

2013

MANUAL DE FORMACION PARA FORMADORES

Proyecto Políticas de Migración
Laboral Sensibles al Género en
los corredores Nicaragua-Costa
Rica-Panamá y Haití-República
Dominicana

Centro de Estudios del

Trabajo-Universidad

Paulo Freire

(CETRA-UPF)

PRESENTACION

En el marco del Proyecto “Promoción de Políticas Migratorias sensibles al género” de la Organización Internacional del Trabajo, ejecutado por ISCOD en su componente de formación y capacitación, con el apoyo técnico del Centro de Estudios del Trabajo (CETRA) de la Universidad Paulo Freire, se ha configurado el presente MANUAL DE DERECHOS para TRABAJADORES MIGRANTES en los Corredores de Nicaragua-Costa Rica-Panamá y República Dominicana Haití.

El Manual pretende presentar de manera resumida y clara los conceptos centrales que se vinculan a un conjunto de temas fundamentales, cuando hablamos de los Derechos de los Trabajadores migrantes. Tales temas son entre otros:

1. Introducción al Fenómeno Migratorio.
2. Políticas Públicas y Migración.
3. Migración y Mujer.
4. Derechos Internacionalmente Reconocidos a los Migrantes.
5. Migración y Seguridad Social.
6. Marcos Jurídicos Nacionales que regulan la migración en los corredores comprendidos dentro del Proyecto OIT.

Igualmente, este manual contempla un segmento metodológico a ser utilizado por facilitadores, de tal manera que se brindan las herramientas didácticas para desarrollar de manera sencilla y práctica, los contenidos que desarrolla cada componente del manual.

Esperamos contribuir de esta manera a la divulgación y promoción de los derechos y garantías básicas que desde distintos instrumentos jurídicos internacionales se han establecido en beneficio de los trabajadores Migrantes en América Latina y el Mundo.

Junio 2013.

INDICACIONES GENERALES SOBRE EL MANUAL DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES PARA LOS COMITÉS INTERSINDICAL DE APOYO A LOS MIGRANTES:

El Manual de Derechos para los Trabajadores Migrantes que ha sido elaborado en el marco del Proyecto “Promoción de Políticas de Migración Laboral sensibles al Género” de la OIT, ejecutado por ISCOD, con asistencia técnica del Centro de Estudios del Trabajo de la Universidad Paulo Freire de Nicaragua, tiene la intención fundamental de constituirse en un instrumento práctico y de trabajo.

Teniendo presente las recomendaciones para talleres populares del Instituto para la Educación y la Acción de la autora Doris Marshall, se formulan las siguientes recomendaciones generales para la actividad del facilitador:

Iniciar el trabajo:

Introduciendo los temas, ofreciendo nuevos temas para la discusión, proponiendo metas.

Lluvias de ideas:

Pedir a los participantes hechos, ideas, información que pueda alimentar los contenidos con situaciones reales y concretas

Dar información:

Proveer hechos, ideas y sugerencias para ayudar al grupo a compartir experiencias relevantes

Dar Explicaciones:

Ejemplificar de forma práctica para poder aclarar los puntos complejos de las exposiciones o temas

Clarificar:

Hacer preguntas, interrogantes, o repetir puntos complejos con palabras distintas para hacerlos más comprensibles

Preguntar opiniones:

Para conocer que piensan las y los participantes de determinadas sugerencias o ideas.

Coordinar:

Administrar la agenda y el tiempo, mantener la vista sobre los grupos de trabajos creados en el seno del colectivo.

Resumir:

Sintetizar los puntos principales al final de cada sesión.

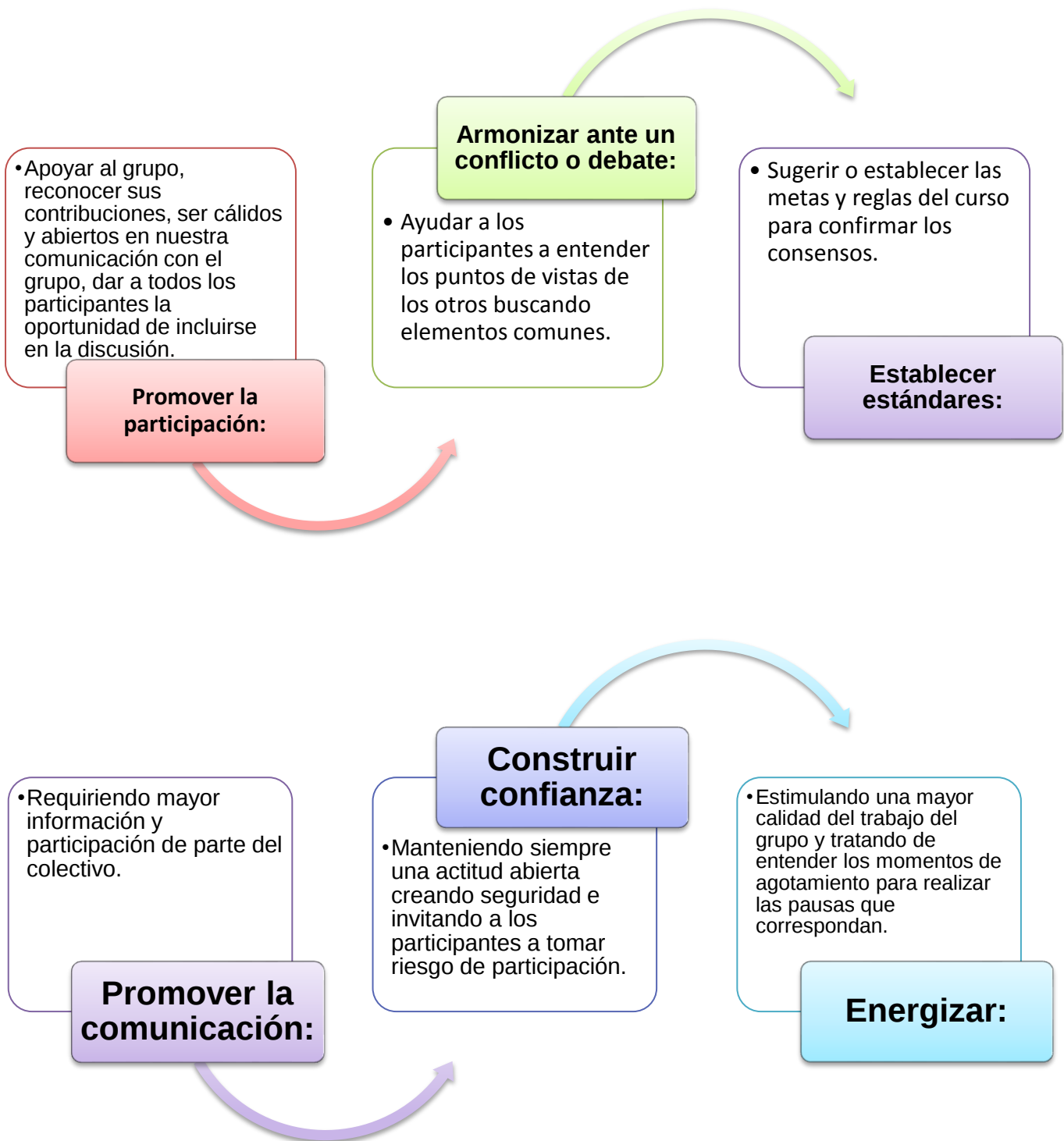
Crear consenso:

Que todos y todas particularmente aquellos que menos participen estén de acuerdo sobre las conclusiones.

Evaluar:

Comparando las decisiones del grupo con metas de largo plazo y los valores y estándares que el grupo ha logrado asimilar como producto del desarrollo del taller.

Usted puede apoyarse en diferentes estrategias para mantener la sinergia del grupo y el espíritu del aprendizaje:



- Tratando de identificar los consensos generales y conduciendo las decisiones y conclusiones en acuerdo con el colectivo.

Expresar los sentimientos personales y del grupo:

Realizar evaluaciones:

- Dejar espacio para que los participantes expresen sus sentimientos y reacciones entorno a los temas y las impresiones que el colectivo adquiere sobre su desarrollo.



MÓDULO I: INTRODUCCIÓN AL FENÓMENO MIGRATORIO:

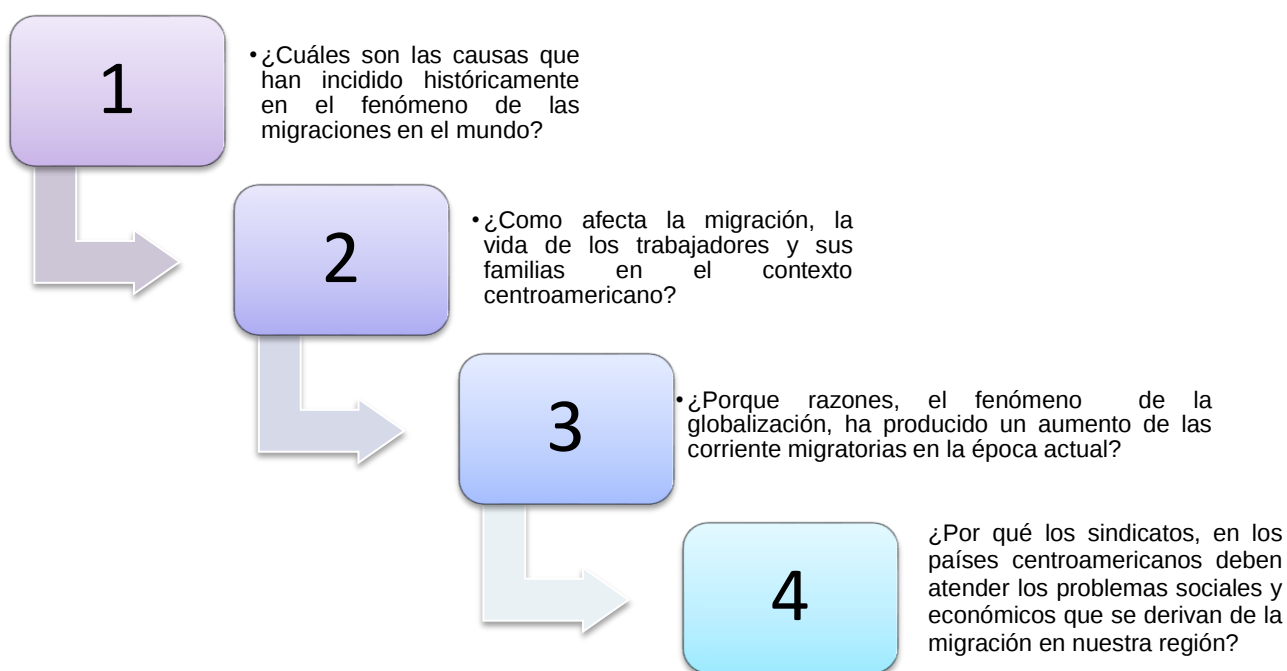
Objetivos Didácticos:

Que los participantes del colectivo, tomen contacto inicial con el fenómeno migratorio y sus alcances sociales, humanos y económicos.

Que los participantes conozcan los antecedentes históricos de la migración y la forma en como se ha intensificado en el contexto de la globalización.

Que los participantes se sensibilicen frente a las consecuencias que la violación a los derechos humanos de los Migrantes, provoca en sus vidas y en las de sus familias.

El facilitador puede convocar a los participantes a un debate abierto y discusión de ideas en torno al tema, sobre la base del desarrollo de los siguientes ejes temáticos:



MODULO II: POLITICAS PÚBLICAS Y MIGRACION:

Objetivos Didácticos:

Que los participantes en el taller o eventos de capacitación identifiquen con claridad cuáles son los deberes y obligaciones de los Estados, en relación al tratamiento del problema migratorio en la región y en los países que configuran su corredor migratorio más relevante.

Que los participantes identifiquen, líneas sindicales de incidencia en la configuración de las políticas públicas de los Estados en el tema migratorio.

Que los participantes adquieran claridad en relación a los alcances y potencialidades de las políticas públicas que en materia de migración podrían formularse o reformularse en su caso, para promover el respeto a los derechos humanos de los trabajadores migrantes, independientemente de su condición legal en el país receptor.

En este módulo en específico le recomendamos al facilitador o capacitador que para comenzar y relajar a las personas empezaremos con un juego de roles nombrando a tres grupos de personas para asumir los siguientes roles:

• Este grupo prepara SU PROPUESTA de POLITICA DE TRATAMIENTO a los migrantes priorizando obviamente la óptica del gobierno y tomando en consideración las crecientes demandas de los medios de comunicación nacional que han planteado DETENER LA OLA DE MIGRACION al país, y expulsar a todos los migrantes ilegales.

Ministerio de población y migraciones del país.



• LA COMISIÓN DE REPRESENTANTES DIRECTOS DE LOS MIGRANTES, elaboran su lista de reclamaciones, peticiones y reivindicaciones a partir de la realidad de sus representados y tomando en consideración el aporte efectivo que los migrantes han dado a la reactivación de varios sectores de la economía del país.

Representantes directos de los migrantes llegados al país: unos legales y otros ilegales.



• LA COMISIÓN SINDICAL NACIONAL elabora también su propuesta, apoyando en lo general a la comisión de representantes directos de los Migrantes, pero tratando de frenar la tendencia de la devaluación de los PRECIOS de la Fuerza de Trabajo, ahí donde los migrantes ilegales representan una SOBREENFERA DE MANO DE OBRA.

Comisión Sindical Nacional para el problema migratorio en el país.



El Facilitador organiza la mesa de negociaciones Y LA PRESIDE para garantizar la participación plena de todos los miembros de las Comisiones. Después de una primera sesión de negociaciones donde cada sector expone sus puntos de vista, se abre el debate plenario, pudiendo utilizarse los siguientes ejes:

¿Qué opinión le merece al resto del colectivo, las posiciones y planteamientos asumidos por CADA UNA DE LAS REPRESENTACIONES, presentes en la negociación?

¿Qué medidas o “Políticas Públicas” sugiere el resto del colectivo para buscar un equilibrio entre las posiciones y planteamientos de los tres sectores?

¿Cree el colectivo que las nuevas “Políticas Públicas” que sugiere, deben revestir la forma de nuevas “normas migratorias”? Que obstáculos políticos puede representar su aprobación en los órganos legislativos del Estado.

MODULO III: MIGRACION Y MUJER:

Objetivos Didácticos:

Identificar con los participantes del taller o evento de capacitación, las particularidades de la problemática de la mujer migrante y sus consecuencias para ella, y su núcleo familiar inmediato.

Contribuir con la creación de un “enfoque de género” de la problemática de la población migratoria, desde la óptica del movimiento sindical, a partir de las realidades concretas que padece la mujer migrante en la región.

Incorporar en la agenda de los Comités Intersindical para el tema migratorio, una visión particular en torno a la forma en como se violan los derechos laborales fundamentales de la mujer migrante, e incluso, sus derechos humanos, con la finalidad de generar iniciativas de incidencia en las políticas públicas migratorias de los Estados y países que conforman el corredor migratorio de la región.

El facilitador del Taller, debe iniciar la presentación del tema, con una plataforma motivacional que despierte el interés de los participantes. Para ello, puede provocar un debate, sobre la base de los siguientes ejes de discusión:

¿Cuáles son las principales diferencias que pueden apreciarse a simple vista, en relación a la problemática de la mujer migrante, si se compara con los trabajadores migrantes del sexo masculino?

¿Que riesgos asumen las mujeres migrantes en relación a su salida del país de origen, su travesía, y su ingreso al país de destino?

¿Como afecta la migración de la mujer, las relaciones que se producen y desarrollan a lo interno de su núcleo familiar?

¿Existen en el país, iniciativas estatales que atiendan de forma particular los problemas de la mujer migrante? ¿Que resultados se han obtenido?

¿Que pueden y deben hacer los sindicatos, para mejorar las condiciones de las trabajadoras migrantes, frente a su problemática particular?

MODULO IV: LOS DERECHOS INTERNACIONALMENTE RECONOCIDOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES:

Objetivos Didácticos:

La identificación clara de LOS DERECHOS INTERNACIONALMENTE RECONOCIDOS a los trabajadores migrantes.

