechos y obligaciones) a sus legislaciones nacionales.

Esta no incorporación de los principios y estándares contenidos en los instrumentos internacionales avalados y/o ratificados por Honduras, se debe a dos factores esenciales: primero, a que en muchos casos no se han puesto en vigor las normativas nacionales que incorporen

estos principios y que, por lo tanto, establezcan las consecuencias que acarrearía el irrespeto de ellos (con lo que se vuelven normas imperfectas) y, segundo, a que, aunque en algunos casos se han incorporado estos principios mediante la promulgación de normas nacionales, esta incorporación se ha realizado de forma deficiente o incompleta.

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

Como lo han señalado diversos autores, como Mejía (2007), cuando un tratado es ratificado por el Estado éste pasa a formar parte del ordenamiento interno; por lo tanto, es de obligatorio respeto y cumplimiento por parte de todos/as los/as hondureños/as y las instituciones públicas, pues genera obligaciones y derechos de la misma forma que lo hace una Ley aprobada por el Congreso Nacional. Aun así, “(...) es necesario que las propuestas de reforma a la legislación migratoria se encaminen a la supresión de aquellos elementos contrarios a los tratados internacionales ratificados por el Estado. Si bien algunas propuestas como la Ley de Protección de los Hondureños Emigrantes y sus familiares representan un paso positivo, es fundamental que tales propuestas respondan a una política migratoria integral” (Mejía, 2007:24).

A nivel regional, Honduras es parte de diversos mecanismos de facilitación y regularización de la migración intrarregional. El país es parte del propio Convenio CA-4. Este acuerdo pretende garantizar la libre movilidad de las personas nacionales de los países partes

del acuerdo, pero no prevé la libre movilidad laboral de personas.

Asimismo, Honduras es parte del Convenio de Creación de la Visa Única Centroamericana para la Libre Movilidad de Extranjeros/as entre las Repúblicas de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, el cual fue suscrito el 30 de junio de 2005. Con este Convenio se busca crear la Visa Única Centroamericana y permitir la libre movilidad de las personas extranjeras entre los territorios de cualquiera de los países parte. Para ello, las Partes convinieron homologar la clasificación en cuanto a exención y obligatoriedad de visa, requisitos y procedimientos para su obtención y libre movilización de personas.

5.3 Trámites migratorios laborales vigentes

La normativa establecida para gestionar, regular y regularizar los flujos migratorios laborales se instrumenta a través de diversos procedimientos que establecen una serie de trámites y requisitos para quienes pretenden obtener autorizaciones migratorio-laborales por parte de los órganos del Estado.

En el caso específico de regularización de trabajadores/as migrantes en Honduras, existen procedimientos establecidos, reguladores de la inmigración y emigración laboral, siendo éstos los siguientes:

- 1) Regularizar a un/a trabajador/a en condición irregular.
- 2) Llevar al país a un trabajador/a migrante.
- 3) Autorizar al trabajador/a hondureño/a para trabajar en el exterior.

Cada una de estas posibilidades cuenta con su respectivo procedimiento; los cuales, se sintetizan a continuación.



Procedimiento para regularizar a un/a trabajador/a migrante que se encuentra en el país en condición migratoria irregular

La Dirección General de Migración y Extranjería es la encargada de regularizar la condición migratoria de las personas. Dado que, por disposición legal, la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social no puede otorgar el “Carné de Trabajo a Extranjeros” a quienes no sean Residentes “Legales” (Decreto No. 110, Ley de Carné de Trabajo para Extranjeros), la regularización migratoria es una facultad exclusiva de la Dirección General de Migración y Extranjería.

El procedimiento para regularizar a un/a trabajador/a migrante en situación irregular se sustenta en los fundamentos que establece la Ley de Migración y Extranjería, así como su Reglamento; para ello se sigue el proceso siguiente:

- Se emite un citatorio para que la persona migrante se presente a las oficinas de la Dirección General de Migración y Extranjería, en donde se le otorga un plazo de 90 días para que presente la solicitud de un permiso especial de permanencia, informándole sobre los requisitos y procedimientos a seguir. Los requisitos y procedimientos a seguir varían sustancialmente dependiendo de las características del caso; sin embargo, en líneas generales son los mismos que se señalan en el procedimiento para traer a trabajadores migrantes extranjeros que no se encuentran en el país.
- Si el/la trabajador/a migrante irregular tiene hijos/as o cónyuge hondureño/a, se le informa que puede optar a una residencia por vínculo familiar y los pasos que debe seguir en dicho trámite.
- En el caso de trabajadores/as temporales de países vecinos (Nicaragua, El Salvador y Guatemala), las delegaciones migratorias autorizan el ingreso y permanencia temporal mientras dure la actividad (corta de café, caña de azúcar, cacao y otros).

Procedimiento para traer a un/a trabajador/a migrante a trabajar regularmente a Honduras

Según Ley de Migración y Extranjería, “(...) los extranjeros contratados por personas naturales o jurídicas establecidas en el país, o por instituciones gubernamentales o no gubernamentales, podrán optar a un permiso especial de permanencia cumpliendo con los requisitos establecidos en esta ley y demás disposiciones reglamentarias” (Decreto Legislativo No. 208-2003art. 40).

Asimismo, en el reglamento de la Ley se estipula que se deben cumplir una serie de requisitos, dentro de los cuales se encuentra el obtener una constancia extendida por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (en cumplimiento al art. 137 de la Constitución de la República) y el art. 11 del Código de Trabajo. Para tramitar la Constancia deberán presentar los siguientes requisitos (art. 66):

- Solicitud (dirigida a el/la directora/a General de Empleo).
- Carta Poder.
- Fotocopia del contrato de trabajo (autenticada por notario).
- Fotocopia del pasaporte (autenticada por notario).
- Planillas de la empresa (autenticadas por notario).
- Listado del personal extranjero que labora en la empresa detallando nombres, nacionalidad, cargos, sueldos.
- Fotocopia de la escritura de sociedad (autenticada por notario) se exige un mínimo de cuatro trabajadores/as hondureños/as.

El procedimiento para la emisión de la Constancia exigida por la Dirección General de Migración y Extranjería es el siguiente:

- La documentación debe ser presentada en la Secretaría Administrativa de la Dirección General de Empleo.
- La documentación pasa a la Dirección General de Empleo para su admisión.

- Admitida la solicitud, la Dirección General de Empleo ordena el pase al Servicio de Migraciones Laborales para su investigación, estudio y análisis.
- El Servicio de Migraciones Laborales, por medio de los/as oficiales, procede a visitar la empresa con el propósito de levantar un acta de constatación para verificar el cargo y sueldo de el/la o los/as solicitantes; asimismo, verifica el total de trabajadores/as hondureños/as y los sueldos por ellos/as devengados.
- El Servicio de Migraciones Laborales procede al cálculo de porcentajes que menciona el art. 137 de la Constitución de la República y art. 11 del Código de Trabajo, para emitir un informe.
- Remitir el expediente a la Secretaría Administrativa para la elaboración de la Constancia; la cual pasa a ser firmada por el/la Directora/a General de Empleo.

Las personas extranjeras que obtienen una “residencia legal” en Honduras ya sea emitida por la Secretaría de Gobernación y Justicia o el Permiso Especial de Permanencia emitido por la Dirección de Migración y Extranjería, deben tramitar su Carné de Trabajo, el cual debe ser exigido por la empresa que las contrate, presentando los siguientes requisitos:

- Fotocopia de la Certificación de la Resolución extendida por la Secretaría de Gobernación y Justicia o el Permiso Especial de Permanencia extendido por la DGME, en que conste haberse otorgado la residencia.
- Fotocopia¹⁰ de la certificación de Inscripción de Extranjero/a extendida por la Dirección General de Migración y Extranjería.
- Fotocopia del carné de identificación como extranjero/a extendida por la DGME.
- Constancia u oferta de trabajo original extendida por el patrono que lo tiene

empleado/a o que le proporcionará trabajo.

- Dos fotografía recientes, tamaño pasaporte.
- Constancia de incorporación al respectivo colegio profesional, cuando se trate de profesionales sujetos a la Ley de Colegiación Profesional obligatoria para el ejercicio de la profesión.
- Llenar solicitud con datos generales.

A continuación, se detalla el procedimiento a seguir para obtener el Carné de Trabajo para Extranjero/a:

- Presentación de la solicitud y documentación respectiva a la Dirección General de Empleo, la cual pasará el expediente al Servicio de Migraciones Laborales dependiente de esta Dirección para su revisión, estudio y dictamen dentro de los diez días hábiles siguientes contados a partir de la fecha de su recepción.
- Revisión, por parte de la Secretaría Administrativa, de los requisitos que por Ley corresponde, así como la emisión de los autos de admisión y de notificación, respectivamente, firmados por la Secretaría Administrativa y la Directora General de Empleo.
- Notificación del apoderado legal de la persona extranjera, aceptando el poder conferido.
- Visita de el/la Oficial de Migraciones Laborales a la empresa que solicita los servicios del extranjero, para levantar un acta de constatación para la comprobación de la información proporcionada en la solicitud, revisando planillas y verificando el cumplimiento de los porcentajes tipificados en el art. 137 de la Constitución de la República y 11 del Código de Trabajo.
- Elaboración del dictamen correspondiente, en el cual se hará una relación de los mismos y las observaciones legales que tuvieren lugar para el otorgamiento del carné o su denegatoria.

¹⁰ Las fotocopias deben ser autenticadas por notario y el trámite de carné de trabajo debe ser por medio de Apoderado Legal.



- Emisión de la resolución de la Dirección General de Empleo, la cual resolverá si procede la extensión del Carné de Trabajo solicitado, notificando a la persona solicitante.
- Emitida la aprobación, el Servicio de Migraciones Laborales procederá a extender un recibo de pago de la Tesorería General de la República. Efectuado el pago, se procederá a la extensión del carné de trabajo, debiendo quedar registrado los datos de el/la solicitante, número y fecha de la autorización del carné de trabajo, fotografía, firma, impresión digital, lugar y fecha de nacimiento, nombre de la empresa, nombre del cónyuge, domicilio y el visto bueno del Director General de Empleo y, en general, cualquier otro dato importante a juicio de la mencionada oficina.
- Entrega del Carné de Trabajo a la persona extranjera o su apoderado/a legal, que tendrá una vigencia de dos años, debiendo renovarlo al término de su cumplimiento.

La Secretaría del Interior y Población (SEIP) de la República de Honduras hace énfasis en algunas categorías migratorias, entre ellas la de “Extranjeros Empleados por contrato en empresa privada”. De acuerdo con la fuente, esta categoría es “Aplicable a los extranjeros contratados por empresa privada como empleados por un período superior a los tres (3) meses, en diversas áreas de su especialización como ser profesionales, personal técnico o especializado, personal directivo de sociedades mercantiles nacionales o extranjeros, personal de confianza, deportistas, científicos y otros” (s.p).