Las repercusiones que la existencia de CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO, sobre MIGRANTES, tiene para los Estados que los han suscrito, en el seno de la Organización Internacional del Trabajo.

Los ámbitos de acción, que desde el punto de vista, de los derechos de los migrantes, pueden identificar los comités pedagógicos y de gestión sindical para el migrante en cada país de la región donde este fenómeno sea relevante.

En la sesión de estudio, es recomendable que el facilitador inicie su actividad, MOTIVANDO a su auditorio. Para ello, puede solicitar una lluvia de ideas de lo que a la audiencia le provoca el nombre Derechos Internacionalmente Reconocidos de los Migrantes y provocar una reflexión inicial en torno a los siguientes ejes polémicos:



¿Tienen los migrantes derechos reconocidos por los Estados, aún cuando su ingreso al país de destino, se haya realizado de forma irregular?



¿Que diferencias en materia de Derechos, establecen los Convenios Internacionales para los Migrantes "regulares" y los Migrantes "ilegales" en un país?



¿Que tratamiento otorgan los Convenios Internacionales a los Derechos vinculados a la salud del migrante y su familia?



¿Que derechos de "seguridad social" se reconocen al trabajador migrante por los Convenios Internacionales de protección al trabajador migrante?

MODULO V: MIGRACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL:

Objetivos Didácticos:

Exponerles a los miembros sindicales la relación que existe entre migración y seguridad social.

Brindar información de los factores que modifican y/o afectan la seguridad social del migrante.

Exponer los convenios y tratados internacionales que tributan a la integración regional.

En la sesión de estudio, es recomendable que el facilitador inicie su actividad, MOTIVANDO a su auditorio. Para ello, puede provocar una reflexión inicial en torno a los siguientes ejes polémicos:

¿Tienen Migrantes DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL que no deberían ser negados por los Estados de Destino ?

¿Pueden realizarse acuerdos especiales entre los Estados de Origen y los Estados de Destino, para evitar que los derechos de seguridad social, se pierdan por los migrantes que ingresan a un nuevo territorio?

¿Que repercusiones tiene en la vida de un trabajador migrante, la pérdida de cotizaciones de seguro social que ha pagado en el país de Destino, en el caso de que regresa a su país de Origen?

¿Cómo se vinculan los Derechos de Seguridad Social, a los Derechos Humanos de los trabajadores Migrantes?

**MODULO VI MARCOS JURÍDICOS NACIONALES QUE REGULAN
LA MIGRACIÓN EN LOS CORREDORES COMPRENDIDOS
DENTRO DEL PROYECTO OIT:**

Objetivos Didácticos:

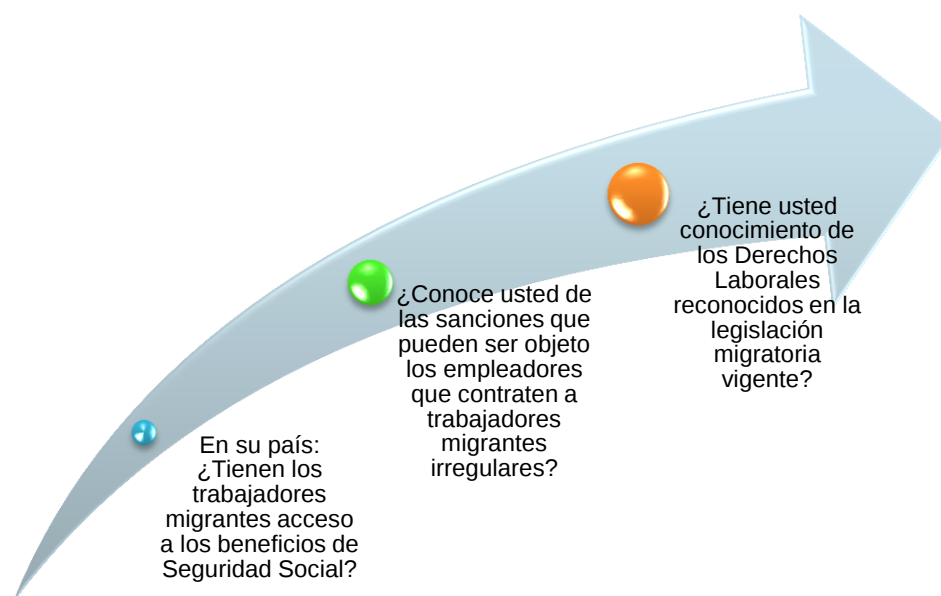
Brindar a los miembros de los Comités Intersindicales los conocimientos necesarios sobre la legislación migratoria laboral vigente en cada uno de sus países.

Identificar los derechos y obligaciones de los trabajadores migrantes en el marco de las normas jurídicas de cada país del corredor migratorio.

Conocer a profundidad el funcionamiento y composición del Sistema Migratorio laboral en los países de destino.

Conocer las particularidades de los procesos de deportación y expulsión en cada uno de los países destino.

En la sesión de estudio, es recomendable que el facilitador inicie su actividad, MOTIVANDO a su auditorio. Para ello, puede provocar una reflexión inicial en torno a los siguientes ejes polémicos:



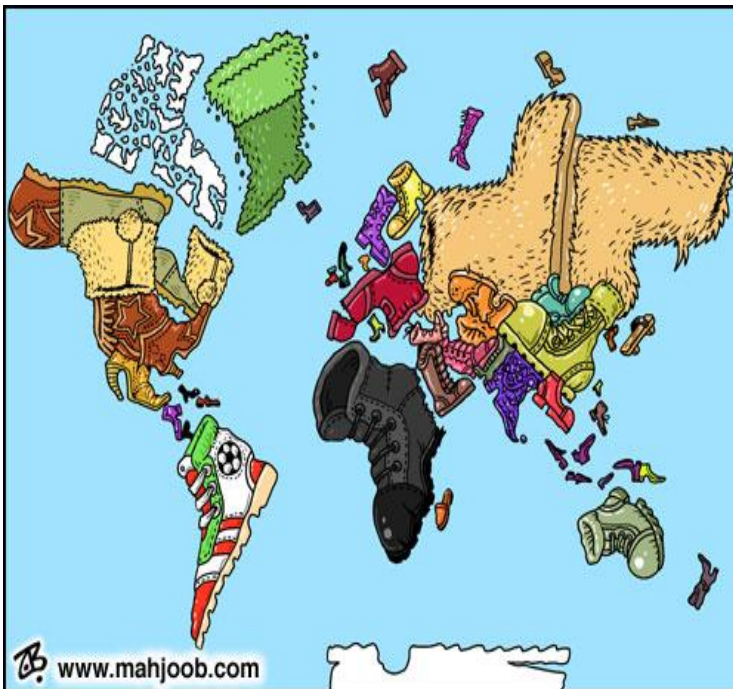
GLOSARIO CONCEPTUAL:

Para efectos del manejo progresivo de los términos más comunes relacionados con el fenómeno migratorio, se ofrece el siguiente glosario de conceptos:

- **Migrante:** Es la condición de un individuo que se desplaza de una zona geográfica hacia otra, situación que conlleva un cambio en las costumbres y un proceso de readaptación a las nuevas circunstancias.
- **Inmigración:** Es la entrada a un país o región de personas que nacieron o proceden de otro lugar. Representa una de las dos opciones o alternativas del término migración.
- **Emigración:** Es la salida de personas de un país, región o lugar determinados para dirigirse a otro distinto. De manera que una emigración lleva como contrapartida posterior una inmigración en el país o lugar de llegada.
- **Políticas Públicas:** Es un conjunto de normas, leyes, reglamentos y prácticas que reflejan la voluntad pública y que tiene un objeto o finalidad específica, se dice que es pública porque en ella participan otros sectores o grupos sociales, no solo entidades de gobierno.
- **Políticas Migratorias:** Tendencias y Modos de Tratamiento que los Estados asumen en relación al fenómeno de migración y que normalmente se expresan en instrumentos normativos.
- **Enfoque de Género:** Es el análisis y comprensión del comportamiento y roles específicos de mujeres y varones, se centra en las relaciones entre mujeres y varones y las vinculaciones que se establecen entre personas de un mismo sexo. Un análisis de género significa aplicar una mirada que descubre las características de la población en la asignación de actividades, responsabilidades, y la existencia de capacidades y limitaciones en la vida de los seres humanos.
- **Derechos Internacionales del Migrante:** Conjunto de prerrogativas, facultades y garantías que en el ámbito internacional, han sido adoptadas por los Estados, para el beneficio de los migrantes en cada territorio.
- **Deberes de los Estados en relación a los Migrantes:** Obligaciones de los Países y de sus Administraciones Públicas y aparatos de Estado, en relación a los migrantes que se encuentran en su territorio, y las cuales se desprenden normalmente de instrumentos internacionales y de reglas o leyes adoptadas por sus órganos legislativos.
- **Convenio Internacional OIT:** Instrumento jurídico internacional adoptado por los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo y que tiene carácter vinculante u obligatorio para los mismos.
- **“Recomendación” Internacional OIT:** Formulaciones adoptadas por los Estados miembros de la OIT, que NO TIENE CARÁCTER OBLIGATORIO y que cada uno de ellos, puede asumir o no, según su voluntad. Normalmente en las recomendaciones se inscriben lo que por falta de consenso, NO PUEDE SER ADOPTADO como convenio en la OIT.
- **Deportación:** Acción legal consignada generalmente, en las leyes migratorias de los países, por medio de la cual, alguien es obligado por las autoridades, a abandonar la nación en que se encuentra bajo una causa o motivo establecida en la ley.

Módulo I: Introducción al fenómeno migratorio:

La migración es un fenómeno que ha acompañado la historia de los seres humanos. Si bien las causas han cambiado hasta nuestra época, siempre se ha conceptualizado como un grupo de personas que se mueven a una región geopolítica diferente para satisfacer una necesidad puntual, llámese alimentación (en la antigüedad), territorio (en la época medieval) o necesidad económica (esta última ha ocupado nuestra historia y ahora nuestra realidad globalizada).



Ahora este fenómeno repercute de diversas maneras, por ejemplo el país del cual sale los migrantes pierde fuerza laboral, pero recibe una compensación económica fundamental con las remesas que dinamiza la economía del país. Por otro lado en el país receptor aumentan las responsabilidades y deberes para con esta nueva población que llegan a ocupar nuevos espacios en la actividad económica del país receptor y recargan el sistema social donde migran, pero también

El número de personas que forman parte de este fenómeno ya suman **DOSCIENTOS CATORCE MILLONES** (OIM, 2011) de personas que de alguna u otra manera deciden abandonar su realidad y encaminarse a un futuro que potencialmente, resuelva sus necesidades. En estos momentos globalizados donde por la televisión podemos fácilmente comparar nuestra realidad con otros, incrementa dramáticamente este fenómeno.

La migración ha tenido distintas estructuras geográficas, en estos momentos la que nos ocupa es la enorme corriente de sur hacia el norte, lógicamente de los países más subdesarrollados a los más desarrollados, donde intentamos ofrecer mano de obra por una remuneración que alcance o intente alcanzar nuestras expectativas. En este corredor migratorio se encuentran países como Nicaragua, Costa Rica, Haití y la República Dominicana.

Las desventajas sociales, laborales y políticas, siempre han caracterizado la migración en sus estadios iniciales. Es tras un proceso de mezcla cultural donde el nativo aprende a coexistir con estas personas y con esta coexistencia primaria empiezan a asentarse las bases jurídicas, sociales y psicológicas para una migración más digna.

Como en un principio la ley no contempla las reglas bajo las que la sociedad debe comportarse con los migrantes, abre la oportunidad a empleadores explotadores que violan toda noción de derechos humanos para maximizar las ganancias, escudados muchos en el argumento de que lejos de abusar, ellos ayudan a los migrantes. Así que este sector es víctima de una fragilidad y vulnerabilidad importantísima y que ocupa no solo la agenda de los países receptores sino, y sobre todo, de los países emisores.

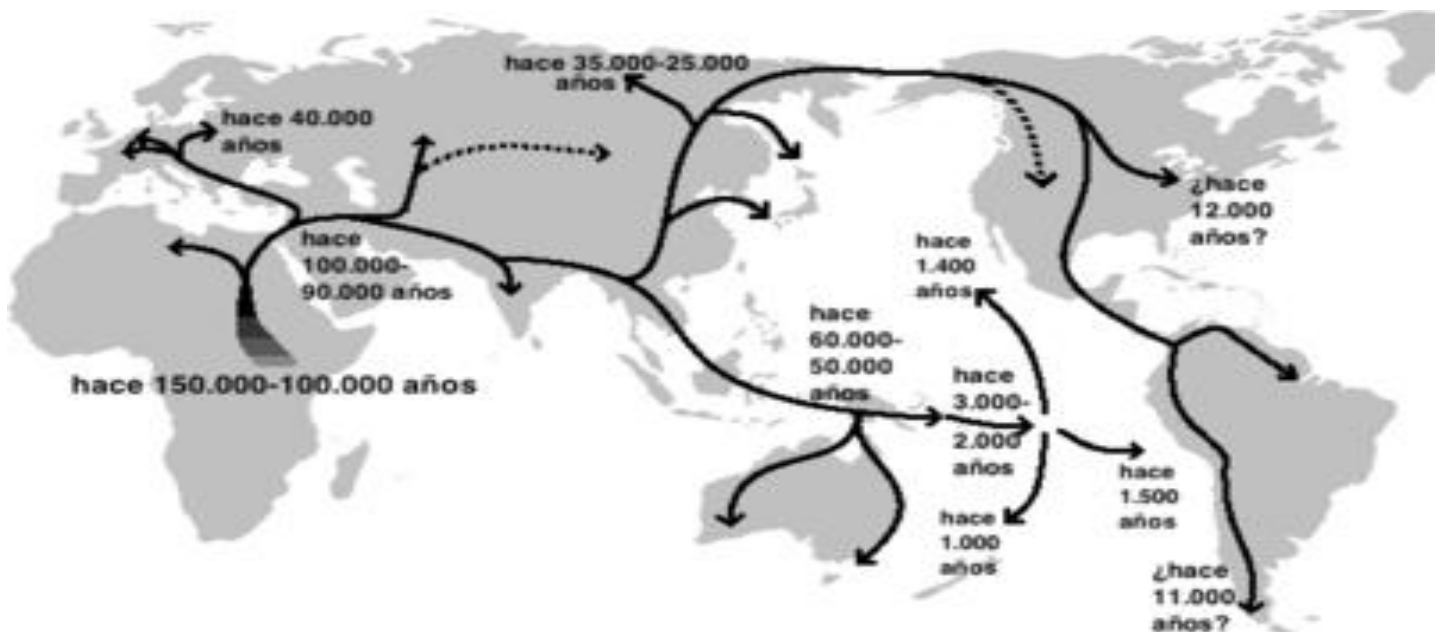


Así que nació la necesidad de organismos internacionales que regulen, estos complejos procesos, uno de ellos es por ejemplo el MARCO MULTILATERAL para el tratamiento de las migraciones, propuesto por la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Un breve ejemplo de las propuestas hechas por la OIT son:

- Derechos laborales igualitarios entre migrantes legalizados y nativos del país.
- Respetar a cualquier costa los derechos humanos propuestos en la ONU.
- Derecho a remitir a su país de origen el esfuerzo de su trabajo.
- Derecho a una paga por su trabajo independientemente de su situación legal.