Para esta categoría, es requisito contar con:

- El contrato de trabajo, elaborado por la empresa privada (con sus firmas debidamente autenticadas) a la cual la persona extranjera prestará sus servicios.
- Una constancia extendida por el patrono, responsabilizándose por la subsistencia de el/la trabajador/a

extranjero/a durante su permanencia en el país, así como por su salida de éste al vencimiento del permiso. De igual manera, debe notificar a la Dirección General la terminación de la relación laboral, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Ley de Migración y Extranjería.

- Una constancia emitida por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, que acredite que el patrono cumple con lo establecido en el art. 137 de la Constitución de la República y el art. 11 del Código de Trabajo, respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as.
- Acreditación de las instituciones educativas o de formación profesional o técnica del extranjero (debidamente autenticadas) de que la persona solicitante posee la capacidad y los conocimientos para el trabajo que desempeñará.

La empresa contratante debe aportar la siguiente documentación (énfasis en las calidades de la misma):

- Copia de la escritura de constitución de sociedad o declaración de comerciante individual, debidamente autenticada.
- Copia del permiso de operación vigente, autenticado por notario.
- Constancia de la Dirección General Ejecutiva de Ingresos (DEI) de haber iniciado operaciones y de estar funcionando el establecimiento comercial.
- Estado de resultados y balances autorizados por un/a contador/a debidamente colegiado/a, con sus timbres correspondientes y sello profesional.

Lo anterior debe presentarse a la Secretaría de Registro de la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), y el proceso dura aproximadamente dos meses (SEIP, s.f.).

Otro de los trámites a los que puede acceder una persona trabajadora extranjera en Honduras es el “Permiso

Especial en la Categoría Migratoria de Extranjeros Contratados por la Empresa Privada por el Término de Cinco Años”. Éste incluye a todos/as aquellos/as extranjeros/as contratados/as por empresas privadas, con la finalidad de que trabajen en condición migratoria regular en el país. Para ello, deberá cumplir con los siguientes requisitos (SEIP, s.f.):

- Cada trabajador/a interesado/a presentará una solicitud, dirigida a el/la directora/a General de Migración y Extranjería.
- Timbres exigidos por la ley, los cuales se deberán adherir a la solicitud y ser debidamente cancelados.
- Consignar en la solicitud una dirección y número de teléfono de contacto.
- Carta Poder (autenticada) que exprese las generalidades del apoderado legal con las cuales se le inviste, su dirección y su número telefónico, fax o correo electrónico, en su casa.
- El/la solicitante y cada uno/a de sus parientes, deberá presentar una fotografía reciente (de 6 cm de largo x 5 cm de ancho, tomada de frente), en la cual se consigne (al reverso) el nombre de cada uno/a de ellos/as.
- Certificado de antecedentes penales del país de origen y de última residencia (cuando corresponda, debidamente legalizados).
- Certificación original, extendida por la Dirección General de Investigación Criminal, de no tener denuncias en su contra o antecedentes penales.
- Certificación Médica con una antigüedad no mayor de seis meses a la fecha de presentación de la solicitud.
- Fotocopia del pasaporte debidamente autenticado.
- Cualquier otra información o documento que requiera la Dirección General de Migración y Extranjería (para el proceso).
- Todos los documentos procedentes del exterior deberán presentarse legalizados (y los autorizados en idioma extranjero traducidos) oficialmente por La Secretaría de Estado en el Despacho

de Relaciones Exteriores o en el Consulado de Honduras.

- Permiso especial de permanencia por cada año: CIEN DOLARES AMERICANOS EXACTOS (\$100.00) por cada persona, concambio a moneda nacional.
- Certificaciones, Constancias o atestados: CIENTO CINCUENTA LEMPIRAS EXACTOS (L. 150.00).

Además, deben aportarse los requisitos de la categoría señalada anteriormente (“Extranjeros empleados por contrato en empresa privada”). Esto significa, según información proporcionada por el Jefe del Departamento de Migraciones Internacionales de la Dirección General de Migración y Extranjería, que la cantidad de requerimientos con los cuales debe cumplir una persona trabajadora extranjera para mantenerse con condición migratoria regular es numerosa y cabría cuestionar el acceso de las personas interesadas a los mismos.

En esta misma línea, se ubica el “Permiso Especial de Permanencia en la Categoría Migratoria de Extranjeros Empresarios”, el cual consiste en una autorización para que las personas extranjeras puedan ejercer actividades comerciales en territorio hondureño (SEIP, s.f.). De acuerdo con la fuente, los requisitos para esta gestión son los mismos que en el caso anterior, incluyendo los gastos en los que debe incurrir la persona interesada. El trámite, se realiza en la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) y dura, aproximadamente, dos meses.

Trámites para autorizar la contratación de un trabajador/a hondureño/a para trabajar en el exterior

Además de las regulaciones que establece el Código de Trabajo para el trabajo en el extranjero, se encuentra vigente el Decreto Legislativo No. 69-2010 “Régimen Especial de Migración Legal de Trabajadores Hondureños”, anteriormente mencionado.

Adicionalmente, existe el “Acuerdo Operativo y de Cooperación para la



Gestión de Programas Migración Laboral Temporal para hondureños en el extranjero” suscrito entre la Secretaría de Interior y Población, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, la Secretaría de Relaciones Exteriores y OIM/Honduras el 26 de febrero de 2007. Este acuerdo fue firmado “considerando la necesidad de continuar realizando esfuerzos para contribuir a la disminución del desempleo y subempleo que afecta a un sector considerable de población en el país, particularmente a través de la gestión de programas de Migración Laboral Temporal, congruentes con el correcto tratamiento que de ellos se deriva y la política de Relaciones Exteriores que promueve el Gobierno de Honduras.” Sus principales objetivos son los siguientes:

- Gestionar oportunidades de trabajo temporal o por temporada en el extranjero para hondureños, a fin de aumentar los niveles de empleabilidad de la población, mediante la identificación, fortalecimiento y agilización de Programas de Migración Laboral.
- Instrumentar los mecanismos necesarios para la promoción y gestión de programas de inserción laboral en el extranjero, promovidos por el Gobierno de Honduras.

Principales derechos reconocidos por las normas nacionales a las personas migrantes trabajadoras

La Constitución de la República establece, en su artículo 31, que “los extranjeros gozan de los mismos derechos civiles de los hondureños con las restricciones que por razones calificadas de orden público, seguridad, interés o conveniencia social establecen las leyes. Los extranjeros también están sujetos a los mismos tributos ordinarios y extraordinarios de carácter general a que están obligados los hondureños, de conformidad con la ley.” De igual manera, en relación con los trabajos que pueden desempeñar, el migrante puede desempeñar empleos en la enseñanza de las ciencias y de las artes y prestar al Estado servicios técnicos o de

asesoramiento; cuando no haya hondureños que puedan desempeñar dichos empleos o prestar tales servicios (art. 35).

De igual manera, el artículo 142 de la Constitución estipula que “toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido.” Los servicios de seguridad social cubren los casos de enfermedad, maternidad, subsidio de familia, vejez, orfandad, paros forzados, accidentes de trabajo, desocupación comprobada, enfermedades profesionales y todas las demás contingencias que afecten la capacidad de producir.

Asimismo, el Código de Trabajo establece derechos y garantías inherentes en su artículo 25, según el cual en “todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.”

Los trabajadores migrantes tienen el derecho de afiliarse a cualquier organización sindical, de acuerdo con las disposiciones aplicables del Código; sin embargo, no son elegibles para cargos directivos (Artículo 504).

En cuanto al acceso de la población migrante en Honduras a los servicios de seguridad social del país, de acuerdo con la Ley del Seguro Social (Decreto 80-2001, 2001), “La seguridad social es un instrumento del Estado al servicio de la Justicia social, que tiene como finalidades garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo. El instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) constituye un servicio público que se aplicará con carácter obligatorio en los términos que establece esta Ley y sus reglamentos” (art. 1).

Más específicamente, se señala que quienes contraten trabajadores se encuentran en obligación de inscribir en el IHSS a toda persona trabajadora que ingrese a su servicio. A cada trabajador/a inscrito/a se le entregará un documento de identificación y un estado de cuenta de sus aportes (art.7).

El Reglamento General de la Ley del Seguro Social (Acuerdo No. 00-JD 2005 del 29 de junio de 2005) establece que, mediante el reglamento, se determinará el plazo y la forma de inscripción tanto de los empleadores como de los/as trabajadores/as.

Todo patrono está obligado a inscribirse como tal desde el primer día en que tenga personal dependiente a su cargo, bajo contrato u otro tipo de relaciones laborales (artículo 20). Posteriormente, se le asigna un número de inscripción y se le extenderá un carnet de identificación.

De igual manera, cualquier trabajador/a que realice labores con un patrono debe ser inscrito como afiliado al Seguro Social desde el primer día hábil de sus labores. El trabajador deberá presentar al patrono datos e información necesaria para completar la inscripción (artículo 25). El trabajador/a también “tiene el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo y, en su caso, presentar la documentación que acredite dicha relación, demuestre el período laborado y los salarios percibidos. Lo anterior no libera a los empleadores del cumplimiento de sus obligaciones, ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido. Los trabajadores podrán, asimismo, realizar

los trámites administrativos necesarios para ejercer los derechos derivados de las pensiones establecidas por la Ley” (artículo 26).

A continuación se detallan los documentos necesarios para la inscripción del patrono (artículo 21):

- Documento que acredite el nombre del patrono.
- Documento que acredite al representante legal del patrono.
- Clasificación de la actividad económica de la empresa.
- Dirección exacta del patrono.
- R.T.N. de la empresa.
- Teléfono de la empresa.
- Correo electrónico.
- Fotocopia de tarjeta de identidad del patrono o gerente.
- Lista de los trabajadores indicando: número de identidad o de residencia legal de cada trabajador, nombres y apellidos completos, fecha de inicio de labores, puesto que desempeña, número de afiliación si lo posee, salario que devenga mensualmente.

De la información anterior se observa que legalmente no existe ningún impedimento para limitar el acceso de los trabajadores migrantes a los esquemas de seguridad social de Honduras, bien se trate de migrantes en situación migratoria regular o de migrantes en situación irregular. Sin embargo, la falta de normativa específica que hiciera referencia a la posibilidad de que un migrante estuviese solicitando la afiliación a la seguridad social en Honduras, eventualmente dejaría la decisión a quien interpretase la norma general. La pregunta está abierta.

6

Consideraciones finales y recomendaciones para la formulación de políticas públicas



6.1 Conclusiones

En el presente estudio se analizaron las características de la población emigrante desde Honduras, y la constitución del país dentro de los sistemas migratorios intrarregionales como un territorio de emisión de flujos migratorios. En concordancia con los otros países de la región, exceptuando Costa Rica, estos flujos migratorios son relativamente nuevos para el país. Como es el caso de Panamá, históricamente Honduras no se presenta como un país de destino ni de origen de flujos migratorios intrarregionales masivos. Sin embargo, a partir de los noventa, como consecuencia de cambios estructurales en la economía y de desastres naturales, se dieron flujos emigratorios relevantes hacia otros países de la región, que al parecer tuvieron un carácter temporal, por lo que no generaron flujos continuados ni crecientes.

Esta investigación ha permitido generar insumos importantes para entender la migración intrarregional y el papel que juega Honduras en ella. Si bien la información recopilada en la misma hace referencia esencialmente al grupo de población consultado, que no representa la totalidad de las familias hondureñas que tienen a alguno/s de sus miembros en otro país de la región, estos datos son valiosos para desarrollar líneas de reflexión, análisis y recomendaciones en distintas áreas, desde la academia, la normativa y la política pública migratoria.

El proceso migratorio laboral en Honduras está íntimamente vinculado a los requerimientos de la economía regional, la cual a lo largo de su reciente etapa de transformación y modificación ha propiciado el desarrollo de ciertas actividades, principalmente en algunos países que requieren fuerza de trabajo no calificada y que no encuentran oferta suficiente para cubrir la demanda. Esta etapa histórica de transformación económica tiene una relación directa con los efectos en la migración, la cual ha sido evidenciada por autores como Morales y Castro (2006) y Martínez (2008), quienes han definido como una premisa fundamental de dicha transformación la articulación de los procesos migratorios con las transformaciones en el modelo económico regional iniciada desde los años ochenta y que continúa hasta el presente.

Decir, por ejemplo, que la migración hondureña en El Salvador y Guatemala es una consecuencia exclusiva de la operación del mecanismo de movilidad CA4, es reducir las explicaciones y obviar el impacto de un sin número de procesos, principalmente económicos, que han experimentado estas sociedades desde hace varios años y que son de naturaleza estructural. Es evidente que el mecanismo CA4 no genera por sí mismo demanda u oferta de fuerza de trabajo migrante, pero sí ha facilitado la movilidad de personas en la región.

Así, por ejemplo, factores estructurales como los requerimientos de fuerza de trabajo extranjera en El Salvador, en parte generados por la emigración internacional e interna de los y las salvadoreñas, así como las consecuencias del cambio en el patrón monetario que experimentó este país al iniciar la década de los años 2000, podrían ser las bases para explicar el aumento de las migraciones hondureñas en esta sociedad.

El caso de la inmigración hondureña en Guatemala, tiene similares explicaciones. La sociedad guatemalteca ha experimentado una reconfiguración impulsada por los procesos de modificación estructural y económica, los cuales han hecho florecer actividades que, ante la escasez de trabajadores nacionales disponibles o dispuestos a laborar en las mismas, requieren para su ejercicio del concurso de fuerza de trabajo extranjera.

Existe pues una relación directa entre las modificaciones en los mercados de trabajo regionales, los requerimientos de fuerza laboral de los países que integran la región y los rasgos de movilidad laboral interna e internacional. Estos fenómenos, junto con los efectos menos importantes de otros como lo son los desastres naturales, por ejemplo el huracán Mitch en 1998, explican la migración hondureña hacia otros países de Centroamérica. Y es precisamente a partir de la consolidación de estos flujos migratorios que se ha conformado un sistema migratorio laboral entre Honduras y Nicaragua (países de origen), El Salvador y Guatemala (países de destino) que comienza a desarrollar sus dinámicas propias, las cuales han sido en parte identificadas en este estudio.

En general, las similitudes de la inserción laboral en los mercados de trabajo de los países de la región parecen indicar la consolidación de mercados transnacionales intrarregionales, que si bien son altamente informales, se ven fortalecidos por procesos formales, como por ejemplo el CA4. Hay una complementariedad que se da entre las ofertas de empleo de los mercados de los países de destino y la

fuerza de trabajo de los países de origen. Esta complementariedad surge desde dos demandas insatisfechas: la de fuerza de trabajo y la de fuentes de empleo. Como ya se ha señalado, en buena medida, el déficit de fuerza de trabajo en los territorios de destino de migrantes intrarregionales se debe a los fuertes flujos migratorios de nacionales que salen desde ciertas regiones y países de Centroamérica, hacia otras regiones de un mismo país o hacia otros países principalmente fuera de Centroamérica, generando un vacío de fuerza de trabajo que viene a ser satisfecho por fuerza de trabajo proveniente a su vez de otros países de la región.

Por otro lado, los rasgos socio demográficos de la población migrante hondureña, identificados en este estudio, confirman apreciaciones y tendencias observadas de manera muy similar en otros países de la región. A partir de dichas similitudes, se ha podido delinear una cierta caracterización de la migración laboral intrarregional. Se trata de una migración conformada por población joven, con muy baja escolaridad, cuyas principales problemáticas y desventajas socioeconómicas se reproducen en las sociedades de destino. La juventud de la estructura poblacional hondureña y la correspondencia en las características de la emigración hondureña hacia otros países de la región, evidencia una fractura estructural caracterizada por un problema de creación permanente de empleos de buena calidad, la cual está vinculada también con una crisis en el sector agrícola, que está impulsando la migración laboral intrarregional, tal y como quedó evidenciado en este informe.

A este carácter joven de la población y de la gente que está saliendo del país por motivos laborales, debe agregarse como elemento de análisis la dimensión educativa. Como se destaca en este informe, tanto los familiares como las mismas personas migrantes hondureñas no han tenido mucho acceso a la educación formal en su país de origen. Este acceso tampoco mejora en los países de destino



de la región. Las repercusiones que tiene un bajo nivel educativo en cuanto a limitar las posibilidades reales de la población migrante para acceder a mejores oportunidades en la escala social, suelen recrudecerse en el país de destino, pues el nivel educativo promedio de la población de los países de destino, incluidos los de la región, es por regla general más alto que el de los países de origen. Paradójicamente, al emigrar, la población migrante intrarregional suele integrarse en el país de destino a un escalón educativo, y muchas veces social, inferior al que ocupaba en su país de origen. Consecuentemente, sus posibilidades de ascender en las sociedades de destino disminuyen.

Otro fenómeno interesante que ha resultado de esta investigación en lo que se refiere al nivel educativo de las personas migrantes, es el de una aparente “división” de perfiles migratorios asociada con el destino de los flujos migratorios hondureños. Las personas migrantes hondureñas mejor calificadas parecen estar emigrando mayormente hacia los Estados Unidos; mientras que la migración intrarregional, presumiblemente, tendría un nivel educativo formal menor.

Otra característica socio demográfica importante que estaría teniendo implicaciones en la emigración desde Honduras, es el creciente rol de la mujer como proveedora al gasto familiar. De las 306 encuestas realizadas para la elaboración de este informe, al preguntársele a la persona entrevistada quién de sus familiares emigrantes contribuía económicamente más al hogar, en 130 de los casos se respondió que era una mujer emigrante quien más contribuía a los gastos del hogar encuestado. Estos datos corroboran el proceso de feminización de los flujos migratorios que se ha venido experimentando particularmente en las últimas dos décadas y

media y señalan que esa feminización también se está dando para el caso de las migraciones laborales intrarregionales.

Por otro lado, este estudio ha permitido observar rasgos de transformación en las relaciones sociales de las personas migrantes. El principal cambio es la adopción de nuevas funciones familiares y sobre todo de “proveedor” por parte de la persona que migra, quien pasa en la mayoría de los casos de ser una persona dependiente económicamente de otros miembros de la familia, o de un miembro más de la familia que aporta marginalmente al gasto familiar, a ser el o la proveedora principal. Otro cambio importante es el de la reestructuración y reconstitución familiar, producto de la migración, la cual se evidencia que significa, en algunos casos, la conformación de familias transnacionales, la desintegración familiar o la conformación de nuevas familias en los países de destino.

Finalmente, en cuanto a las condiciones laborales de las personas migrantes hondureñas, el estudio ha corroborado que éstas son mayoritariamente deficitarias, pues están caracterizadas por los bajos salarios y el escaso nivel de acceso y reconocimiento del derecho de las personas migrantes trabajadoras a la seguridad social. Si bien estas condiciones deficitarias no son exclusivas de las poblaciones migrantes trabajadoras centroamericanas, su condición de indocumentación, la falta de contratos de trabajo y el hecho de que están al margen de las autoridades locales, muchas veces son factores que vulnerabilizan su situación. Aunado a lo anterior, el hecho de que la población migrante tenga una muy baja afiliación sindical o gremial, muchas veces redundando en una cierta inhibición a la denuncia de violaciones a los derechos laborales y a la reivindicación de los mismos.

6.2 Recomendaciones

Todo lo expuesto en los capítulos anteriores fue objeto de debate por diversos actores hondureños, en el marco de un taller de validación de la investigación realizado en Tegucigalpa, Honduras, el día 25 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 Honduras y lo que debe hacerse para aumentar sus efectos positivos y disminuir aquellos negativos. Estas recomendaciones se desarrollan a continuación:

Recomendaciones generales

Es importante abordar, desde las instituciones académicas, las instituciones públicas y la sociedad civil, la migración intrarregional como un fenómeno cuyas causas son estructurales; sus raíces están en las estructuras económicas y políticas existentes en la región, así como en el propio proceso de integración regional, promovido de manera formal por los gobiernos y sus políticas y de manera informal por los procesos y estructuras sociales y económicas y por las mismas sociedades. Tener siempre presente este tipo de abordaje es muy importante pues contribuirá a evitar que se realicen análisis simplistas del fenómeno migratorio y de sus implicaciones para los países de origen y de destino. Es claro que ha sido precisamente a partir de análisis simplistas y de sus razonamientos inexac-tos, desde donde se han justificado medidas, opiniones y actitudes que han alimentado mitos sobre la migración. Más que un fenómeno individual, que pueda explicarse sólo como producto de una decisión individual, la migración hacia y desde Honduras es un proceso que se relaciona directamente con las estructuras económicas y políticas hondureñas y de la región, así como con las demandas de mano de obra en la economía.