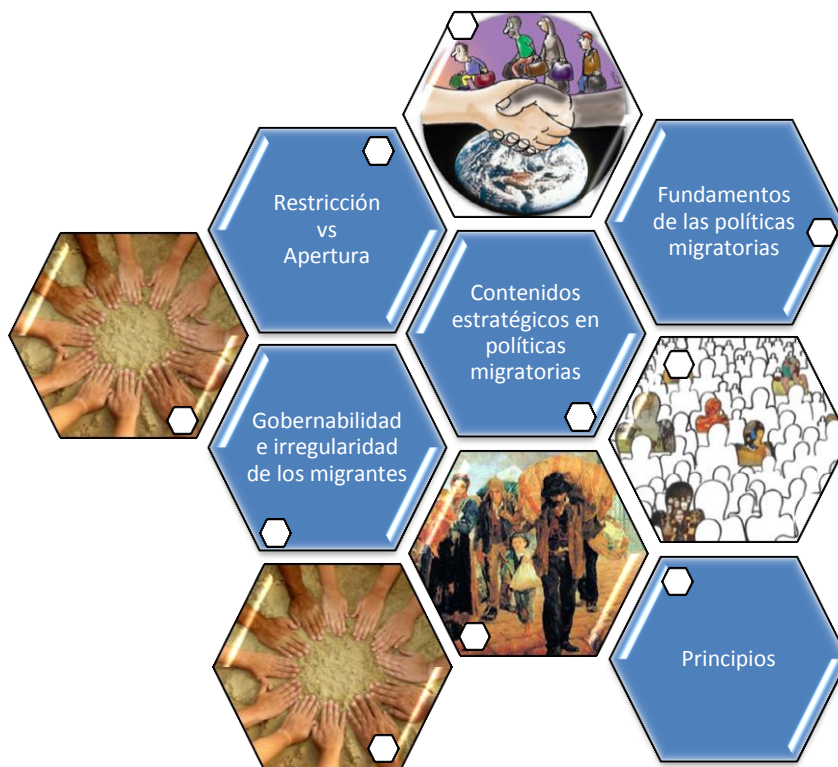
ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:

- ¿Cuáles son las posibles explicaciones que existen para explicar la tendencia migratoria SUR-NORTE?
- ¿Qué razones inciden en el movimiento migratorio que se aprecia en el corredor Nicaragua-Costa Rica-Panamá?
- ¿Qué medidas deberían adoptar tanto los países de origen, como los países receptores para garantizar una migración “con rostro humano” en nuestra región centroamericana y caribeña?



Módulo II: Políticas Públicas y Migración:

Las políticas públicas migratorias hacen referencia a las decisiones y estrategias implementadas para atender una necesidad puntal que nace a partir del creciente ingreso de migrantes a un país de destino o para contener la migración en un país de origen. Estas políticas públicas migratorias pueden ser entendidas desde los siguientes aspectos:



Restricción vs Apertura

Una de las perspectivas que existen en este tema son las políticas restrictivas con la migración que propone el cierre unilateral de fronteras para el paso de extranjeros por el país, este tipo de proceso contradice los esfuerzos de integración regional.

Esta forma aumenta la migración indocumentada e ilegal, poniendo a los migrantes en las situaciones sociales y económicas más comprometidas e inhumanas, dando paso así al tráfico de personas y al mercado negro, dentro de muchas ilegalidades propiciadas por esta situación. Se crea también una sensación de incomodidad pues el migrante víctima de abusos se ve obligado a trabajar por salarios con los cuales el nativo no está dispuesto a competir resultando un mercado laboral desigual y violatorio de todo derecho laboral.



La perspectiva abierta se refiere a que el país establece políticas públicas que regulen el trato de los migrantes, así como su situación social y económica, como también regular las políticas que regirán a los que abandonan el país para dirigirse a otro. Esta alternativa es fuente de un sin número de ventajas como podrían ser:

- Conocer el status real de los migrantes y evitar la explotación laboral.
- Tener una idea más exacta de las necesidades del país y la población.
- Regular el flujo y condiciones de los nativos que se convierten en migrantes.

Gobernabilidad e irregularidad de los migrantes

Gobernar todos los factores que inciden en la migración es imposible, pues son tantas las causas migratorias que los gobiernos impotentemente no tienen manera de cubrir todos los detalles. Por ejemplo como los migrantes ingresan fundamentalmente al país de forma ilegal, el gobierno no puede acceder a información que le permita implementar políticas públicas efectivas.

Muchos gobiernos hacen énfasis en la percepción con la que el país percibe a los migrantes. Conocer el marco cultural con el que ingresan los migrantes es una estrategia fundamental para que la población los conozca y los acepte.



GOBERNABILIDAD MIGRATORIA:

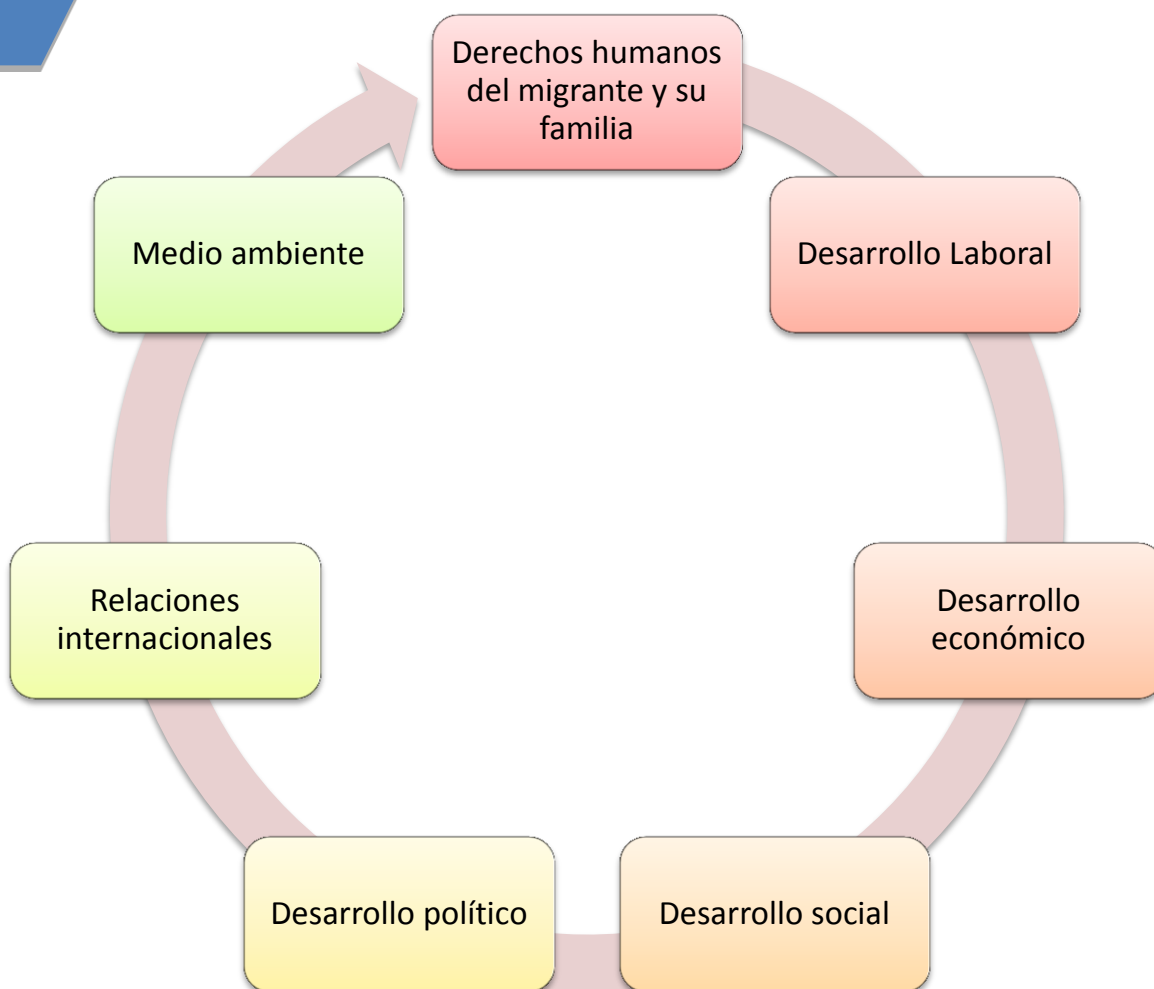
Para intentar ejercer un control sobre este asunto tan complejo es necesario definir el problema en toda su complejidad dinámica y cambiante, porque entre mayor sea el volumen de información, mayores posibilidades existirán para diseñar e implementar políticas públicas migratorias que permitan controlar.

Todas las consecuencias económicas, sociales, culturales y políticas que representa el flujo migratorio entre países y regiones. .

Desde hace un buen tiempo la migración se convirtió en un tópico fundamental en la agenda de muchos gobiernos y el sistemático estudio de este fenómeno ha generado resultados específicos que pueden ayudar a lidiar con esta compleja situación.

lidiar con esta compleja situación.

Fundamentos de la política migratoria



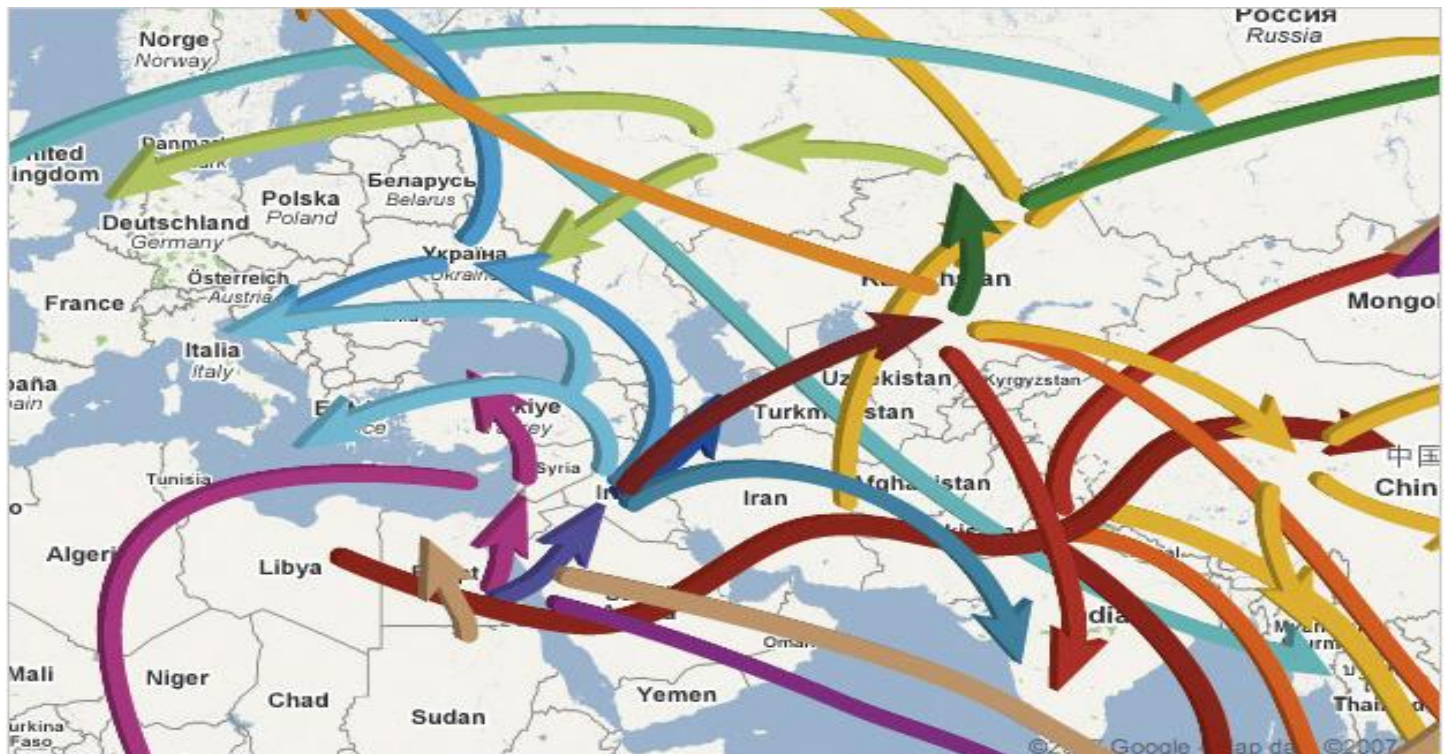
Históricamente los elementos del gráfico anterior han formado parte estructural del debate acerca del migrante. Velar por los derechos humanos del migrante es establecer normas públicas que no respondan a una minoría empresarial, sino, al migrante en su dimensión humana integral, para lograr una igualdad de oportunidades en condiciones dignas ya que el migrante tiene un papel fundamental en el desarrollo económico del país receptor donde aporta mano de obra y en el emisor donde su aporte se traduce en remesas familiares.

Así, la migración favorece a muchos sectores sociales pero también es cierto que puede generar una percepción de “afectación” a otros tantos, (en el tema del supuesto o real desplazamiento de mano de obra por ejemplo) por ser un fenómeno altamente complejo.

Así que se entiende que el impacto que podría tener en el país receptor es variable dependiendo del punto de vista desde el cual se aborde. Unos opinan que el impacto es positivo porque al consumir ayudan a fortalecer la industria de servicio y otros en oposición opinan que las remesas que mandan son tan altas que afectan de varias formas la circulación de divisas en el país.

En el caso de los países emisores trae como beneficio que disminuye el desempleo y trae un circulante de divisas que no existía pero también se fuga del país mano de obra tanto calificada como no calificada.

En la dimensión social trae el problema en el país receptor de la xenofobia, fenómeno donde se margina al inmigrante por ser de otro país, esto agrava mucho la situación de estabilidad de los inmigrantes, pero también trae consigo un sincretismo cultural que enriquece la cultura receptora. También este fenómeno modifica las estructuras sociales y los núcleos familiares por ejemplo: antes los núcleos eran: mamá, papá e hijos, pero ahora siempre algún miembro de la familia está ausente y en muchos casos ambos están ausentes y los niños, están criados por abuelitos o tíos que deben asumir la responsabilidad de su cuidado y formación.



Los tópicos importantes a tener en cuenta para realizar políticas públicas migratorias son:

- Causas de la migración.
- Discriminación
- Percepción del migrante
- Familia mixta
- Valoración del aporte del migrante
- Capacidad de acogida de los nacionales (OIM, 2011)

Estos son criterios fundamentales para que el gobierno pueda establecer normas que regulen la estancia de un migrante en un país receptor.

Contenido
estratégicos en
políticas
migratorias

Las políticas adecuadas deben tener en cuenta lo siguiente:

Condiciones
de los
migrantes que
se manifiesta
en:

Acogida e
inserción de los
migrantes

Satisfacción de
sus
necesidades
básicas

Acceso a la
educación y la
vivienda

Solucionar el
problema de
la ilegalidad
mediante:

Contemplación
adecuada del
tema laboral
con igualdad de
derechos.