En las últimas tres décadas, el proceso de apertura económica y los cambios sociales han acelerado la inserción de la mujer a la actividad económica. Paralelamente, se ha suscitado un proceso de reconfiguración de las familias, traducido en un menor peso de la familia tradicional nuclear biparental. Una expresión de ello es el crecimiento de las familias con jefas de hogar, donde la mujer suele asumir el doble rol de proveedora y cuidadora. Sin embargo, la mayoría de las políticas públicas todavía apuntan a la familia tradicional, y muchas veces no contemplan a la mujer trabajadora-jefa de familia como sujeto de dichas políticas. Es importante que este proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral se visibilice en general, pero particularmente para el caso de las mujeres migrantes trabajadoras con dependientes a cargo. Al haber identificado a las mujeres trabajadoras emigrantes como un sector de la población que sufre una vulnerabilización de sus derechos, con necesidades particulares asociadas a su género y relacionado con ello a su sector de inserción laboral (frecuentemente el servicio doméstico), se hace necesario incluir la perspectiva de género dentro del análisis y la generación de políticas públicas dirigidas a este sector de la población en particular. Es importante, sobre todo, avanzar en materia de acceso a los servicios públicos de cuidado, garantizando que éste sea asequible a mujeres migrantes, especialmente a aquellas que son sostén de su hogar y tienen hijos a cargo y que ejercen un trabajo que les implica muchas veces sobrejornadas laborales.

Un elemento clave que se desprende del presente estudio es la necesidad de velar por el cumplimiento de los derechos laborales de la población emigrante intrarregional. Para ello es importante promover y difundir entre la población nacional las obligaciones, derechos y garantías de los migrantes. El estudio destaca la necesidad de que la misma población emigrante se apropie, incluso antes de su salida del país, de los distintos mecanismos legales que protegen sus



derechos laborales y sus derechos humanos. Para esto es clave la promoción de campañas de información, educación y divulgación a fin de informar a los trabajadores y los contratistas y empleadores de los derechos del trabajador migrante regular e irregular. En este sentido, es importante la labor que pueden realizar organizaciones de la sociedad civil en la asistencia de grupos vulnerables, donde acuden las personas que consideran que sus derechos están siendo violados.

Por otro lado, es pertinente señalar que se sabe relativamente poco sobre los flujos migratorios desde Honduras y sobre las poblaciones migrantes intrarregionales en otros países de la región. Para aumentar la información disponible, sería importante establecer un registro laboral para el conjunto de la población migrante trabajadora en los distintos países de la región. En la misma línea, es necesario establecer mecanismos que garanticen la posibilidad de otorgar y obtener permisos laborales para la población migrante trabajadora. Asimismo, será necesario desarrollar un convenio centroamericano intersectorial e interministerial que permita armonizar los trámites y permisos laborales de la población emigrante centroamericana, con el objetivo de responder a las necesidades de una región y de un mercado laboral cada vez más integrado. Este mecanismo facilitará, en el mediano y largo plazo, las tareas administrativas así como el desarrollo de un sistema regional que brinde acompañamiento a los distintos ministerios para la generación de datos estadísticos que de alguna manera refleje la realidad migratoria de la región centroamericana. Además, en el mismo sentido, sería importante fortalecer las oficinas consulares regionales y los centros de atención al migrante, para que éstos logren prestar asistencia legal y humana a las personas emigrantes en las distintas fronteras de la región centroamericana en su conjunto.

Otro elemento que se desprende del presente estudio es la necesidad de

establecer oficinas regionales en las zonas identificadas como focos de los movimientos migratorios, que permitan identificar la cualificación de la población emigrante con el fin de incrementar el potencial laboral de este sector de la población dentro y fuera del país. Esto se puede lograr a través del establecimiento de convenios y acuerdos multilaterales entre los distintos ministerios de trabajo a nivel regional, encaminados a identificar, regular y formalizar la dinámica migratoria regional como una práctica real y natural que se establece entre los pueblos de la región centroamericana en su conjunto. Este elemento particular será posible a través del mapeo y delimitación de las principales rutas migratorias y las principales actividades laborales desempeñadas por la población emigrante centroamericana en los distintos países de la región.

El estudio también mostró la falta de acceso a servicios básicos, públicos y privados, y de seguridad social por parte de la población migrante trabajadora y de sus familiares. En este sentido, es importante el fortalecimiento de las capacidades institucionales públicas y privadas, para poder ofrecer oportunidades educativas, una seguridad social básica y el acceso a jubilaciones y pensiones. Si bien es necesario invertir en la oferta de estos servicios, en muchos casos es más bien el estatus migratorio irregular la principal barrera al acceso a los servicios ya existentes. Para evitar esto, es importante una simplificación de trámites administrativos, tanto en Honduras como en otros países de la región donde hay migrantes hondureños, y así facilitar y hacer más eficiente la regularización migratoria y con ello el acceso a los servicios públicos.

Relacionado con la simplificación de trámites para la regularización del estatus migratorio (es decir, para la documentación formal de residencia en otros países), existe la necesidad de asegurar que la población migrante hondureña cuente con los permisos de trabajo necesarios. Así, los permisos de

trabajo se convierten en una condición necesaria, aunque no suficiente, para mejorar el ejercicio de los derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras. Para esto, se debe fomentar la agilización de permisos de trabajo en la región.

Para mejorar las condiciones de vida de las personas migrantes trabajadoras y de sus familiares, se recomienda, además, impulsar iniciativas productivas para crear y fortalecer las micro y pequeñas empresas, con especial énfasis en la población migrante femenina que enfrenta más barreras que la masculina. Asimismo, es importante mejorar el acceso de la población migrante a los sistemas educativos en los países de destino, y los servicios de salud pública, como requisitos ineludibles para garantizar que estas poblaciones puedan acceder a más y mejores oportunidades.

El diseño de mecanismos de apoyo a las familias de las personas emigrantes se constituye en una necesidad esencial dentro de este proceso, principalmente al quedar las y los hijos de este sector de la población al cuidado de los familiares en el país de origen. Esta acción particular permitirá generar condiciones propicias para el mejor desarrollo de las hijas e hijos de la población emigrante que permanecen en su país de origen.

Un último punto es la necesidad de promover, estimular y dar a conocer experiencias de la población emigrante a partir de las redes de apoyo y solidaridad que se han tejido a través del tiempo. Este elemento particular no solo permite identificar a la migración como un sistema en el que participan distintos actores, sino que permite posicionar la solidaridad como un eje fundamental del propio fenómeno migratorio.

Recomendaciones en materia jurídica

La ratificación de convenios e instrumentos internacionales es un paso muy importante para la regulación y administración de la migración laboral. Si bien

Honduras ha ratificado importantes convenios que integran el marco jurídico esencial para el ordenamiento de los flujos migratorios y la protección de los derechos de las poblaciones migrantes, es fundamental que todos estos convenios sirvan de guía del actuar estatal y formen parte de una política migratoria integral explícita que dé coherencia y concatene las diferentes normativas y acciones del Estado en la materia.

Así las cosas, es muy importante dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones establecidas en los convenios e instrumentos internacionales e impulsar el desarrollo de un marco jurídico en materia migratoria laboral coherente con dichos instrumentos que los operativice.

Es indispensable incorporar a las leyes nacionales mecanismos que sirvan para monitorear el cumplimiento de los acuerdos y convenios, así como crear foros de socialización y concientización de la sociedad civil y de las instituciones públicas en los que se analice dicho cumplimiento y cuyo trabajo eventualmente, pueda servir para desarrollar mecanismos que establezcan responsabilidades para quien no los cumple.

También se recomienda el impulso de un proceso que flexibilice los trámites de documentación migratoria y de migración para el trabajo en la región centroamericana. Este aspecto facilitaría los procesos de seguimiento que se deben realizar para garantizar la mejora en las condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras migrantes en la región, pues arrojaría información muy relevante para ello. En ese sentido, se recomienda el establecimiento de normativas legales estandarizadas que protejan a la persona migrante a nivel regional, e impulsar la revisión de las normas y procedimientos que regulan los puntos fronterizos (aéreo, marítimos y terrestres), a fin de mejorar el ordenamiento de las entradas y las salidas de los migrantes.



Al mismo tiempo, es importante suscribir acuerdos para establecer mecanismos operativos y de cooperación para los trabajadores migrantes, al igual que convenios bilaterales y multilaterales para la protección de los derechos y deberes de los trabajadores migrantes.

Un problema clave para la formulación de políticas públicas, es el vacío de información que actualmente existe. No se cuenta con suficiente información y estadísticas que permitan caracterizar el fenómeno migratorio con el nivel de detalle requerido. Tampoco existe un mapeo de las necesidades del mercado laboral, en la región en general, y en los países de destino para la migración hondureña en particular. Esta información es clave para poder regular los flujos migratorios entre países, a través de acuerdos binacionales por ejemplo, y mediante la adopción de acuerdos que garanticen que los trabajadores acceden a sus derechos laborales.

En esta misma línea, es importante estimular la realización de estudios para detectar y caracterizar los flujos y destinos de la migración laboral irregular, como insumos para la suscripción de acuerdos bilaterales con los países de la región, y el manejo de la migración laboral de acuerdo a las necesidades del mercado hondureño. Para esto, es necesario unificar los mecanismos de captación de datos a nivel nacional por parte de una serie de instituciones que recaban información y en particular es necesario fortalecer el rol de los consulados hondureños de los países de destino, para establecer controles y levantar un registro consular.

Por otro lado, es importante penalizar de manera efectiva los incumplimientos de las leyes y derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras. Para ello, es fundamental un mayor control y, en caso de incumplimiento, una penalización de prácticas ilegales por parte de empleadores o contratistas, incluyendo aquéllas que ocultan información sobre el migrante trabajador.

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

Existe una falta de coordinación entre las entidades públicas para formular políticas públicas coherentes de protección laboral y migratoria. Igualmente, hace falta un mayor grado de coordinación en la implementación de medidas relacionadas al ámbito laboral y migratorio. Por lo tanto es necesario crear un sistema de mayor coordinación e implementación de políticas públicas adecuadas, para mejorar la integración local y promover la regularización migratoria frente a la realidad nacional. Específicamente, se recomienda la suscripción de convenios y acuerdos interinstitucionales para mejorar la coordinación interinstitucional.

Finalmente, es importante favorecer la integración de las personas trabajadoras migrantes en las sociedades de destino, mediante la defensa de sus derechos laborales. Para ello, es necesario avanzar en la elaboración de los Reglamentos del Decreto No. 69-2010 y la socialización de los Decretos ya existentes, los cuales contribuirán a asegurar la protección de la mano de obra hondureña en el extranjero. Además, con base en experiencias de la región, como el acuerdo binacional entre Nicaragua y Costa Rica, se pueden formular nuevos convenios en las diferentes áreas y sectores con mayor demanda de mano de obra migrante, de acuerdo al país de destino.

Recomendaciones en materia de gestión migratoria

Actualmente se sabe relativamente poco de los procesos migratorios intrarregionales, y hay pocos mecanismos para regularlos. Por lo tanto es importante, primero, abrir líneas investigativas al respecto, y por otro lado contar con el marco jurídico y legal adecuado para su

gestión. Específicamente, se debe considerar impulsar el establecimiento de convenios binacionales entre países emisores y receptores, que contribuyan a ordenar los flujos intrarregionales de las personas trabajadoras migrantes. Al mismo tiempo, como ya se señaló, se recomienda crear un sistema de información intrarregional de los flujos migratorios, con el objetivo de generar estadísticas, información sobre las condiciones laborales, el perfil del migrante y que sea útil para políticas públicas.

Es importante que la migración laboral sea ordenada y que las personas inmigrantes cuenten con la documentación necesaria para participar en el mercado laboral. Esto implicaría un esfuerzo para informar a la población inmigrante sobre cómo obtenerla y, al mismo tiempo, requiere del cumplimiento de las leyes nacionales por parte de las empresas para fomentar que éstas promuevan la regularización de sus trabajadores, pues son precisamente las empresas que emplean a fuerza laboral inmigrante las que deben garantizar que esta población cuente con todas las condiciones laborales y de seguridad en materia social. Para ello debe reforzarse el control del cumplimiento de estas leyes por parte del Estado, incluso desde antes de la salida de la persona migrante de Honduras.

Además, y relacionado con lo anterior, es necesario impulsar el conocimiento de las

leyes por parte de los trabajadores para que estén al tanto de sus derechos y obligaciones, así como mejorar los mecanismos de promoción de los derechos de los trabajadores migrantes y el cumplimiento de los deberes de las empresas. Asimismo, se deben crear mecanismos para mejorar, facilitar y hacer más transparentes los trámites migratorios a través de mecanismos de información innovadores, como páginas web que establezcan con toda claridad los requisitos, los tiempos y costos de dichos trámites y teléfonos de consulta. Asimismo, se deben establecer mecanismos similares para promover la denuncia de abusos cometidos en la tramitación de autorizaciones y permisos migratorios y laborales.

Para esto, es clave una mejor coordinación institucional, así como la capacitación de funcionarios públicos sobre el tema migratorio y sobre los derechos y deberes de la población migrante. Además, se necesitan campañas de información para la socialización de programas y proyectos actuales que tienen como beneficiarios meta a las personas trabajadoras migrantes.

Finalmente, es imprescindible desarrollar una política nacional migratoria integral que detalle lineamientos específicos para las diferentes instituciones que, de alguna manera, están vinculadas a la población migrante.

Bibliografía



Arriagada, Irma (2004). *Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina*. En: Irma Arriagada y Verónica Aranda. Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces. División de Desarrollo Social. Santiago de Chile: CEPAL.

Banco Central de Honduras, BCH (2007). *El rostro de las remesas: su impacto y sostenibilidad*. Honduras.

Banco Central de Honduras, BCH (2009). *Remesas familiares enviadas por hondureños residentes en el exterior y gastos efectuados en el país durante sus visitas*. Honduras.

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

Castles, Stephen y Miller, Mark (2009). *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. 4th Edition. New York: The Guilford Press.

CEPAL (2006). *Migración Internacional de Latinoamericanos y Caribeños en Iberoamérica: Características, Retos y Oportunidades*. Comisión Económica para América Latina. Santiago, Chile.

CEPAL (2007). *Proyecto Migración y el Comportamiento de las Remesas en los Países Centroamericanos. Experiencia del*

INE en Honduras en levantamiento de la investigación de migración y remesas. Honduras.

CEPAL (2009). *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.

CEPAL (2009). *Panorama Social y Económico 2009*. Santiago de Chile: CEPAL.

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

FONAMIH (2002). *Seguimiento a la violación de Derechos Humanos en situación de riesgo que vive la población migrante en territorio hondureño*. Foro Nacional para las Migraciones en Honduras (FONAMIH). Tegucigalpa, Honduras.

FONAMIH (2005) *La migración a la luz de los derechos humanos: El caso de Honduras*. Tegucigalpa, Honduras.

FONAMIH (2005). *Ejes de un Proceso Migratorio*. Tegucigalpa, Honduras.

FONAMIH (2008). *Balance migratorio: Honduras 2008*. Foro Nacional para las Migraciones en Honduras (FONAMIH). Tegucigalpa, Honduras.

FONAMIH (2009). *De la crisis migratoria...al cambio. Una luz en medio de tinieblas*. Semana del Migrante 2009. Foro Nacional para las Migraciones en Honduras (FONAMIH). Tegucigalpa, Honduras.

García Zamora, Rodolfo (2008). *Migración, Remesas y Desarrollo: Del mito a la realidad en Migración: Tiempos de intolerancia, América en Movimiento*. Ver: www.estudiosdeldesarrollo.net

González, Yolanda (2005). *Política Migratoria en Honduras y Sociedad Civil*. Honduras.

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

Mejía, Joaquín (2005). *La migración a la luz de los derechos humanos: El caso de Honduras*. Foro Nacional para las Migraciones en Honduras. Tegucigalpa, Honduras.

Naciones Unidas (2009). Department of Economic and Social Affairs, Population Division. *International Migration, 2009 Wallchart* (United Nations publication, Sales No. E.09.XIII.8).

OIT (2007). *III Informe Mercado Laboral en Centroamérica y República Dominicana. Grandes desafíos regionales*. San José, Costa Rica.

PNUD (2006). *Informe sobre Desarrollo Humano, Honduras 2006. Hacia la expansión de la ciudadanía*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Tegucigalpa,

PNUD (2009). *Informe sobre Desarrollo Humano, Honduras 2009*. Honduras.

Programa Estado de la Nación (2008). *Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible*. San José, Costa Rica.

Puerta, Ricardo (2005). *Entendiendo y explicando la migración hondureña a Estados Unidos*. Población y Desarrollo Argonautas y Caminantes 2004, Tegucigalpa.

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. Costa Rica.

Segovia, Salvador (2010). *Incidencia Política y Migración. Un Tema para la Sociedad Civil Hondureña*. Honduras. WOLA - CEDPA. Lago de Yojoa, Honduras.

UNFPA (2009). *Distribución geográfica de la población. Análisis de Situación de Población en Honduras, Cuaderno 3*. Honduras.

Zavala, Edith (2005). *En tránsito con necesidad de protección: Caso Honduras*. Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana. San Salvador, El Salvador.

Anexos

ANEXO 1

Instrumento #2 - Cuestionario a familias de emigrantes

Investigación Flujos migratorios laborales regionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana
(Documento CID pasa sesiones de grupo)

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

INFORMANTE			
1	Ahora por favor hablemos un poco sobre usted. ¿Cuál es su edad en años cumplidos? _____ 16 a 55 años continúe 15 años o menos: Agradezca y termine 2/Cod: 16 a 17....1 18 a 24....2 25 a 29....3 30 a 34.....4 35 a 39.....5 40 a 456 46 a 49.....7 50 a 55....8	1	2
3	Género entrevistada/a: Femenino....1 Masculino....2		
4	Muchas gracias ahora. Entonces vamos a conversar sobre su vida y la vida de su familia en general. Si usted piensa en lo mejor que tiene este país – qué sería – digamos en una palabra o dos? _____		
5	Y lo menos bueno o malo? _____		
6	Y si piensa en un año a partir de hoy, como cree que será –Nicaragua-Honduras? Rotar . Mejor que ahora....3 Igual....2 Peor...1 NS....0		
6a	Y su vida en general? ¿Cómo cree que será en relación a ahora? Mejor que ahora....3 Igual....2 Peor...1 NS....0		
7	Y ¿Cuál fue el último año de estudios que usted aprobó o ganó? _____ Ninguno0 Prim. Incompleta...1 Prim. Completa...2 Sec. Incom...3 Sec. Compl...4 Algunos universitarios...5		
8	Sólo si dice ninguno: Y sabe usted leer y escribir? Sí...2 No...1 NA....0		
I. EL NÚCLEO FAMILIAR Y CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS			
9	Actualmente, Está usted? Rotar : Soltero....1 Casado(a)....2 Unido/con pareja(a)....3 Divorciado(a)...4 Separado(a)...5 Viudo/a...6		
13	Y con quién vive usted en este hogar? Marque los que cita o codifique Padre....1 Madre....2 Esposa/Compañera....3 Hijos/hijas...4 Hermanos, hermanas...5 Otros parientes/abuelos...6 Amigos.....7 Otro: _____ 8		
14	Y quién es el jefe de hogar – es decir la persona que da más dinero para los gastos del hogar, sin contar al familiar que está fuera del país:- Solo uno- Primero cita- Entrevistado/a...9 Padre...1 Madre...2 Esposa/Compañera....3 Hijos/hijas...4 Hermanos, hermanas...5 Otros parientes/abuelos...6 Amigos.....7 Otro: _____ 8		
15	En cuanto a hijos/as, cuántos tiene usted en total? _____ Ninguno...0 Pase a P.17		
15a	Y cuántos hijos/as, viven con usted ahora? _____ Ninguno...0 No aplica....9		
16	Y qué edades tienen eso hijos/as que viven con usted en este hogar Anote cada caso . a/0 a 6 años _____ b/7 a 17 años _____ c/18 años y más _____ NA...0	a/	b/
17	Y la vivienda en que viven es? Rotar : Propia.....1 Alquilada.....2 Asentamiento/ precario...5 Cedida; prestada por empleador, patrono...3 Cedida; prestada por algún familiar...4 Otro: _____		c/
18	En total, cuántas personas viven en el hogar, incluyéndolo a usted? Anote : _____		
19	Y también en total, cuántos aposentos/cuartos, dormitorios / hay para dormir? _____		
20	Comparte usted la vivienda con otras personas que no son sus familias? Espontaneo/sondee: Marque cita Sí: amigos.....1 Compañeros de trabajo...2 Otras familias...3 No comparte, solo familia...0		
21	Y en general, ¿cuánta satisfacción tiene con las condiciones de su vivienda. Donde 5 es mucha y 1 es ninguna _____		
23	Hablemos ahora sobre su vivienda, ¿con cuáles de los siguientes servicios cuenta? Rotar lectura Marque los que sí		
	Electricidad.....2 Agua potable de fuente pública fuera de la casa...1 Teléfono.....3		
	Baño: ducha.....6 Servicio sanitario de inodoro/agua.....4 Servicio sanitario letrina.....5		
	Ninguno.....0 Agua potable para tomar y uso en el hogar.....8 Algún otro? _____ 7		
24	Entrevistador: Anote el numero de servicios cuenta: _____ Ninguno....0		
25	En cuanto a siguientes artículos, cuáles de los siguientes hay en su hogar: Rotar Marque los que sí		
	Televisor.....2 Radio o equipo de sonido....1 Plancha eléctrica para ropa...3 Lavadora de ropa....7		
	Refrigeradora....4 Computadora.....5 Estufa/cocina.....6		
26	Entrevistador: cuente cuántos tiene y anote Número _____ Ninguno....0		
27	Y de los siguientes servicios, a cuáles tiene usted y su familia acceso, es decir los usa? Marque todos los que sí . Escuela, colegio para el estudio suyo, hijos,.....1 Acceso a guardería/lugar para dejar a sus hijos pequeños.....2 Sistema de recolección de basura/tren de aseo....3 Lugares para recreación: parques, plazas:....4 No tiene alguno....0		
28	Qué me dice de un centro de salud: quiénes de este hogar pueden recurrir a él si lo necesitan? Leer/rotar Solo entrevistado/a ...1 Solo sus hijos...2 Hijos y pareja...3 Todos en hogar...4 Ninguno....0 (No hay centro de salud cercano).....9		