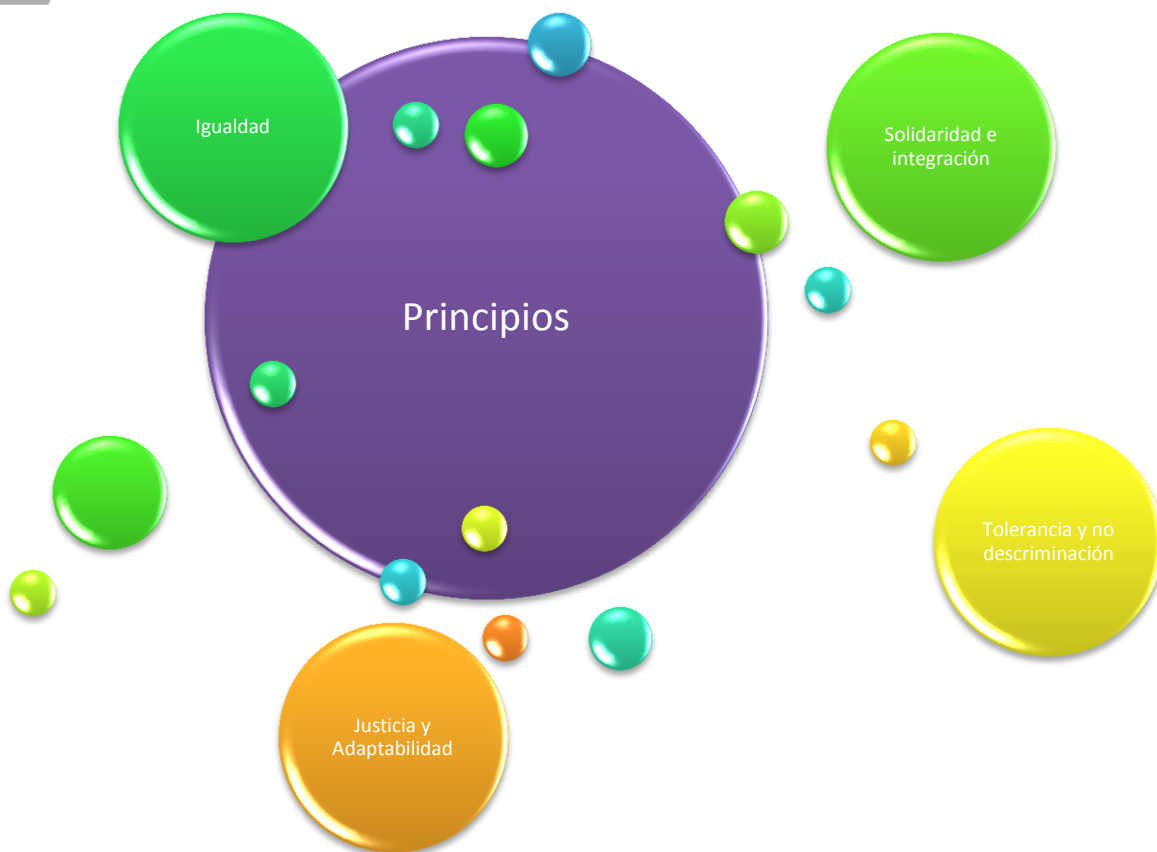
Reconocer y
estandarizar los
títulos
académicos y
técnicos para
una paga justa.

Reproducción
de los
migrantes que
se manifiesta
en:

Derechos que
le
corresponden a
los hijos de los
migrantes

Campañas
informativas
sobre los
derechos de los
descendientes
de los
migrantes

Principios



Una política migratoria adecuadamente diseñada repercute directamente en el desarrollo económico-político-social tanto del país receptor como del país emisor. Las ventajas son tangibles: con políticas correctas, habría riqueza cultural, aportaría nuevas formas de ver las cosas, habría mayor disponibilidad de servicios que antes escaseaban por falta de recursos humanos, se dinamizarían la economía del servicio y las remesas aumentarían el efectivo circulante en el país receptor, estas políticas deben ser equitativas, participativas y proactivas.

Ejercicios de Confirmación de Aprendizaje:

1. ¿Qué importancia tiene que el país de destino implemente políticas públicas migratorias?
2. ¿Qué instrumentos pueden utilizar los sindicatos para que los Estados implementen políticas públicas migratorias que respeten la dignidad humana de los migrantes?
3. ¿Qué otros actores puede contactar el sindicato para facilitar la elaboración de políticas públicas migratorias?
4. ¿Qué desafíos enfrenta el movimiento sindical para poder consolidarse como un ACTOR DECISIVO en el tema de formulación de políticas públicas para el tema migrante, por parte del Estado?

Módulo III: Migración y Mujer

Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en su artículo publicado en Abril del 2013, exponía que ya son 100 millones de mujeres que en alguna etapa de sus vidas emigran hacia algún lugar (OIM, 2012). Las mujeres componen el sector más débil de la migración pues estas trabajan por lo general en los sectores informales, como amas de casas o en el sector de la agricultura que las expone a muchísimos abusos y violaciones de sus derechos, pues los Estados no logran controlar las condiciones bajo las que trabajan y el cumplimiento de las normas que deben protegerlas.

PROBLEMÁTICA DE LA MUJER MIGRANTE:



Muchas mujeres encuentran en la migración la forma de concretar sus metas y expectativas. Es muy común que las mujeres asuman la responsabilidad de ser madres mientras se encuentran en otros países distintos a los suyos. La maternidad las hace sujetos particularmente vulnerables.

En otros países la mujer es segregada por sexo para labores específicas pues socialmente se destina al hombre para trabajos de mayor compromiso físico como la construcción y a la mujer a trabajos más enfocados en el ambiente hogareño como ser empleada doméstica. Esto crea un ciclo laboral que condicionará las relaciones entre hombres y mujeres migrantes, pues estas al establecerse en profesiones informales quedan fuera de todo proyecto de protección y políticas migratorias que puedan vigilar sus derechos. Antes la migración era un fenómeno masculino pero la globalización ha cambiado esto y ha creado una nueva tendencia.



En ese contexto , se genera un ciclo en el que la mujer deja su familia en manos de su madre u otra familiar , para criar los hijos de otra mujer en el país de destino, generando una situación compleja en el que intervienen otros componentes vinculados a los fenómenos del mercado laboral en los corredores migratorios.

Por lo general los países al establecer leyes migratorias adolecen de un enfoque de género que ayude a mitigar los abusos y maltratos a los que se exponen las mujeres migrantes, de aquí, que nace la necesidad de políticas migratorias sensibles al continuo cambio de las dinámicas migratorias, así como un acertado enfoque de género. Por lo antes dicho, temas muy importantes a tener en cuenta en la elaboración de políticas migratorias son:

- Reunificación familiar.
- Migración de trabajo y reasentamiento.
- Inmigración o asilo.
- Relaciones de género.
- Condiciones laborales
- Accesibilidad a servicios públicos.
- Percepción del fenómeno migratorio.
- Canales de envío y recepción de remesas.
- Derechos laborales igualitarios para combatir la trata de personas.

En muchas sociedades, los papeles sociales que hombres y mujeres desempeñan son diferentes y son valorados de manera distinta, algunos papeles se consideran más importantes que otros.

Por tanto se hace necesario una real y desprejuiciada valoración de las profesiones, así como la divulgación de los derechos de las mujeres migrantes y darles accesos a todos los mecanismos de protección independientemente de su estatus migratorio.

También se hace obligatorio que los migrantes dejen de ser segregados por sexos, pues esto perpetúa las prácticas abusivas y machistas.

Las diferencias inherentes en estos papeles, cuando están afianzadas como valores sociales y culturales, pueden influir en las políticas y los programas del gobierno y así subvalorar trabajos solo por estar estigmatizados como femeninos y masculinos.

Por tanto se hace necesario políticas migratorias con un certero enfoque de género que se concentre en esta industria informal de trabajo para proteger los intereses de las mujeres migrantes.

Todas estas concepciones influyen en el nivel de autonomía de la mujer para tomar decisiones en función de migrar o no. Dependiendo de los valores sociales la mujer tendrá más apoyo o más autonomía para tomar la decisión de migrar, dejando atrás todo el entorno social donde se desarrolla. En nuestras sociedades la autonomía femenina estará condicionada a si tiene hijos o no y en muchos casos depende del criterio y decisión de su cónyuge. Así también se observa el fenómeno de que cuando el hombre emigra la mujer se hace cargo de las funciones que este desempeña en el hogar, cosa que no ocurre en sentido contrario, viéndose obligadas a apoyarse en la red familiar.



Las condiciones irregulares antes mencionadas, trae a la luz el tema de la violencia intrafamiliar de la cual muchas mujeres son víctimas, al no tener estructuras que las protejan proliferando la trata de mujeres como prostitutas u otras actividades delictivas. En muchas ocasiones las mujeres emigran huyendo de la violencia pero al hacerlo encuentran más violencia en manos de pandillas que controlan el tráfico de personas, obligándolas a “pagar” con “favores sexuales”. En el país receptor son comunes los casos de acoso sexual sobre todo en las mujeres que se encuentran trabajando como amas de casa. De lo antes expuesto podemos resumir los peligros a los que se exponen las mujeres como:

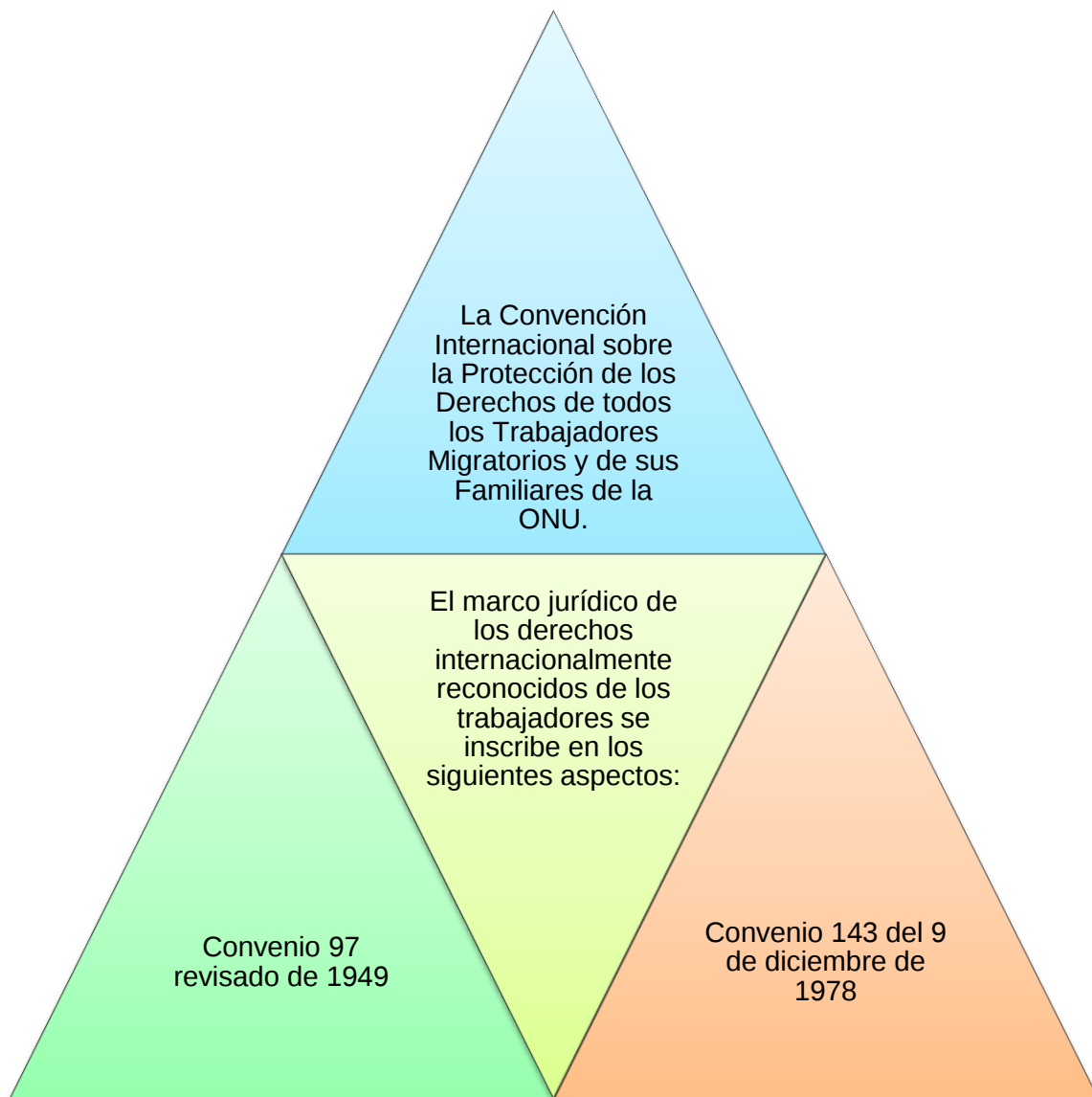
- Creciente tasa de feminicidios.
- Trata de personas.
- Explotación sexual.
- Acoso sexual.
- Xenofobia.
- Segregación laboral.
- Segregación racial.

ACTIVIDADES DE CONSOLIDACIÓN DE CONOCIMIENTOS:

Comparta con sus compañeros “historias de vida” de mujeres migrantes donde se evidencien las situaciones teóricamente descritas en los apartados anteriores. Concluidas las narraciones proceda a la discusión colectiva sobre la base de las siguientes preguntas indicativas:

1. ¿Qué derechos de la mujer migrante fueron violentados en las historias de vida?
2. ¿Qué procedimientos, recursos, o medios podríamos utilizar para evitar que situaciones como las descritas se repitan?
3. ¿Qué responsabilidades les corresponden a los Estados (el de origen y el de destino), para evitar situaciones como las descritas en las historias de vida?
4. ¿Qué roles puede jugar el movimiento sindical para minimizar de forma significativa los riesgos de la migración femenina?

Módulo IV: Los Derechos Internacionalmente Reconocidos de los Trabajadores Migrantes:



En el marco de los CONVENIOS de la Organización Internacional del Trabajo, desde el año 1939, los Estados miembros de esta organización, adoptaron el CONVENIO 97 suscrito, en 1939 y luego revisado en el año de 1949, además de los convenios internacionales ya suscritos 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. La tolerancia a los bajos salarios, denigrantes condiciones de vida, jornadas laborales excesivas, la completa despreocupación por la salud y derechos del migrante propiciaron que tomaran forma, iniciativas legales más específicas que proporcionaron un marco jurídico que respaldara al migrante para defender sus derechos y velar por una migración con un rostro más humano. En las páginas subsiguientes expondremos los códigos en vigencia que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) puso en práctica para la protección de los migrantes y haremos una revisión de los mismos.

Migración laboral se proyecta en tres convenios fundamentales.

La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de la ONU.

Convenio número 97 de la OIT

Convenio número 143 de la OIT

Este convenio establece los derechos básicos para los migrantes incluidos los de situación irregular

Estos convenios regulan los derechos y la protección a migrantes en caso de situaciones inestables como desempleo.

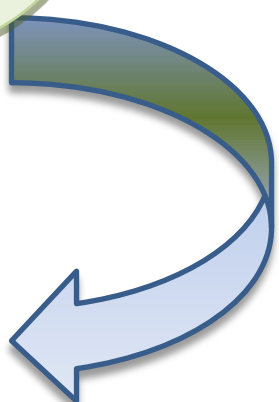
El convenio 97 de la OIT, vela porque los gobiernos:

- No permitan que se exhiba en los medios de difusión, propaganda que esté en contra de los migrantes o que aliente la xenofobia, así como brindar un servicio completamente gratuito de información para los trabajadores migrantes.
- También debe dictar políticas que faciliten el tránsito de los migrantes por el país. Compromete igual a los estados participantes en este convenio a proveer dignos servicios de salud y garantizar el correcto envío de remesas familiares de los migrantes y otras acciones económicas.
- Protege a los migrantes de ser deportados o despedidos por enfermedades o accidentes en cumplimiento de sus funciones laborales.
- Los Estados deben cerciorarse que la salud de los migrantes y sus familias gocen de buenas condiciones antes de ingresar al país y al abandonarlo.
- El migrante no puede ser discriminado por credo, raza, país de origen o religión.
- El Estado debe velar por que el migrante no experimente ninguna dificultad al envío de remesas producto de su trabajo.

Este convenio 97 es apoyado con la Recomendación 86 que establece las definiciones de migrante, reclutamiento, introducción y otras definiciones, además regula el tema de las condiciones en las cuales el Estado receptor, deberá atender al migrante y cuáles serían los derechos del mismo y sus deberes. (OIT, 206). La recomendación no tiene un carácter vinculante.

El convenio 143 de la OIT vela porque los países participantes:

- Protejan a los migrantes independientemente si su procedencia o estatus en el país es legal o no, si tiene documentación oficial o no.
- Intercambien información sobre los flujos de migrantes para frenar y combatir la trata de personas y así mismo sean castigados los contrabandistas.
- Además consulta a los centros laborales para evitar las condiciones laborales injustas.
- También estipula y defiende la igualdad de condiciones entre migrantes y nativos.
- El estado receptor está en la obligación de hacer una revisión sistemática buscando inmigrantes ilegales que estén siendo víctimas de abusos.
- Suprimir toda migración ilegal y combatir los crímenes que proliferan a partir de esta necesidad.
- El trabajador migrante no puede ser considerado ilegal o inestable por perder el empleo. Su estatus de legalidad no se vincula a su estatus laboral.
- En caso de expulsión del trabajador y su familia estos no deberán correr con los costos de esta operación.
- También estipula igualdad de derechos y tratos entre los nativos y los migrantes.