29	Y pensando en todos estos servicios que tiene y el acceso a centros de salud ¿Cómo considera la calidad de ellos: donde 5 es muy buena y 1 muy mala?			
30	Cambiando de tema: ¿Recuerda Cuál fue el ingreso total de su hogar durante el mes pasado. Es decir lo que ganaron todas las personas que viven aquí. Anote moneda nacional L.: _____ Codifique en \$: _____ Preg. 30b			
a	Y en términos generales usted ¿considera que ese ingreso mensual le alcanza a su familia para cubrir las necesidades de la familia? Sí.....2 ➔ Pase a P.31 No....1			
b	Cuánto dinero le haría falta mensualmente para cubrir las necesidades de su familia cada mes.: Anote: _____ Codifique en \$ _____ NA0			
	De \$1 a 49 2 De \$100 a 149.....4 De \$200 a 499 6 \$1000 o más8 NA....0			
	De 50 a 99 dólares 3. De \$150 a 1995. De \$500 a 9997 NS/ NR/Irregular....1			
31	Y de esa cantidad, ¿Quién es la persona que aporta la mayor parte del dinero? Espontáneo. Primero cita Entrevistado/a ..9 Cónyuge/pareja2 Hijos/hijas3 Abuelos/as....4 Padre...5 Madre....6 Hermanos/as.....7 Familiar migrante...8 Otro..... 9			
31a	Y además de esa persona, ¿Quiénes otras personas contribuyen al gasto del hogar? _____ Codifique con P31			
32	Esos ingresos principalmente cómo los obtienen: Rotar: Marque hasta dos cita. Salario.....1 Becas estudio....2 Subsidios Estado3 Ayuda familiares4 Pensiones Estado.... 5 Pensiones alimenticias...6 Remesas...7 Otros ingresos:..... 8			
33	Y principalmente en qué gastan ese dinero: Espontáneo - _____ Cód. Primero cita. Ropa: para familia....01 Alquiler de vivienda e hipoteca.....02 Atención médica y medicamentos.....03 Transportes.....04 Gastos escolares (no incluye transporte).....05 Electricidad.....06 Agua/acueducto....07 Teléfono.....08 Recreación....09 Cuido de niños y labores domésticas.....10 Otro..... 11			
34	Y en segundo lugar? _____ Codifique con P.33			
35	Ver Preg. 32: Si su familia recibe dinero de becas, subsidios del Estado o pensiones, cuánto dinero recibe mensualmente de cada uno: - Codifique en \$ - Ver P:60 a/. Becas estudio: _____ b/ Subsidios Estado _____ c/ Pensiones Estado NA..0	a	b	c
36	Me había dicho que el mes pasado habían tenido en su hogar un ingreso de: cite cantidad de P.30: _____ En promedio y en relación a los demás meses del año, esa cantidad es: Rotar: Mayor...3 Igual...2 Menor...1			
36	Y en términos generales, y en relación a hace un año, considera usted que el dinero les alcanza: Rotar: Más3 Igual....2 Menos....1 (NR):...0			
II. PROCESO MIGRATORIO				
37	Ahora vamos a hablar un poco sobre las personas familiares que viven en este hogar y que usted me dijo, viven actualmente afuera ¿Cuántas personas de su familia están fuera en un país centroamericano o México _____			
38	Quién o quiénes de las siguientes personas familiares de este hogar son las que están en otro país? Rotar: Marque las que sí Cónyuge/pareja2 Hijos/hijas3 Abuelos/as....4 Padre...5 Madre...6 Hermanos/as.....7 Otro familiar migrante...8 Otro..... 9 Otro:..... 8			
	Usted me dijo que su familiar que está en el extranjero trabajando y que más aporta al gasto de su hogar es _____ Ver Preg.31... Ahora, por favor vamos a hablar de ese familiar:			
39	¿Qué edad tenía cuando salió del país? Anote la edad en años cumplidos para la persona correspondiente- _____			
39a	Y qué edad tiene esa persona ahora _____?			
40	Veamos ahora sobre la educación de ese familiar _____ ¿Cuál fue el último año de estudios que aprobó o ganó? _____ Codifique en cada caso Universidad incompleto....5 Universidad completa...6 Ninguno....0 Prim. Incompleta...1 Prim. Completa...2 Sec. Incom...3 Sec. Compl...4			
41	¿Cuál era la actividad principal que hacía antes de dejar el país? Rotar: Ninguna0 Trabajaba...1 Estudiaba.....2 Ama de casa.....3 Buscaba trabajo....4 Otro.....5			
42	Y cuál era la ocupación principal, es decir a la que dedicaba más tiempo? _____ Ver guía códigos			

42a	¿A qué país de Centroamérica, Panamá, Belice o México se fue/? _____ Nicaragua1 El Salvador2 Honduras...3 Guatemala ...4 Panamá5 Costa Rica ...6 Belice ..7 Mexicana...8	
43	Y ¿Cuál fue la razón por la que sus otros familiares que vivían dejaron el país? Veamos en cada caso. Sondee Anote según código:	
	a/Padre/madre...: _____	b/ Esposa/o Compañera/o _____
	d/ Hermanos, hermanas _____	d/Otros parientes _____
	Trabajo tenía allá/lo trasladaron...1 Estudio.....2 Busca trabajo....3 Salud: enfermedad....4 Reunirse con familiares....5 Matrimonio,6 Problemas familiares.....7 Otro.....8 NA...0	

III. REMESAS FAMILIARES

50	¿La o los familiares que están afuera le han enviado dinero en los últimos 12 meses? Sí.....2 No.....1 → Pase a P.57	
51	¿Con que frecuencia recibe dinero/remesas de la o las familiares que están afuera? Marque primero cita. Cada ocho días.....1 Cada quince días...2 Cada 22 días....3 Cada mes.....4 Cada seis semanas.....5 Cada dos meses/8 semanas.....6 Entre 9 y 12 semana (tres meses)....7 Cada más de tres meses.....8 Irregular....9 NA...0	
52	Y ¿Podría contarnos cuanto es el promedio del dinero que recibe cada vez que le envían? _____ Codifique en \$	
	De \$1 a 49 2	De 100 a 149.....4
	De 200 a 499 6	\$1000 o más8
	De 50 a 99 dólares 3.	De 150 a 1995.
	De 500 a 9997	NS/ NR/Irregular.....1
53	Cuánto dinero recibió el último mes de remesas _____ Codifique en \$ - Preg. 52 NA...0	

53	¿Cuánto significa las remesas en los ingresos del hogar mensualmente? Digamos: Rotar: No sabe.....9 NA...0 Menos de una cuarta parte del ingreso mensual...1 Entre un cuarto y menos de la mitad del ingreso mensual...2 La mitad del ingreso mensual.....3 Más de la mitad del ingreso mensual...4 La gran mayoría del ingreso mensual...5	
54	¿Por qué medio recibe remesas la mayoría de las veces? Anote lo que dice: _____ Agencia de remesas oficina propia o banco... 2. Bancos: servicio propio... 3. Correo..... 5. Encomenderas/os...6 Familiares, vecinos, amigos.7 Servicio de buses, transporte público....8 Otro _____ NA...0	
56	¿Podría contarnos en que ha invertido/gastado el dinero que ha recibido de sus familiares en el exterior? Anote las que indique. Pago de deudas 1. Construcción/compra de vivienda 2. Compra de terreno 3. Ahorro4 Compra de vehículos...5 Salud: medicamentos, medico.....6 Alimentación y Vestuario 7 Pago de servicios: teléfono, agua, energía.....8 Estudios: libros, transporte,.....9 Otro:1 NA...0	
57	Y sus familiares ¿le han enviado algunos artículos o bienes? Sí.....2 NO.....1 → Pase a P. 60	
58	¿Con que frecuencia regular recibe esos artículos o bienes? Leer: NA.....0 . Quincenal.....1 Mensual.....2 Trimestral.....3 Semestral.....4 Anual5. Otra _____ 6	
59	Y ¿Qué tipo de bienes o artículos recibe la mayor parte de las veces? Marque las que cita: Ropa: zapatos..... 1. Juguetes ...2 Electrodomésticos..... 3 Computadoras4 Medicinas--.... 6. Artículos para estudiar....7 Alimentos: latería....8 Otros _____ 9 NA...0	
60	Cuanta importancia para subsistir tiene para esta familia el recibir remesas de su familiar: Donde 5 es mucha importancia y 1 es ninguna. Anote: _____	

IV. IMPACTOS FAMILIARES

66	Ahora, hablando un poco sobre su familia y las personas que están afuera En general, podría decir que desde que el o ellos se fueron, su familia aquí en Nicaragua/Honduras, ¿está mejor o peor que antes, donde 5 es mejor y 1 es peor? _____	
----	---	--



67	Rotar Preg. 67/8 ¿Por favor, podría citarnos el impacto más negativo que ha experimentado la familia aquí, desde que uno o más de sus miembros están trabajando afuera del país? Sondee- 1. _____	1e
	2. Y alguna otra? _____	2d
68	¿Por favor, podría citarnos la experiencia más negativas que ha experimentado la familia aquí, desde que uno o más de sus miembros están trabajando afuera del país? Sondee 1. _____	1e
	2. Y alguna otro? _____	2d
69	Ahora, hablando un poco sobre la vida y relaciones familiares aquí en este hogar ¿Qué modificaciones han tenido que realizar desde que uno o más de sus miembros están trabajando afuera? Espontaneo _____	1e
	Anote y codifique en orden menciona, más se asocia .Restringido los gastos de alimentación del hogar....1 Desintegración familiar: forman otra pareja/hogar....7 Los niños de la familia han tenido que quedar al cuidado de otros familiares.....2	2d
	Trasladarnos constantemente de lugar porque no nos alcanza el dinero.....3 Ninguna, están bien.....0 Las decisiones de la familia las toma otro familiar (abuelo, Abuela; tío, tía).....6 No hay dinero para diversión.....5	3er
70	¿Y cuál ha sido el impacto de la salida de familiares en los niños y adolescentes de la familia? Espon. _____ Anote y codifique más se asocia en orden cita- Han salido de la escuela, no estudian1 Están indisciplinados 2 Están tristes3 Solo les importa recibir dinero o regalos de sus familiares afuera.... 4. Han tenido problemas en la escuela..... 5. Han tenido problemas con la ley, drogas..... 6. Se han ido de la casa. ... 7 Se enferman mucho.....8 Otro: _____ 9 No hay niños en hogar/N.A. compruebe Ver P...16..0	
71	¿Podría decirnos quien de las personas del núcleo familiar que está afuera está más al tanto de lo que pasa con la familia? _____ Anotar relación con persona entrevistada. Codif. P.38 Ninguna, no hay relación.....0 → Pase a P. 73	
72	Y ¿qué tipo de actividades realiza o medios usa para ello? Espont. _____ _____ Codifique más asocia, puede ser 1 o 2 Llama a menudo por teléfono.... 2. Envía cartas con cierta frecuencia 3. Escribe correo electrónico/email....6 Cuando puede, viene a visitarnos a ver qué está pasando 5 Deja una persona encargada para que tome las decisiones del hogar. 4 Vamos a visitarlo.....7 Otro: _____ 8 NA.....0	
73	Y ¿Cómo cree usted que las condiciones económicas de su país estarán durante los próximos años? Donde 5 es mucho mejor y 1 es mucho peor: _____	
74	A usted le gustaría emigrar a alguno de los países centroamericano, México o Belice en los que viven sus familiares Sí: a cuál? _____ Nicaragua1 El Salvador2 Honduras...3 Guatemala ...4 Panamá5 Costa Rica6 Belice7 México8 No.....9 (NS)....0	
75	Rotar Preg. 75/76 Y ¿cuál sería la razón principal por las que personas como usted NO le gustaría emigrar o irse a vivir a otro país? Sondee: _____	
76	Y ¿cuál sería la razón principal por las que personas como usted SI le gustaría emigrar o irse a vivir a otro país? Sondee: _____	
77	Pensando en su Honduras/Nicaragua, qué condiciones considera usted debería tener para que personas como sus familiares no tuvieran que ir a otro país a buscar trabajo? Sondee y anote por orden de importancia: _____	
78	Y en general ¿Cómo considera que está el rumbo de su país? Rotar Rumbo equivocado...1 Rumbo correcto.....2	

79	Y como ve o vislumbra los próximo doce mese? Cree que su país tendrá condiciones para que se ofrezcan trabajos como los que están desempeñando sus familiares en el exterior? Donde 5 es tendrá mucha confianza que si y uno ninguna confianza._____			
80	Durante los últimos doce meses, cuál de las siguientes actividades o relaciones ha establecido usted o alguna miembro de este hogar para procurar mejorar su calidad de vida ya sea obteniendo paga o por bienes como ropa, comida....: Rotar. Marque las que sí: Cuidó niños, familiares por dinero de pago....2 Preparar comidas para vender en la vecindad, amigos1 Trabajos de artesanía, muebles, artículos para la venta,...3 Venta de ropa, vendedor ambulante o el hogar.....4 Trabajar en tiendas, comercio como empleados.....5			
81	Asiste usted a alguna actividad o institución que ofrecen asistencia o ayuda a familias Sí. Cual/cuales: Espont. Organizaciones no estatales –ONG.....1 Iglesia, culto.....2 Pastorales....3 Centros sandinistas....6 Grupos de mujeres pequeña/microempresa...4 Grupos para ayudar a construir escuelas, centros salud....5 Otro:----- 7			
82	En esta comunidad donde viven, cuál de las siguientes considera que se asocia con usted. Rotar, marque los que si: Tiene amigos en los que puede confiar.....1 Hay gente con mucha envidia, peleonera...2 La vida es agradable...3 Hay mucho robo, crimen, mareros....6 Es seguro salir de noche si necesita...4 Hay seguridad para salir a trabajar...5			
83	Bien, es la última y muchas gracias. Si usted tuviera la capacidad de irse a otro país a vivir porque cree que su vida sería mejor, cuanta probabilidad hay que se vaya, donde 5 es mucha y 1 es ninguna_____			
84a	Y en caso de poder hacerlo, a que país preferiría ir" Anote. ----- Codifique con guía Códigos a/ Y en segundo lugar- Anote _____ Y qué tendría en ese país que no tiene aquí en Honduras/Nicaragua _____			a/
85	Rotar Preg 85/86 Cuál de los siguientes países considera usted es el más amigo de Honduras/Nicaragua Rotar. Nicaragua1 El Salvador2 Honduras...3 Costa Rica ...6 Guatemala ...4 Panamá5 Belice ..7 México...8			
86	Cuál de los siguientes países considera usted es el menos amigo de Honduras/Nicaragua Rotar. Honduras...3 México...8 El Salvador2 Panamá5 Nicaragua1 Guatemala ...4 Costa Rica ...6 Belice7			
IDENTIFICACIÓN.				
De nuevo muchas gracias por todo su apoyo, de verdad ha sido de gran ayuda para comprender las condiciones de personas como usted., Para terminar y por razones de supervisión de mi trabajo, unas últimas preguntas sobre usted. Por favor si lo visitan o llaman le ruego conteste en la misma forma que lo hizo conmigo. Recuerde dejar boleta				
Nombre persona entrevistada:_____				
Dirección trabajo o residencia._____				
11	Tenencia teléfono fijo._____ I.1 Sí...2 No...0 b/Celular: _____ Sí....2 No....1			b/
13	Hora finaliza entrevista._____ No. Minutos duró entrevista._____			
14	Entrevistado: Juro y certifico que lo que aquí se anota corresponde a la persona indicada que reúne las condiciones para ser entrevistada, según las instrucciones recibí. Cualquier variación puede ser considerada una falsedad y delito y penalizada por nuestras leyes _____ C.I _____ Firma Sí...2 No....1			
15	Validador/supervisor: Apruebo la calidad de este cuestionario y cualquier duda, la responsabilidad es mía y asumo los costos y consecuencias que esto implica. Firma: _____ Código. _____ No...0			
16	Codificador..... NO....0	I7Fdigitador. _____ No....0	1/6	1/7



ANEXO 2

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

INVESTIGACION: Flujos migratorios laborales regionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana Honduras y Nicaragua

A. INDICACIONES GENERALES

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

B. DESARROLLO DEL GRUPO FOCAL

1. Encuadre de la actividad:

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

2. Desarrollo sesión:

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

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

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

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

Parte N°2 Preguntas de estructuración abierta**Tema 1. Proceso Migratorio de familiares**

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

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

17. ¿Hacia qué país o países salieron estas personas? Poner todos, pero luego enfocarse en aquellos que migraron a un país centroamericano.
18. ¿Cuáles fueron las razones o motivos para escoger ese país? Solicitar explicar razones
19. ¿Cómo hicieron el viaje hacia ese país?
20. Y cuando se fueron ¿iban solos o acompañados - con quien?
21. Cuando salieron de este país, ¿ya contaban con información sobre lo que iba a hacer en el otro país?



22. Si no es así, Entonces ¿qué hicieron una vez estando en ese país?
23. Cuentan con documentos para trabajar en ese país.
24. En algún momento les han pedido a ustedes que les envíen algún tipo de documento (si contesta sí qué tipo de documento y si éste tiene un costo económico/cuánto, si es fácil conseguirlo o no)
25. Han hecho trámites para que la familia se traslade a ese país- es decir alguno de ustedes en su hogar.
26. ¿Quién ha tomado la decisión?
27. Y qué los motivó a irse o a quedarse.

Tema 2. Condiciones de trabajador migrante

28. ¿Cómo creen que está ese familiar en otro país. Le han comentado sobre alguna dificultad?.
29. ¿Se han enterado ustedes por las condiciones de salud e higiene ocupacional, derechos laborales ingresos o salarios, relaciones laborales, de sus familiares en el otro país?
30. Si ellos estuvieran aquí, cómo estarían: Mejor, igual, peor. **Comentemos las respuestas.**
31. Y creen que hay diferencias entre las mujeres y los hombres que se fueron a otro país? Cuáles?
32. Quien creen que le es más fácil o difícil conseguir trabajo en esos otros países?
33. ¿Conocen sobre el tipo de trabajo que están haciendo?
34. Les costó conseguir trabajo? Han tenido varios trabajos?
35. Durante el último año han sido despedidos de sus trabajos?
36. Les ha sido más fácil o más difícil conseguir trabajo?
37. Consideran ustedes que a sus familiares les pagan bien por el trabajo que realizan en esos países?
38. Trabajan la cantidad de horas que consideran adecuadas? Bueno...veamos qué es una cantidad de horas adecuadas.
39. Y el dinero que les pagan, salario, ¿es justo por las horas y trabajo que hacen?
40. Qué beneficios tienen - de cualquier tipo? **Sondear:** seguro, vacaciones, aguinaldo, días de descanso....
41. Les han comentado si están satisfechos o insatisfechos con su trabajo, su vida?
42. ¿Por qué? Es muy diferente a lo que tenían acá?
43. ¿Les han comentado algún aspecto sobre el trato que reciben de la población nacional?¿Cómo es este trato?.
44. ¿Tienen sus familiares acceso a bienes y servicios públicos (educación salud, seguridad social, asesoría legal,etc)?
45. Recuerdan ¿Cuál ha sido la principal experiencia adquirida por sus familiares en el trabajo realizado en otro país?

Tema 3. Economía familiar

46. Y la situación en general del barrio o comunidad donde ustedes viven, como dirían que es? **Sondear:** segura, peligrosa, agradable, con servicios....
47. ¿Cuál ha sido la situación económica familiar en los últimos cinco años?-
48. Consideran que ¿ha cambiado para bien o para mal desde que se fue del país el familiar que viven en el hogar?
49. Quien es el que aporta más dinero para los gastos de la familia donde viven?
50. Ese dinero en general de la familia, cómo lo consiguen? **Sondear:** salarios, ventas, ayudas, remesas....
51. Ese familiar que está en otro país, ¿les envía dinero o algún otro tipo de ayuda para el hogar?
52. ¿Y esa persona es la que más aporta ingresos al hogar o no?
53. ¿Cuán importante es para ustedes el dinero que envía el familiar?,
54. ¿Los envíos son siempre los mismos o varían? ¿A qué se debe que varíen? Lo envían en las mismas fechas o varían.
55. ¿Los envíos son siempre los mismos o varían? ¿A qué se debe que varíen? Lo envían en las mismas fechas o varían.
56. ¿En que se utiliza ese dinero?