Cabe mencionar la recomendación 151 que es un apoyo del convenio 143 que estipula:

Todo trabajador migrante que se marche en el país de empleo debe tener derecho independientemente de que su estancia en el país haya sido ilegal o no, a toda remuneración pendiente por trabajo realizado incluidas las vinculadas a indemnización por terminación de contrato normalmente pagaderas, a las prestaciones que se le debiera por concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional y según la práctica nacional a una indemnización en concepto de vacaciones anuales devengadas pero no utilizadas y al reembolso a las cotizaciones de seguridad social que de acuerdo con la legislación nacional o los acuerdos internacionales no den o no hayan dado lugar a derechos a su favor.

La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de la ONU está compuesta por 93 artículos divididos en 9 secciones.

Los ejes de debates en esta convención son:

- Derechos de los migrantes trabajadores y miembros de su familia.
- Derechos humanos de migrantes trabajadores y sus familias (libertades básicas).
- Derecho al debido proceso.
- Igualdad de los migrantes trabajadores frente a los nativos.
- Transferencias de ganancias.
- Derecho a la información.
- Derecho a ausentarse temporalmente.
- Libertad de movimiento.
- Igualdad con los nacionales para acceso a servicios educativos, vocacionales y sociales.
- Violación del contrato laboral.



- Promociones de condiciones justas, sanas, humanas y legales en la relación con la migración internacional de las personas migrantes trabajadores y sus familiares.
- Remesas y exenciones de impuestos y derechos aduaneros.
- Información previa a la salida.
- Provisión de servicios consulares adecuados.
- Regulación del reclutamiento.
- Retorno de los trabajadores migrantes.
- Reunificación familiar.

NOTA ACLARATORIA:

Es nuestra obligación señalar que los instrumentos legales expuestos en este apartado no han sido ratificados ni por Costa Rica, ni por República Dominicana, ni por Panamá y Nicaragua solamente ratificó la convención internacional la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Guía de confirmación de aprendizajes:

1. ¿Cuáles son las diferencias fundamentales que contienen los Convenios 97 y 143, en relación al tratamiento de trabajadores migrantes en estado irregular y trabajadores migrantes “legalizados” en el país de destino?
2. ¿Cuál es la posición jurídica que ocupan los trabajadores migrantes “legalizados” en relación a los nacionales del país receptor en lo que se refiere a las condiciones de remuneración y acceso a prestaciones y beneficios, según los contenidos del convenio 97 y 143 de la OIT?
3. ¿De conformidad con los convenios 97 y 143 de la OIT, cuales son los derechos fundamentales de los cuales puede disfrutar cualquier trabajador migrante, aun cuando su condición jurídica sea irregular en el país receptor?
4. ¿Por qué es importante que su sindicato implemente acciones para que su gobierno se acoja a estas medidas internacionales y suscriba los compromisos contenidos en estos Convenios?

Modulo V: Migración y Seguridad Social:

Dentro del universo de fenómenos y problemas derivados de los movimientos migratorios, el acceso a la seguridad social, ocupa uno de los sitios preferentes por sus repercusiones para el futuro del trabajador migrante y sus familias. Tanto la OIT, como otros organismos, se han ocupado de este problema y han establecido marcos jurídicos internacionales para la preservación de sus derechos. El marco conceptual de la Seguridad Social deviene de principios generales de solidaridad e integración descritos en el gráfico siguiente:



La seguridad social ocupa agenda urgente en todos los organismos que se dedican a regular la migración y de los países que se han suscrito a estos organismos. (OIT, CIESS, OIM, OEA.).

La Seguridad Social se expresa en nueve líneas fundamentales de derechos siendo estas las siguientes:

- Asistencia médica Enfermedad
- Desempleo
- Vejez
- Accidente de trabajo
- Enfermedades profesionales
- Familia, maternidad, invalidez
- Prestaciones de sobrevivientes
- Trato igualitario

Los componentes que constituyen un entorno esencial para la vigencia de los Derechos de la Seguridad Social de los trabajadores migrantes de conformidad con esta gráfica se conceptualizan en el orden siguiente:

Solidaridad:

- La Solidaridad es: "Adhesión circunstancial a la causa o empresa de otro" (OIT, CIESS, OIM, & OEA, 2010). Con el número crecientes de migrantes y todos los fenómenos conocidos que trae consigo la globalización, cada vez es mayor la proliferación de sentimiento exclusivos y xenófobos, pues los migrantes prestan una mano de obra a muy bajos salarios, tan bajos que los ciudadanos no pueden y no están dispuestos a competir en este mercado laboral. Esta situación convierte a los migrantes en objeto de exclusión no solo en el plano económico sino también en el plano moral, exponiendo a los migrantes a todo tipo de situación insegura como: la falta de vivienda, atención médica, proliferan los hogares monoparentales y muchos migrantes responden a la hostilidad con hostilidad, esto es un mecanismo de defensa lógico tomando en cuenta la situación, de aquí que sea tan importante empezar a trabajar en aras de la inserción y la integración, cosas implícitas en la solidaridad con el migrante.

Confianza:

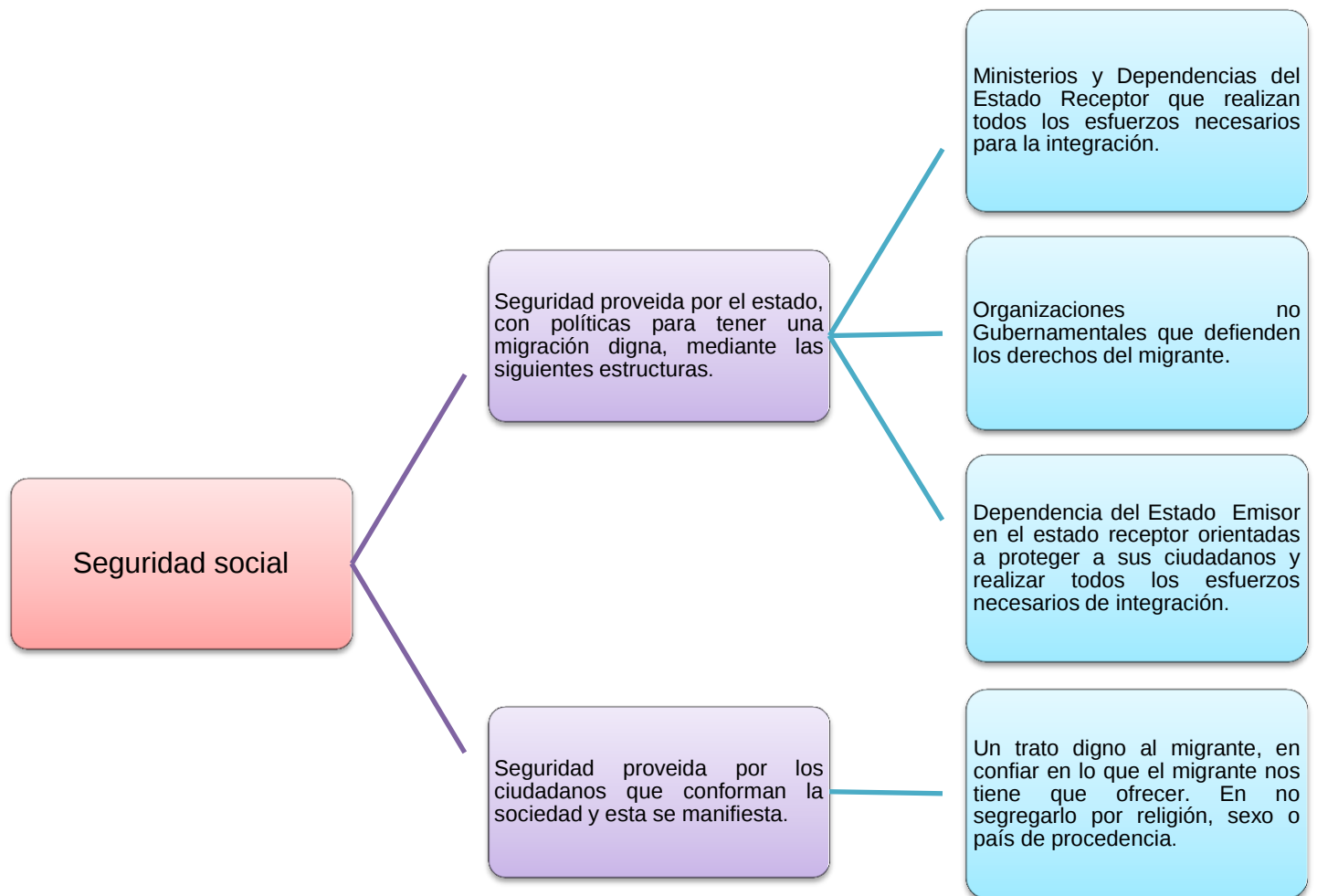
- La confianza se refiere a la esperanza firme que se tiene de alguien o algo, o a la seguridad que alguien tiene en sí mismo (RAE). Los migrantes son muy mal percibidos en muchos países receptores, lo cual hace que sean recibidos con mucho escepticismo y desconfianza. También enfrenta maneras culturalmente distintas de resolver problemas y de asumir orientaciones. El desconocimiento de las características fundamentales de cada cultura hace que los ciudadanos del país receptor se caractericen por gozar de alta desconfianza de los migrantes y de las virtudes laborales que estos puedan ofrecer. Con estas condiciones se hace imperante como parte dinámica de un todo la confianza, la fé en las capacidades del migrante y su buena voluntad, todas características que tributan a la integración e inclusión de la comunidad migrante.

Cooperación:

- La cooperación es obrar con otro u otros para cumplir un mismo fin. Muchos migrantes huyendo de situaciones políticas adversas o situaciones de guerra, se ven obligados a partir de manera forzosa y en estos casos, es medular que este migrante no se sienta impotente y frustrado por la obligatoriedad de ingresar a un país donde es rechazado. En este ámbito de la cooperación es muy importante incluir a los migrantes en una perspectiva de integración lo cual constituye una excelente alternativa para ganar potencial humano muy valioso para el país de destino.

Integración:

- La integración se refiere a la acción y efecto de integrar o integrarse e integrar es alucivo a constituir un todo, construir un todo con las partes que faltaban (RAE), y este es el fin último de la seguridad social, integrar de forma satisfactoria y menos traumática posible la comunidad migrante. Un migrante es socialmente seguro cuando está integrado a la sociedad del país receptor, es decir, en la medida en que los ciudadanos del país sean solidarios con los migrantes, hospitalarios, cooperadores en sus necesidades básicas y confien en el trabajo que realizan serán un exitoso proceso de integración social. El sujeto se siente identificado con el medio social, y no experimenta hostilidad. Las ganancias con un migrante incluido son mucho mayores que con una migración hostil, además que se elimina las formas ilegales e inmorales de lucrar de muchos traficantes de personas y empleadores abusivos.



La Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con otras organizaciones han liderado iniciativas internacionales para trabajar la integración de los migrantes, la primera generación de estos convenios y acuerdos internacionales que protegen a los migrantes son:

Convenio 19 de 1925 sobre la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y nacionales en materia de indemnización por accidentes laborales.

Convenio 48 de 1935 relativo a la conservación de los derechos de pensión por invalidez, vejez y muerte este convenio es ampliado en el convenio 157.

Convenio 157 estipula en su primera parte un régimen internacional para proteger los derechos adquiridos o en curso de adquisición en las instituciones de seguro obligatorio de invalidez, vejez y muerte. La segunda parte versa sobre los derechos en vías de adquisición de tal forma que los períodos de seguros cumplidos deben ser calculados y la tercera parte del instrumento, se refiere a la conservación de los derechos adquiridos (OIT, CIESS, OIM, & OEA, 2010).

En la segunda generación de convenios se encuentra el emblemático convenio 102 de 1952 que define las nueve ramas de cobertura de la seguridad social fijando para cada una los niveles mínimos a contemplar y estas son:

- **Asistencia médica:** la contingencia cubierta comprende cualquier estado mórbido, cualquiera que fuere su causa y la necesidad de asistencia médica que de ella se derive. cubre igualmente la asistencia médica necesaria durante el embarazo, el parto y sus consecuencias, así como la asistencia médica de carácter preventivo.
- **Prestación de enfermedad:** la contingencia cubierta incluye la incapacidad para trabajar resultante de un estado mórbido que implique la suspensión de ingresos.
- **Prestación de desempleo:** la contingencia cubierta incluye la suspensión o la pérdida de ingresos ocasionada por la imposibilidad de obtener un empleo conveniente.
- **Prestación de vejez:** la contingencia cubierta se corresponde con la supervivencia más allá de una edad prescrita (por lo general, no más de 65 años).
- **Prestación en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:** las contingencias cubiertas comprenden un estado mórbido, la incapacidad para el trabajo, la invalidez o la disminución de las facultades físicas por un accidente del trabajo o por una enfermedad profesional prescrita.

- **Prestaciones familiares:** la contingencia cubierta es la responsabilidad de la manutención de los hijos menores a cargo, es decir, de un hijo en edad de asistencia obligatoria a la escuela o que tiene menos de 15 años de edad.
- **Prestaciones de maternidad:** las contingencias cubiertas son la asistencia médica requerida durante el embarazo, el parto y sus consecuencias, así como la suspensión de ingresos que estos ocasionen.
- **Prestación de invalidez:** la contingencia cubierta corresponde a la incapacidad para ejercer una actividad profesional cuando sea probable que esta es permanente o cuando la misma subsista después de cesar las prestaciones monetarias de enfermedad.
- **Prestación de sobrevivientes:** la contingencia cubierta es la pérdida o disminución de los medios de subsistencia sufrida por la viuda o por los hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia (OIT, CIESS, OIM, & OEA, 2010).

Ramas	Cobertura	Prestación (%)
Prestación de enfermedad	Al menos 50% de todos los asalariados, o la población económicamente activa, que constituya al menos 20% de todos los residentes, o todos los residentes con medios por debajo de un límite determinado.	45
Prestación de desempleo	Al menos 50% de todos los asalariados, o todos los residentes cuyos recursos no excedan de límites prescritos.	45
Prestación de vejez	Al menos 50% de todos los asalariados, o la población económicamente activa que constituya al menos 20% de todos los residentes, o todos los residentes cuyos recursos no excedan de límites prescritos.	40
Prestación de accidentes y enfermedades profesionales Corto plazo, Invalidez, Sobrevivientes	Al menos 50% de todos los asalariados.	50
		50
		45
Prestación familiar	Al menos 50% de todos los asalariados, o al menos 20% de todos los residentes, o todos los residentes cuyos recursos no excedan de límites prescritos.	3 o 1,5
Prestación de maternidad	Todas las mujeres de categorías prescritas que constituyan al menos 20% de todos los residentes.	45
Prestación de invalidez	Al menos 50% de todos los asalariados, o la población económicamente activa que constituya al menos 20% de todos los residentes, o todos los residentes cuyos recursos no excedan de límites prescritos.	40
Prestación de sobrevivientes	Cónyuges e hijos de al menos 50% de todos los asalariados, o cónyuges e hijos del sostén de familia de las categorías de la población económicamente activa que constituyan al menos 20% de todos los residentes, o todas las viudas residentes o hijos residentes cuyos recursos no excedan de límites prescritos.	40

(OIT, CIESS, OIM, & OEA, 2010)

Asistencia Médica:

Artículo 10. 1. Las prestaciones deberán comprender, por lo menos: a) en caso de estado mórbido: i) la asistencia médica general, comprendida la visita a domicilio; ii) la asistencia por especialistas, prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales; iii) el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados; y iv) la hospitalización, cuando fuere necesaria; y b) en caso de embarazo, parto y sus consecuencias; i) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y ii) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

2. El beneficiario o su sostén de familia podrá ser obligado a participar en los gastos de asistencia médica recibida por él mismo en caso de estado mórbido; la participación del beneficiario o del sostén de familia deberá reglamentarse de manera tal que no entrañe un gravamen excesivo.

3. La asistencia médica prestada de conformidad con este artículo tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la persona protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

4. Los departamentos gubernamentales o las instituciones que concedan las prestaciones deberán estimular a las personas protegidas, por cuantos medios puedan ser considerados apropiados, para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición por las autoridades públicas o por otros organismos reconocidos por las autoridades públicas.

Artículo 11. Las prestaciones mencionadas en el artículo 10 deberán garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos a las personas protegidas que hayan cumplido el período de calificación que se considere necesario para evitar abusos, o a los miembros de las familias cuyo sostén haya cumplido dicho período.

Artículo 12. 1. Las prestaciones mencionadas en el artículo 10 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia cubierta, si bien, en caso de estado mórbido, la duración de las prestaciones podrá limitarse a veintiséis semanas en cada caso; ahora bien, las prestaciones no podrán suspenderse mientras continúe pagándose una prestación monetaria de enfermedad, y deberán adoptarse disposiciones que permitan la extensión del límite antes mencionado, cuando se trate de enfermedades determinadas por la legislación nacional para las que se reconozca la necesidad de una asistencia prolongada.

Prestaciones Monetarias de Enfermedad:

Artículo 16. 1. Cuando la protección comprenda a categorías de asalariados o a categorías de la población económicamente activa, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66.

2. Cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 67.

Artículo 17. La prestación mencionada en el artículo 16 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos a las personas protegidas que hayan cumplido el período de calificación que se considere necesario para evitar abusos.

Artículo 18. 1. La prestación mencionada en el artículo 16 deberá concederse durante todo el transcurso de la contingencia, a reserva de que su duración podrá limitarse a veintiséis semanas en cada caso de enfermedad, con la posibilidad de no pagarse la prestación por los tres primeros días de suspensión de ganancias.

2. Cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, la duración de la prestación podrá limitarse: a) sea a un período tal que el número total de días por los cuales se conceda la prestación en el transcurso de un año no sea inferior a diez veces el promedio de personas protegidas durante dicho año; b) o bien trece semanas por cada caso de enfermedad, con la posibilidad de no pagarse la prestación por los tres primeros días de suspensión de ganancias.



Prestaciones de Desempleo:

Artículo 23. La prestación mencionada en el artículo 22 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos a las personas protegidas que hayan cumplido el período de calificación que se considere necesario para evitar abusos.

Artículo 24. 1. La prestación mencionada en el artículo 22 deberá concederse durante todo el transcurso de la contingencia, pero su duración podrá limitarse: a) cuando la protección comprenda a categorías de asalariados, a trece semanas en el transcurso de un período de doce meses; b) cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, a veintiséis semanas en el transcurso de un período de doce meses.

2. Cuando la legislación nacional establezca que la duración de la prestación variará de conformidad con el período de cotización o de conformidad con las prestaciones recibidas anteriormente en el transcurso de un período prescrito, o con ambos factores a la vez, las disposiciones del apartado a) del párrafo 1 se considerarán cumplidas si el promedio de duración de la prestación comprende, por lo menos, trece semanas en el transcurso de un período de doce meses.

3. La prestación podrá no ser pagada por un período de espera fijado en los siete primeros días en cada caso de suspensión de ganancias, contando como parte del mismo caso de suspensión de ganancias los días de desempleo antes y después de un empleo temporal que no exceda de una duración prescrita.

4. Cuando se trate de trabajadores de temporada, la duración de la prestación y el período de espera podrán adaptarse a las condiciones de empleo.



Prestaciones de Vejez:

Artículo 26. 1. La contingencia cubierta será la supervivencia más allá de una edad prescrita.

2. La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años. Sin embargo, la autoridad competente podrá fijar una edad más elevada, teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada en el país de que se trate.

3. La legislación nacional podrá suspender la prestación si la persona que habría tenido derecho a ella ejerce ciertas actividades remuneradas prescritas, o podrá reducir las prestaciones contributivas cuando las ganancias del beneficiario excedan de un valor prescrito, y las prestaciones no contributivas, cuando las ganancias del beneficiario, o sus demás recursos, o ambos conjuntamente, excedan de un valor prescrito.

Artículo 28. La prestación consistirá en un pago periódico, calculado en la forma siguiente: a) cuando la protección comprenda a categorías de asalariados o a categorías de la población económicamente activa, de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66; b) cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del artículo 67.

Artículo 30. Las prestaciones mencionadas en los artículos 28 y 29 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia.



Prestaciones en Caso de Accidente del Trabajo y de Enfermedad Profesional:

Artículo 34. 1. Con respecto al estado mórbido, las prestaciones deberán comprender la asistencia médica, tal como se especifica en los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La asistencia médica comprenderá: a) la asistencia médica general y la ofrecida por especialistas, a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, comprendidas las visitas a domicilio; b) la asistencia odontológica; c) la asistencia por enfermeras, a domicilio, en un hospital o en cualquier otra institución médica; d) el mantenimiento en un hospital, centro de convalecencia, sanatorio u otra institución médica; e) el suministro de material odontológico, farmacéutico, y cualquier otro material médico o quirúrgico, comprendidos los aparatos de prótesis y su conservación, así como los anteojos; y f) la asistencia suministrada por miembros de otras profesiones reconocidas legalmente como conexas con la profesión médica, bajo la vigilancia de un médico o de un dentista.

3. Cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, la asistencia médica deberá comprender, por lo menos: a) la asistencia médica general, comprendidas las visitas a domicilio; b) la asistencia por especialistas, ofrecida en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales; c) el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados; y d) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

4. La asistencia médica prestada de conformidad con los párrafos precedentes tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la persona protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.



Prestaciones Familiares:

Artículo 42. Las prestaciones deberán comprender: a) sea un pago periódico concedido a toda persona protegida que haya cumplido el período de calificación prescrito; b) sea el suministro a los hijos, o para los hijos, de alimentos, vestido, vivienda y el disfrute de vacaciones o de asistencia doméstica; c) o bien una combinación de las prestaciones mencionadas en a) y b).

Artículo 43. Las prestaciones mencionadas en el artículo 42 deberán garantizarse, por lo menos, a las personas protegidas que hayan cumplido, durante un período prescrito, un período de calificación que podrá consistir en tres meses de cotización o de empleo, o en un año de residencia, según se prescriba.

Artículo 44. El valor total de las prestaciones concedidas, de conformidad con el artículo 42, a las personas protegidas, deberá ser tal que represente: a) el 3 por ciento del salario de un trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino, determinado de conformidad con las disposiciones del artículo 66, multiplicado por el número total de hijos de todas las personas protegidas; o b) el 1,5 por ciento del salario susodicho, multiplicado por el número total de hijos de todos los residentes.



Prestaciones de Maternidad:

Artículo 49. 1. En lo que respecta al embarazo, al parto y sus consecuencias, las prestaciones médicas de maternidad deberán comprender la asistencia médica mencionada en los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La asistencia médica deberá comprender, por lo menos: a) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y b) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

3. La asistencia médica mencionada en el párrafo 2 de este artículo tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la mujer protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

4. Las instituciones o los departamentos gubernamentales que concedan las prestaciones médicas de maternidad deberán estimular a las mujeres protegidas, por cuantos medios puedan ser considerados apropiados, para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición por las autoridades públicas o por otros organismos reconocidos por las autoridades públicas.

Artículo 50. Con respecto a la suspensión de ganancias resultante del embarazo, del parto y de sus consecuencias, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o las del artículo 66. El monto del pago periódico podrá variar en el transcurso de la contingencia, a condición de que el monto medio esté de conformidad con las disposiciones susodichas.

Artículo 51. Las prestaciones mencionadas en los artículos 49 y 50 deberán garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos, a las mujeres pertenecientes a las categorías protegidas que hayan cumplido el período de calificación que se considere necesario para evitar abusos; las prestaciones mencionadas en el artículo 49 deberán también garantizarse a las cónyuges de los trabajadores de las categorías protegidas, cuando éstos hayan cumplido el período de calificación previsto.

Artículo 52. Las prestaciones mencionadas en los artículos 49 y 50 deberán concederse durante todo el transcurso de la contingencia; sin embargo, los pagos periódicos podrán limitarse a doce semanas, a menos que la legislación nacional imponga o autorice un período más largo de abstención del trabajo, en cuyo caso los pagos no podrán limitarse a un período de menor duración.

Prestaciones de Invalidez:

Artículo 57. 1. La prestación mencionada en el artículo 56 deberá garantizarse, en la contingencia cubierta, por lo menos: a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, según reglas prescritas, un período de calificación que podrá ser de quince años de cotización o de empleo o de diez años de residencia; o b) cuando en principio todas las personas económicamente activas estén protegidas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de tres años de cotización y en nombre de las cuales se haya pagado, en el transcurso del período activo de su vida, el promedio anual prescrito de cotizaciones.

2. Cuando la concesión de las prestaciones mencionadas en el párrafo 1 esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida, por lo menos: a) a las personas protegidas que hayan cumplido, antes de la contingencia, según reglas prescritas, un período de cinco años de cotización de empleo; o b) cuando en principio todas las personas económicamente activas estén protegidas, a las personas protegidas que hayan cumplido un período de tres años de cotización y en nombre de las cuales se haya pagado en el transcurso del período activo de su vida la mitad del promedio anual prescrito de cotizaciones a que se refiere el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo.

3. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando se garantice una prestación calculada de conformidad con la parte XI, pero según un porcentaje inferior en diez unidades al indicado en el cuadro anexo a esta parte para el beneficiario tipo, por lo menos a las personas protegidas que hayan cumplido, de conformidad con reglas prescritas, cinco años de cotización, empleo o residencia.

4. Podrá efectuarse una reducción proporcional en el porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte XI cuando el período de calificación correspondiente a la prestación de porcentaje reducido sea superior a cinco años de cotización o de empleo, pero inferior a quince años de cotización o de empleo. Deberá concederse una prestación reducida de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo.







La tercera generación de estos convenios, sigue los lineamientos del convenio 102 y establecen una protección ampliada en términos de población cubierta y de menú de prestaciones estos convenios de tercera generación son:

El Convenio 118: Establece igualdad de trato respecto a sus propios nacionales en materia de seguridad social, tanto en aspectos vinculados con la legislación y con los requisitos de admisión a los sistemas de seguridad social, como al derecho a las prestaciones, en todas las ramas de la seguridad social. Además se deberá notificar, llegado el caso, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo las prestaciones previstas por su legislación. (OIT, CIESS, OIM, & OEA, 2010)

El convenio 157: Contempla la cobertura para los trabajadores habituales en un empleo, aunque la empresa o el empleador tuviese su sede en otro territorio, además para los trabajadores independientes que ejerzan habitualmente una actividad en el territorio de otro. También establece la cobertura para los trabajadores asalariados e independientes que trabajen en el sector marítimo y las personas que no pertenezcan a la población económicamente activa, pero de familiares descritos anteriormente.

Ejercicios de Confirmación de Aprendizaje:

1. ¿Explique cuáles son los principales derechos que en materia de Seguridad Social, han sido contenidos en los Convenios Fundamentales de la OIT?
2. ¿Porque el Derecho a la Seguridad Social está vinculado estrechamente a los Derechos Humanos del Trabajador Migrante?
3. ¿Cuál es la realidad práctica que viven los trabajadores migrantes en materia del reconocimiento y respeto a los Derechos de Seguridad Social en los países de destino de la región centroamericana?
4. ¿Qué acciones o actividades específicas pueden desarrollar los Sindicatos de los países de origen y los países de destino para salvaguardar los derechos de seguridad social de los trabajadores migrantes?

Módulo VI: MARCOS JURÍDICOS NACIONALES QUE REGULAN LA MIGRACIÓN EN LOS CORREDORES COMPRENDIDOS DENTRO DEL PROYECTO OIT:

LEY DE MIGRACIÓN DE COSTA RICA

Para el Estudio de este capítulo, en el caso de Costa Rica se hace imprescindible realizar un Resumen de la Ley 8764, publicada en la Gaceta 170 del Primero de Septiembre de 2009, la cual entró en vigencia el 1 de marzo del 2010.

Podemos hacer referencia en el siguiente cuadro a los órganos del Estado de Costa Rica que contribuyen a la ejecución de las Políticas Migratorias establecidas.

Consejo Nacional de Migración. Arto 9	• Es el órgano asesor del Poder Ejecutivo, del Ministerio de Gobernación y Policía y de la Dirección General de Migración y Extranjería.
Dirección General de Migración y Extranjería.Arto 12	• Es el órgano ejecutor de la política migratoria que dicte el Poder Ejecutivo, con las competencias y las funciones que le señalan la ley 8764.
Sub Dirección General. Arto 14	• El subdirector general desempeña las tareas específicas que le asigne el director general y lo sustituye durante sus ausencias temporales.
Policía Profesional de Migración y Extranjería. Arto 15	• Es el cuerpo policial que tiene competencia específica para controlar y vigilar el ingreso de personas al territorio nacional, o el egreso de él, así como la permanencia y las actividades que en el territorio nacional llevan a cabo las personas extranjeras,
Agentes Migratorios en el Exterior. Arto 20	• Consulados de Costa Rica en el Exterior, encargados de dar información sobre las políticas del país , oportunidades de inversiones , empleos , ofrecimiento de becas y otorgamientos de visas de turistas u otros permisos .
Tribunal Administrativo Migratorio.Arto 25	• Es el órgano competente para conocer y resolver los recursos de apelación planteados contra las resoluciones finales dictadas por la Dirección General de Migración y Extranjería, en materia migratoria, y contra las resoluciones finales dictadas por la Comisión de Visas Restringidas y Refugio, en materia de refugio.

SOBRE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PERSONAS EXTRANJERAS

En el artículo 31 se establecen los Derechos y limitaciones de las personas extranjeras las cuales gozan de los derechos y las garantías individuales y sociales establecidas para las personas costarricenses en la Constitución Política. Además de esto se hace referencia a lo siguiente:

- 1) Toda persona extranjera tendrá derecho de acceso a la justicia, al respeto de las garantías del debido proceso, al derecho de defensa y al derecho de petición y respuesta.
- 2) Las personas extranjeras tienen acceso al sistema de seguridad social costarricense y también tiene el deber de contribuir con la sostenibilidad del sistema de seguridad social y de contribuir con los gastos públicos.

En el inciso 5) y parte del inciso 6) de éste artículo se especifica las particularidades de las detenciones a las que pueden ser objeto las personas extranjeras para la aplicación de la legislación migratoria:

- Apreensión cautelar por un máximo de veinticuatro horas, para efectos de verificar su condición migratoria.
- Una vez resuelta la identificación de la persona extranjera, por parte del consulado de su país de origen, la detención administrativa no podrá exceder el plazo máximo de treinta días naturales y en dicho término deberá ejecutarse la deportación dictada. Este plazo podrá ser ampliado en situaciones especiales y justificadas por parte de la Dirección General.
- En caso de detención administrativa, la persona extranjera tendrá derecho a permanecer durante el período de aprehensión en un lugar que cuente con las condiciones necesarias para garantizar un trato digno y respetuoso, así como las especificidades de género, generacional o discapacidad.

Toda persona extranjera que se encuentre sometida al control y los procedimientos migratorios deberá ser informada de las razones de su aprehensión, ofrecérsele posibilidad de comunicación, incluida la requerida para la asistencia consular, acceso a un abogado por cuenta propia; además, deberá contar con un intérprete, en caso de que sea necesario, así como el pleno acceso al expediente administrativo. En caso de aprehensión, tendrá derecho a que se le garantice un trato digno y adecuado, tomando en cuenta las especificidades en razón de género, edad, discapacidad y otros.

CATEGORÍAS MIGRATORIAS

En el siguiente cuadro presentaremos las distintas categorías migratorias definidas en la Ley 8764, con sus definiciones:

Residentes Permanentes

Las personas que pueden ser consideradas para tramitar su solicitud de Residente permanente según lo establecido en el Arto. 78 son:

- 1) La persona extranjera, su cónyuge y sus familiares de primer grado por consanguinidad que hayan gozado de una residencia temporal durante tres años consecutivos.
- 2) La persona extranjera con parentesco de primer grado por consanguinidad con ciudadano costarricense; se entenderán como tales a los padres, los hijos menores o

mayores con discapacidad y los hermanos menores de edad o mayores con discapacidad.

3) A quien la Comisión de Visas Restringidas y Refugio otorgue dicha condición.

Residentes Temporales

Para la categoría de RESIDENTES TEMPORALES el artículo 79 hace referencia , que son aquellas personas extranjeras con una autorización de ingreso y permanencia por un tiempo definido, superior a noventa días y hasta por dos años, prorrogable en igual tanto, a quienes se encuentren comprendidos en las siguientes subcategorías:

- 1) El cónyuge de ciudadano costarricense, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 ésta ley.
- 2) Los religiosos de las religiones que deban estar acreditadas ante el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
- 3) Los ejecutivos, los representantes, los gerentes y el personal técnico de las empresas establecidas en el país, así como sus cónyuges e hijos. También estarán contemplados en esta categoría los empleados especializados que por cuenta propia o en relación de dependencia se integren a tales labores y sean así requeridos para el desarrollo de estas, según criterio de la Dirección de Migración.
- 4) Los inversionistas.
- 5) Los científicos, los profesionales, los pasantes y los técnicos especializados.
- 6) Los deportistas debidamente acreditados ante el Consejo Nacional del Deporte y la Recreación.
- 7) Los corresponsales y el personal de las agencias de prensa.
- 8) Quien haya convivido con su cónyuge e hijos menores o con discapacidad, de las personas mencionadas en los incisos anteriores.
- 9) Los rentistas.
- 10) Los pensionados.

Para efectos de renovación de su condición migratoria y cuando corresponda, los residentes temporales deberán acreditar su aseguramiento a los seguros de la CCSS, desde el momento en que se les otorga dicha residencia y en forma ininterrumpida hasta el momento de renovar su cédula de extranjería.

Personas No Residentes

El artículo 9, de ésta ley es clara al establecer que las personas que ingresan al país como no residentes, no pueden trabajar, salvo hayan solicitado el cambio de su estatus migratorio, y éste haya sido aprobado por la Dirección General de Migración y Extranjería.

Categorías Especiales

Se define a las personas Trabajadoras Transfronterizas como las personas extranjeras vecinas de las zonas aledañas a las fronteras de Costa Rica, autorizadas por la Dirección General para ingresar al territorio nacional y así egresar de él, con el fin de realizar actividades asalariadas, autorizadas por la Dirección General. Estos trabajadores deben cotizar para el sistema de seguridad social de la CCSS y el de Riesgos del Trabajo del Instituto Nacional de Seguros (INS).

Serán trabajadores temporales, las personas extranjeras a quienes la Dirección General les autorice el ingreso y la permanencia en el país y permanezcan en él con el objeto de desarrollar actividades económicas de carácter temporal, a solicitud de un interesado en el país o, del propio trabajador, fuera de él.

Son trabajadores ligados a proyectos específicos, las personas extranjeras que las empresas requieran contratar para proyectos y obras especiales, éstos trabajadores deberán también realizar el pago del seguro social establecido en función de su actividad.

VIOLACIÓN DE LA NORMATIVA DE INGRESO O PERMANENCIA DE PERSONAS EXTRANJERAS

Un Capítulo de suma importancia es el CAPÍTULO VI, el cual aborda las consecuencias de la Violación de la Normativa de Ingreso o la Permanencia de Personas Extranjeras , por lo cual a continuación hemos intentado ilustrar para ustedes los aspectos más relevantes del mismo.

La Dirección General de Migración y Extranjería puede declarar ilegal el ingreso en el país de la persona extranjera, cuando se encuentre en una de las siguientes situaciones:

- 1) Que haya ingresado por un lugar no habilitado o sin someterse a los controles migratorios, o esté en posesión de documentos o visas falsas o alteradas.
- 2) Que permanezca en el país sin cumplir las disposiciones reguladoras de su ingreso y permanencia.

Posteriormente de haber declarado ilegal el ingreso o permanencia en el país a la persona extranjera la Dirección General de Migración procede a:

- Requerir a la persona que regularice su situación migratoria si es aplicable para ella alguna de las categorías especiales para personas extranjeras, en el caso de no iniciar con el trámite de regularización de estatus migratorio en el tiempo establecido, se ordenará y ejecutará la deportación.
- En el caso de que se le haya cancelado su permanencia legal , le solicita que abandone el país en un plazo no mayor de diez días,

Podemos referirnos que en ésta ley , se establece que es obligación de los empleadores al realizar una contratación a una persona extranjera, verificar la permanencia legal en el país y que se encuentre autorizada para laborar, así como exigirle el documento que acredite su condición migratoria para tales efectos. Ninguna persona física o jurídica, pública o privada, puede contratar a trabajadores extranjeros que estén en el país en condición ilegal o que, aun gozando de permanencia legal, no estén habilitados para ejercer las actividades para las cuales está siendo contratado.

Las personas jurídicas o físicas que violen estas disposiciones y contraten a personal extranjero no autorizado para ello ,serán sancionadas por la Dirección General con una multa que oscilará entre dos y hasta doce veces el monto de un salario base, definido en el artículo 2 de la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993

Se incluyen además, sanciones para las personas que alojen a personas extranjeras , tal es el caso de las personas físicas o los representantes de las personas jurídicas que

proporcionen dolosamente alojamiento a las personas extranjeras que no cuenten con permanencia legal en el país, pueden ser sancionadas por la Dirección General, mediante resolución fundada, con una multa que oscile entre uno y hasta cinco veces el monto de un salario base, siempre y cuando ese alojamiento sea con fines lucrativos. Esta sanción excluye a quienes proporcionen alojamiento a personas extranjeras en condición irregular, por razones estrictamente humanitarias y sin fines de lucro.

En el caso de las deportaciones la persona extranjera deportada no podrá reingresar al país por el término de cinco años. Las personas menores de edad no serán sujetos de deportación, ni expulsión del territorio nacional, salvo en resguardo de su propio interés.

La Dirección General, de oficio o a solicitud de parte, podrá dictar las medidas cautelares razonables y necesarias para garantizar el resultado de los procedimientos administrativos que deba realizar en aplicación de ésta Ley. Para ejecutar medidas cautelares, podrá solicitarse la colaboración de las distintas policías. Entre las medidas cautelares tenemos:

- 1) Presentación y firma periódica ante las autoridades competentes.
- 2) Orden de aprehensión de la persona extranjera, de conformidad con los tiempos y plazos establecidos en la presente Ley.
- 3) Caucción.
- 4) Decomiso temporal de documentos.
- 5) Detención domiciliaria.

La persona extranjera a quien se le hayan dictado medidas cautelares podrá interponer recurso de apelación ante el Tribunal Administrativo Migratorio, en el acto de notificación o dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación. La impugnación de las medidas cautelares no suspenderá la ejecución de estas.

Toda gestión presentada ante las autoridades migratorias deberá señalar lugar para recibir notificaciones, según lo establecido en el Reglamento de la presente Ley, salvo si en el expediente administrativo consta lugar señalado o si se ha indicado cualquier medio electrónico mediante el cual sea posible realizar la notificación. Si no se cumple dicha obligación, los actos emitidos por la Dirección General se tendrán por notificados, en el término de veinticuatro horas.

PROCEDIMIENTO DE DEPORTACIÓN

El procedimiento de Deportación puede iniciarse de oficio o por denuncia. En caso de denuncia, debe indicarse los nombres del denunciante y el denunciado, la ubicación del denunciado, la fecha y el lugar para recibir notificaciones, así como la firma del denunciante, la cual debe hacerse constar ante un funcionario de la Dirección General o debe ser autenticada por un notario público. A la denuncia debe adjuntársele las pruebas que el denunciante tenga sobre los hechos. De toda denuncia y pruebas aportadas, debe extenderse recibo.

En caso de oficio, en que la autoridad migratoria o un cuerpo policial detecten a una persona extranjera que no demuestre permanencia legal en el país debe verificarse su condición migratoria, por los medios posibles, inclusive trasladándola a las oficinas de la Dirección General. De no ser posible trasladarla, puede realizarse citaciones a las personas extranjeras, con el objeto de que estas se apersonen ante las oficinas de la

Dirección General. De no comparecer, pueden ser trasladadas por medio de cualquier cuerpo policial.

La citación debe contener el nombre y la dirección de la oficina a la que debe apersonarse la persona extranjera, el nombre y los apellidos de la persona citada, el asunto para el cual se le cita, el día y la hora en la que debe apersonarse, y el nombre y la firma del funcionario que cita. La citación puede efectuarse por cualquier medio tecnológico idóneo señalado previamente, casa de habitación o personalmente, donde la persona extranjera se encuentre.

En el artículo 209 se establece que cuando existan indicios de que una persona extranjera se encuentra ilegal en suelo costarricense, la Dirección General, por sí o por medio de la Policía de Migración y Extranjería, dará inicio al procedimiento que corresponda, mediante la indicación de los hechos y cargos que se imputan y el objeto del procedimiento, en el cual otorgará, de manera inmediata, audiencia oral para que la persona extranjera pueda ejercer su derecho de defensa.

Una vez completado el trámite inicial del procedimiento y comprobada la ilegalidad del ingreso o la permanencia de la persona extranjera, la Dirección General dictará la resolución de deportación que corresponda, la cual deberá ser notificada debidamente. Dicha resolución será ejecutada por la Policía de Migración y Extranjería, en el plazo estrictamente necesario para su ejecución. Arto. 210.

Antes de la ejecución de la orden de deportación, la Dirección General remitirá la comunicación de esta al consulado del país de nacionalidad de la persona extranjera, para que en el término perentorio de setenta y dos horas emita el documento de viaje respectivo. Vencido este plazo, sin respuesta de la representación consular correspondiente, la Dirección General emitirá un documento de viaje y comunicará lo correspondiente al consulado respectivo. Para todos los efectos, el plazo referido en este artículo se tendrá computado como parte del estrictamente necesario para ejecutar la orden de deportación. Arto.212

Notificada una orden de deportación, si la persona extranjera afectada pretende egresar antes de que la resolución correspondiente adquiera firmeza legal, la Dirección General podrá autorizar su salida, mediando el otorgamiento formal de un poder especial por parte de la persona foránea a favor de un tercero, a efectos de que continúe representándola en el procedimiento administrativo correspondiente y reciba las notificaciones. El procedimiento no se detendrá por el egreso de la persona extranjera del territorio nacional, incluso si media la interposición de los recursos administrativos procedentes contra la resolución de deportación; además, producirá todos los efectos jurídicos establecidos en la presente Ley y su Reglamento. Arto 213.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Contra las resoluciones finales de la Dirección General, únicamente proceden los recursos administrativos de revocatoria y apelación cuando:

- 1) Puedan lesionarse intereses de las personas extranjeras, en relación con su condición migratoria legal autorizada.
- 2) Se deniegue la solicitud de permanencia legal de una persona extranjera.
- 3) Se ordene la conminación a una persona extranjera para que haga abandono del país.

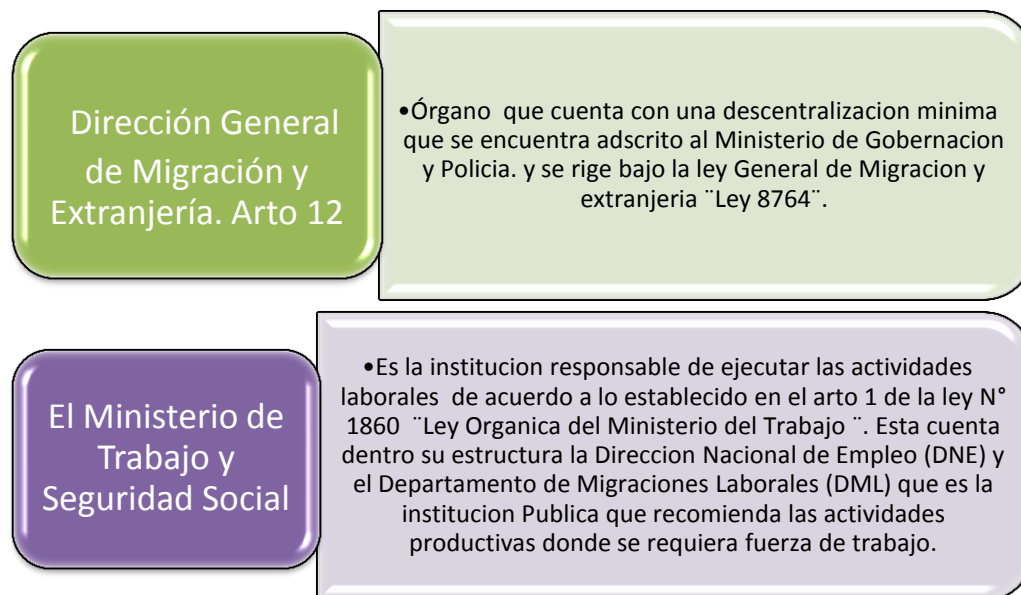
4) Se deniegue la solicitud de condición migratoria a la persona interesada.

No cabe recurso alguno contra el rechazo y las deportaciones ordenadas por autoridad competente, ni contra la denegatoria de visa dictada por parte de la Comisión de Visas Restringidas y Refugio.

Contra las resoluciones que dicte la Dirección General en materia migratoria o contra las que dicte el Tribunal Migratorio Administrativo, no cabe recurso extraordinario de revisión

Principales instituciones en materia de gestión migratoria laboral.

En Costa Rica según la Ley 8764, publicada en la Gaceta 170 del Primero de Septiembre de 2009, la cual entró en vigencia el 1 de marzo del 2010, las instituciones responsables de velar por la debida aplicación de la Ley son:



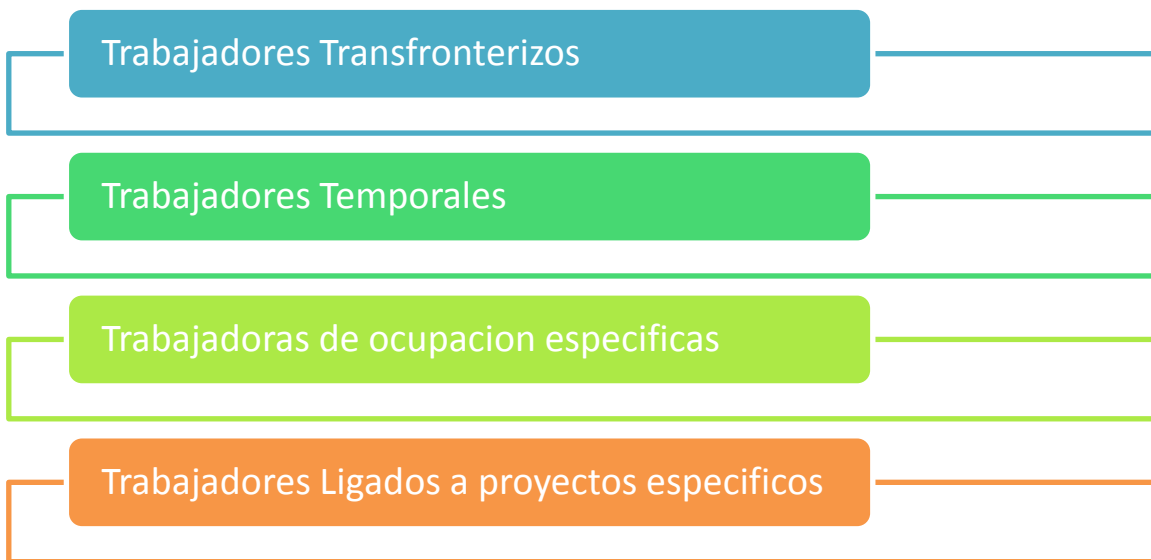
Principios Normativos básicos para la gestión migratoria laboral en Costa Rica.

Para todo trabajador migrante, la Constitución Política de Costa Rica afirma que tienen los mismos derechos y deberes de los costarricenses, con la restricción en lo que atañe a los sindicatos de trabajadores. No se les puede discriminar por remuneración salarial, pero dentro de este mismo marco de igualdad y respeto, la ley estipula que en iguales condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense" Constitución Política CR - arto 68).

La Ley 8764 "Ley de General de Migración y extranjería" enfatiza que no se podrá contratar a trabajadores extranjeros que se encuentren de manera legal o ilegal en Costa Rica sin que este habilitado su permiso de trabajo. Los empleadores intermediarios o contratistas antes de contratar a personal extranjero, debe verificar su permiso de trabajo habilitado para ejercer dicha actividad, quienes incumplan con este mandato serán sancionados por la DGME.

CATEGORÍAS MIGRATORIAS

Dentro del Marco de gestión migratoria laboral encontramos que las categorías migratorias son meramente especiales para los cuales se definen de la siguiente manera:



Los Trabajadores Transfronterizos: son todos aquellas personas que residen cerca de las fronteras costarricenses, y cuentan con permiso de la DGME para laborar dentro del territorio costarricense, se les solicita la cotización de seguro social para casos en los que pueda existir riesgos de accidentes de trabajos, se encuentra definido en el artículo 97 de la Ley 8764.

Los Trabajadores Temporales: son todos aquellos trabajadores extranjeros en los cuales se les permite una estadía temporal para realizar una actividad económica remunerable dentro los términos y plazos fijados por la DGME y de acuerdo a las recomendaciones del MTSS. Artículo 98

Los Trabajadores de Ocupación específicas: son todos aquellos trabajadores extranjeros que desempeñan una actividad económica sin estar bajo la supervisión o contratación de un empleador, para esto la DGME en conjunto con la MTSS brinda la autorización para realizar dicha actividad remunerable. Artículo 100

Los Trabajadores ligados a proyectos específicos: Son todos aquellos trabajadores extranjeros en los cuales son contratados para realizar proyectos específicos por las empresas costarricenses, la autorización es brindada por la DGME y el MTSS, el cual exige el pago de seguro social establecido dentro de sus actividades.

DE LOS ACUERDOS BINACIONALES

Costa Rica ha firmado acuerdos binacionales con Nicaragua y Panamá con el fin de profundizar las relaciones laborales entre los países, lo que ha permitido un crecimiento del desarrollo económico de Costa Rica. En este sentido mencionamos **El Acuerdo de**

Codesarrollo firmado entre Nicaragua y Costa Rica el 17 y 18 de Diciembre del 2007., el cual trata de tramitar y agilizar las solicitudes de mano de obra nicaragüense para trabajar en Costa Rica, en las áreas de agricultura, agroindustria y construcción.

El Acuerdo establecido con Panamá tiene como objetivo brindar reforzamiento, intercambio de información, capacitación y la creación de un Comité Técnico, que les permita tener un mayor flujo de información de fuerza de trabajo y que les brinde crear estrategias de divulgación e información a los empleadores de ambos países sobre la oportunidad de obtener mano de obra.

PRINCIPIOS BASICOS PARA LA GESTION MIGRATORIA LABORAL EN PANAMA.

DECRETO LEY NÚMERO 3, REPÚBLICA DE PANAMÁ

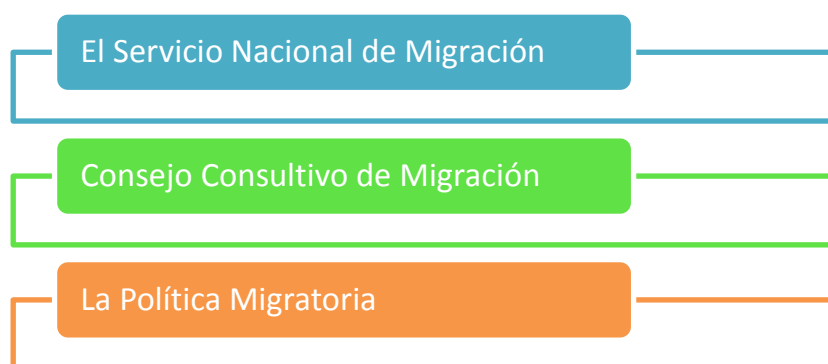
En el caso de la República de Panamá , la Ley más reciente y en vigencia que define temas migratorios , es la Ley Número 3 , aprobada el 22 de Febrero del año 2008 y publicada en la Gaceta número 25986 el 26 de Febrero del 2008.

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Esta ley tiene por objeto regular el movimiento migratorio de entradas y salidas tanto de nacionales como de extranjeros en todo el territorio panameño, establecer requisitos para la obtención de la nacionalidad por naturalización así como también el crear un ente regulador y una carrera migratoria sin violar las leyes, convenios y tratados internacionales que permita tener una verdadera seguridad del país.

DE LAS AUTORIDADES MIGRATORIAS:

En el siguiente gráfico podremos observar la estructura del Sistema de Migración de Panamá:



Servicio Nacional de Migración de Panamá

Tiene una función pública de seguridad, administración, supervisión, control y aplicación de las políticas migratorias que dicte el Órgano Ejecutivo, de conformidad con este Decreto Ley, sus reglamentos y normas relacionadas con la materia la cual funcionará de manera ininterrumpida en todo el territorio nacional.

Este está conformado por:

- El Director General del Servicio Nacional de Migración de acuerdo con las normas de la Carrera Migratoria, puede crear las direcciones, los departamentos y las unidades administrativas, asigna a los funcionarios que desempeñan funciones de manera ininterrumpida en las diferentes oficinas o puestos migratorios del país, según su especialidad, para la efectiva aplicación del control migratorio. Puede crear estructuras en los departamentos y las unidades administrativas que se requieran para un buen funcionamiento de la institución, esto con previa autorización del Ministro de Gobierno y Justicia de Panamá.

Entre las funciones más importantes que desempeña:

- ✚ Ejecutar la política migratoria y velar por el estricto cumplimiento de la legislación migratoria vigente.
- ✚ Organizar, dirigir, registrar, fiscalizar y prestar el servicio migratorio a los extranjeros y velar por el control efectivo de su estadía en el país, dentro de los límites que establece el presente Decreto Ley.
- ✚ Ejercer el control migratorio y el registro de las entradas y salidas del territorio nacional de nacionales y extranjeros.
- ✚ Autorizar, negar o prohibir la entrada o la permanencia de extranjeros en el territorio nacional y ordenar su deportación, expulsión o devolución, de conformidad con la Constitución Política de la República y la ley.
- ✚ Cancelar, mediante resolución motivada, los permisos de no residente, residente temporal residente permanente, de los extranjeros en el país, de conformidad con el presente Decreto de Ley.
- ✚ Otorgar documentos de identificación a los extranjeros reconocidos por la República de Panamá como refugiados, asilados, apátridas y personas bajo protección temporal por razones humanitarias.
- ✚ Expedir salvoconducto a favor de los extranjeros cuyos países no tienen representación diplomática o consular en la República de Panamá.
- ✚ Cumplir y hacer cumplir los acuerdos internacionales ratificados por la República de Panamá, en materia migratoria.
- ✚ Ejercer el control migratorio sobre los pasajeros de los medios de transporte local e internacional, públicos o privados, en aeropuertos, fronteras, puertos marítimos y fluviales, así como en cualquier parte del territorio nacional. Para tal efecto, podrán establecerse controles permanentes y/o periódicos, debidamente autorizados por el Director General del Servicio Nacional de Migración.
- ✚ Inspeccionar y ejercer controles migratorios en los centros de trabajo y en cualquier lugar de acceso público, cuando existan indicios de irregularidades migratorias.
- ✚ Intercambiar información y cooperar con otros organismos nacionales y homólogos

de otros países, así como con organizaciones internacionales especializadas en materia migratoria, para coadyuvar en la implementación de acciones contra el tráfico ilícito de migrantes, la trata de personas, los delitos relacionados con el crimen organizado transnacional, el terrorismo, el tráfico ilegal de armas y explosivos y contra el desvío, para fines ilegales, de mercaderías de doble uso y otras actividades relacionadas.

-  Aprehender, custodiar y detener a los extranjeros que infrinjan las disposiciones de la legislación migratoria, en los términos previstos en el presente Decreto Ley.
-  Realizar las investigaciones necesarias para prevenir, identificar y contrarrestar las infracciones relacionadas con el régimen jurídico migratorio, y coadyuvar con las autoridades competentes en las investigaciones relacionadas con las infracciones a la legislación penal.
-  Ejercer la jurisdicción coactiva.
-  Aplicar las sanciones administrativas correspondientes a los infractores del presente Decreto Ley y sus reglamentos.

El Consejo Consultivo de Migración.

Este se crea como un órgano de consulta y asesoría del Servicio Nacional de Migración.

Está compuesta por:

El Ministro de Gobierno y Justicia quien lo preside.

El Ministro de Relaciones Exteriores.

El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral

El Ministro de Comercio e Industria

El Ministro de Economía y Finanzas

El Presidente del Tribunal Electoral

El Gerente General del Instituto Panameño de Turismo

El Secretario Ejecutivo del Consejo de Seguridad Pública y Defensa Nacional

El Director Nacional de Servicio Nacional de Migración quien desempeñara las funciones de secretario con derecho a voz.

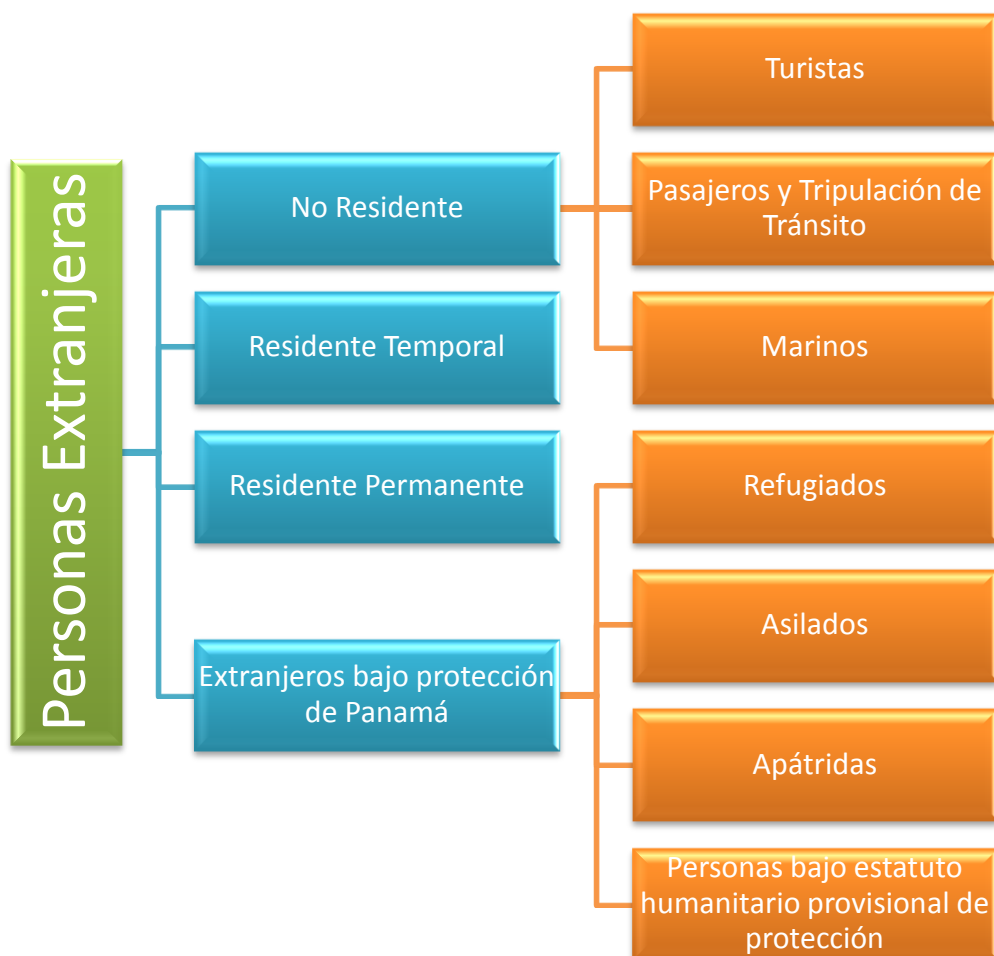
Política Migratoria.

Son funciones meramente del Ministro de Gobierno y Justicia en materia política migratoria. Entre sus estas se destacan:

-  Elaborar y proponer al órgano ejecutivo las políticas migratorias
-  Someter a consideración del Órgano Ejecutivo, programas de trabajadores migrantes
-  Recomendar asesorar al Estado Panameño sobre las medidas de seguridad contra la migración irregular.
-  Recomendar al Órgano Ejecutivo sobre la negociación, modificación, revisión de tratados, convenios o acuerdos migratorios internacionales.

CATEGORÍAS DE PERSONAS EXTRANJERAS

El Sistema de Migración panameño cuenta con categorías migratorias las cuales hemos querido representar en el siguiente cuadro:



No Residente:

Se definen como al No residente al extranjero que ingresa ocasionalmente en el territorio nacional, que no tiene ánimo de establecer su residencia en éste ni de abandonar su residencia de origen mientras se encuentre en Panamá para esta categoría se crea una subcategoría que son las siguientes:

- 1) Turistas. Los que llegan al país exclusivamente para recreo y otras actividades establecidas en la reglamentación del presente Decreto Ley, por un término no mayor de noventa días.
- 2) Pasajeros y tripulación en tránsito. Los que llegan al territorio nacional y han de reanudar viaje al exterior, dentro de las doce horas siguientes a la de su llegada, así como los tripulantes o pasajeros de medios de transporte internacional, y los que permanezcan en recintos migratorios. En los supuestos de fuerza mayor o caso fortuito podrá extenderse la estadía por setenta y dos horas, previa autorización del

Director General o del servidor público autorizado en aeropuertos, puertos o puestos de control migratorio.

- 3) Marinos. Los ciudadanos extranjeros que ingresan al territorio nacional con el propósito de embarcarse como tripulantes, en puertos y en aguas nacionales para iniciar sus labores a bordo de un buque. Estos podrán permanecer en el país por un periodo no mayor de cinco días y se regirán de conformidad con las disposiciones legales vigente sobre la materia.

Residente Temporal

Residente Temporal es el extranjero o sus dependientes que ingresan al territorio nacional por razones laborales, de políticas especiales, de educación, de cultura, religioso, humanitario y de reagrupación familiar y otras subcategorías, por un período de hasta de seis meses.

Residente Permanente

El residente permanente es el extranjero que ingresa al territorio nacional por razones económicas y de inversión, de políticas especiales, y demográficas y otras subcategorías con ánimo de establecerse en el país, conforme a las políticas especiales adoptadas por el Estado.

Extranjeros Bajo Protección de la República de Panamá

Son extranjeros bajo protección de la República de Panamá, los refugiados, asilados, apátridas y personas bajo estatuto humanitario provisional de protección, que hayan ingresado en gran escala o individualmente al territorio nacional en busca de protección temporal, mientras esperan el retorno a su país de origen o su reasentamiento en un tercer Estado. El reconocimiento de tal condición estará sujeto al ordenamiento jurídico nacional y a los tratados internacionales ratificados por la República de Panamá.

MIGRACIÓN LABORAL

PRINCIPIOS NORMATIVOS BASICOS PARA LA GESTION MIGRATORIA LABORAL.

El Servicio Nacional de Migración y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral deben adoptar los mecanismos necesarios a efecto de que los trámites migratorios de sus competencias, se realicen de manera coordinada para el mejor cumplimiento de las disposiciones legales laborales y de migración.

En la Constitución Política de Panamá se establecen que los ciudadanos panameños y los trabajadores extranjeros son iguales ante la ley (artículo 20), sin embargo el fenómeno en el campo laboral es muy distinto. En el Código Laboral de Panamá en su artículo 17 se hace referencia que todo empleador se encuentra obligado a mantener el 90% de sus trabajadores panameños o cónyuge de panameño con al menos diez años de residencia en el país. En caso de cargos referidos