57. ¿Qué pasaría si su familia no contara con esos ingresos? ¿La situación familiar estaría igual o peor de lo que está? ¿Por qué?
58. ¿En la familia hay alguna persona que realice alguna actividad adicional para llevar ingresos al hogar?
59. Sabe usted como afectó la crisis económica a su familiar en.....¿y a ustedes en su economía familiar?
60. Bueno, ¿Desde que su familiar se fue para el otro país, sienten en su hogar que ha cambiado la calidad de vida de su familia.
61. ¿Cuáles son esos cambios- y a qué cree que se deben? **Sondear:** económico, sentimental, salud, alegría, discusiones....

Tema 4. Dinámica familiar

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

Tema 5. Expectativas

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

Muchas gracias
CID-GALLUP Abril de 2010



ANEXO 3

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

Investigación Flujos migratorios laborales regionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana
(Documento CID pasa sesiones de grupo)

INDICACIONES GENERALES

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

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

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

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

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

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

Notas:

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

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

1. Todos tienen que tener la fórmula de registro de participante completa - Filtro. La información requerida es:
 - Nombre
 - Edad
 - Lugar de origen
 - Tiempo de residencia en país de destino.
 - Razones por las cuales regresaron al país de origen.
 - Nivel educativo
 - ¿Cuántas salidas ha realizado fuera del país por razones laborales?
2. Advertencia: la información que usted provea tiene carácter confidencial y persigue fines científicos de investigación. Las opiniones que usted exprese en esta sesión no se le atribuirán a usted al momento de ser publicadas.
3. Presentación: moderadora
4. Participantes que tienen ya su nombre: país de donde vienen, tiempo de estar en país, ocupación.
5. Presentarse normas de las sesiones:
 - Hablar uno a la vez, muy claro -
 - Todo lo que se dice es muy importante y queda entre todos nosotros
 - Si está de acuerdo: indicar estoy de acuerdo y además...no repetir en lo que se está de acuerdo.
 - Tenemos una guía para tratar aquí, así que a hablar.
 - Esta información debe estar registrada en la Fórmula de selección de participante.

Parte N°2 Preguntas de estructuración abierta**Tema N°1 Trayectoria laboral**

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

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

GUÍA DE SESIONES**Tema N°2 Proceso Migratorio**

Nota: Hablar del último viaje hacia otro país centroamericano

86. ¿Cuáles fueron los motivos/razones que les llevaron a salir hacia otro país de Centroamérica?
87. ¿Esa decisión, fue de ustedes mismos? ¿O más bien la decisión fue tomada en conjunto con su familia, pareja, etc.? **Explorar razones.**
88. ¿Cómo hicieron el viaje hasta ese país? ¿Con quién hicieron el viaje?



89. ¿Con qué información contaron para realizar el viaje?
90. ¿Sabe si el Ministerio de Trabajo de su país tiene un departamento de migración laboral y qué tipo de información brinda?
91. ¿Durante el viaje experimentaron algún problema o dificultad con coyotes/polleros, autoridades policiales o migratorias, con pandillas, con pobladores de localidades?
92. ¿Podrían indicar qué tipo de problema experimentaron?
93. Cuando llegaron a ese país, ¿tuvieron apoyo de alguna persona, institución y organización para instalarse?
94. ¿Qué tipo de apoyo recibieron? ¿Qué tipo les gustaría recibir?
95. ¿Podrían indicar que tipo de limitaciones u obstáculos tuvieron para migrar?
96. ¿Por qué motivos regresaron a su país de origen? ¿Por cuánto tiempo?
97. ¿Volverán de nuevo a salir de su país de origen? ¿Por qué?
98. Cuando migraron, ¿llevaban algún tipo de documento? ¿Tuvieron que pedir algún documento en su país para que se los enviaran? ¿Fue fácil o difícil conseguirlo? ¿Tiene algún costo económico?

Tema N° 3. Condiciones de trabajo

99. ¿Podrían comentar cómo fue el proceso para encontrar empleo en el país al que fueron?
100. ¿Recibieron apoyo para buscar y encontrar empleo en ese país? ¿qué tipo de apoyo?
101. ¿Qué facilidades u obstáculos encontraron a la hora de buscar empleo?
102. ¿Cuándo encontraron el trabajo, lo hicieron directamente con la empresa o institución o fue por medio de una persona intermediaria que les contrató?
103. ¿Realizaban el mismo trabajo que hacían antes de irse? ¿Por qué?
104. De acuerdo con lo que ustedes conocen, ¿en qué actividades se emplean más los trabajadores que no son nacionales en ese país?
105. ¿Y por qué razones creen ustedes que estas actividades emplean más a trabajadores no nacionales?
106. ¿En qué tipo de trabajos se emplean más los trabajadores migrantes: permanentes o temporales? **Explorar razones**
107. ¿Había recibido usted en su país de origen alguna capacitación para desempeñar su trabajo? Si es así, ¿de que tipo y de parte de quién? Y Algún reconocimiento (título, certificado, carnet, etc.) de esos conocimientos/habilidades?
108. ¿Recibió usted en el país de destino alguna capacitación para desempeñar su trabajo? Si es así, ¿de qué tipo y de parte de quién?
109. Mientras usted estuvo fuera enviaba dinero a sus familiares. Si (mas o menos cuanto y cada cuanto tiempo/ Para que lo enviaba). En que lo utilizaron. No (porqué)

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

Tema N° 4 Conocimiento sobre derechos laborales

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

Tema N°5 Condiciones de vida

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

Tema N°6 Expectativas

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

De nuevo muchas gracias.
CID-GALLUP 2010



ANEXO 4

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

**Investigación Flujos migratorios laborales regionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana
(Documento CID pasa sesiones de grupo)**

INDICACIONES GENERALES

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

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

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

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

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

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

Notas:

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

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

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

GUÍA DE SESIONES**Parte N°2:**

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

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

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

5. Podrían indicar en términos generales, ¿cuáles han sido las tendencias de la salida de personas trabajadoras hacia otros países de la región?
6. ¿Podrían indicar las características de la migración de personas hacia otro país (edad, género, condición educativa, formación, etc.)?
7. ¿A qué lugares migran, a que sectores económicos van?
8. ¿Qué tipo de ocupaciones son las que más migran? ¿Por qué? ¿Pueden las empresas suplir ese faltante de mano de obra que migra? ¿Con nacionales/extranjeros?
9. ¿Por qué creen que se produce esta salida de personas trabajadoras hacia otros países?
10. ¿Esta salida de personas trabajadoras afecta el desarrollo de las empresas que ustedes representan? ¿Por qué creen que es así?
11. ¿De qué modo se produce este impacto? ¿En qué campos?
12. ¿Llevan registro actualizado de necesidades de mano de obra? En caso de negativo, ¿por qué no? ¿Qué necesitarían para poder hacerlo?



Comentemos ahora sobre las características socioeducativas que presentan las personas trabajadoras en este país

13. ¿Cuáles son las principales cualidades en la formación/educación de las personas trabajadoras en este país?
14. ¿Y que debilidades presentan estas personas en su aspecto formativo/educativo?
15. ¿Creen ustedes que existen suficientes programas para garantizar la formación y educación del recurso humano en este país? ¿Y para reconocimiento de habilidades que puedan servir en otros países?
16. Si consideran que hay insuficiencias, ¿en qué campos deberían implementarse programas de formación y capacitación?
17. ¿Quiénes migran más: las personas con mayor/menor formación/educación? ¿Por qué razón se da esta situación?

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

18. ¿Conoce algún proyecto o programa oficial orientado a impedir la salida de trabajadores migrantes a su país?
19. ¿Tiene su sector alguna participación en la fijación de estos programas o proyectos?
20. Si las respuestas denotan desconocimiento, ¿qué tipo de campañas de comunicación o divulgación piensan ustedes que deberían hacerse para facilitar el conocimiento de las personas empresarias de estos programas oficiales?
21. ¿Qué acciones o programas en específico piensan ustedes se necesitarían para retener la salida de personas trabajadoras?
22. ¿Conocen alguna ley o normativa vinculada con la migración o su componente laboral?
23. ¿Las personas trabajadoras migrantes gozan de los mismos derechos y beneficios que tienen las personas trabajadoras nacionales?
24. ¿Podrían comentar acerca de programas de responsabilidad social empresarial que podrían estarse implementando para impedir la salida de personas trabajadoras hacia otros países de la región centroamericana (tipos de programa, funcionamiento, resultados, etc.)?

Los efectos de la crisis financiera se han hecho sentir en algunas actividades productivas. En el caso específico de las actividades que ustedes representan...

25. ¿Han experimentado alguna disminución en cuanto a personas trabajadoras en sus actividades?
26. Si la respuesta es positiva, ¿cómo han hecho para suplir esa disminución?
27. ¿Cuáles condiciones creen que serían necesarias de cambiar en este país para que las personas trabajadoras no salgan? **Recuerdan o conocen experiencias exitosas que ustedes consideren hayan incidido en que las personas de alguna región o sector no migren. Explique.**

De nuevo muchas gracias.
CI-GALLUP, 2010

ANEXO 5

Lista de participantes en taller de validación del informe de Honduras

Tegucigalpa, 25 de Marzo de 2011

Nombre	Institución
Nieves M. Perdomo	CAMR
Desiree García	Cámara de Comercio
Amilcar Sánchez	Migración
Amparo Andino	Migración
Xiomara Muñoz	CID
Manuel Flores	INES-UNAH
Sandra Reyes	SRE
Berna Martínez	STSS
Nohelia Canizales	STSS
Candido Ordoñez	STSS
Luis F. Canelas	STSS
Cristian Lagos	STSS
Flavia Azucena	IHSS
Samir Siryi	IHSS
Celso Matamoros	DGE/STSS
Cynthia Membreño	STSS/OML
Juan Carlos Obando	OIT/OLACD
Guillermo Acuña	Consultor

ISBN: 978-9968-542-33-3



INFORME DE HONDURAS

INVESTIGACIÓN

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



IOM • OIM



Organización
Internacional
del Trabajo



CECC/SICA
Coordinación Educativa y
Cultural Centroamericana



SECRETARÍA DE
TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL



CON EL AUSPICIO DE:

Y EL APOYO DE:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN



Fondo de la OIM para
el Desarrollo

*Fomento de capacidades en
gestión de la migración*

RED de Observatorios
del Mercado Laboral
CENTROAMÉRICA Y
REPÚBLICA DOMINICANA

OLACD
Observatorio Laboral
Centroamérica y República Dominicana



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL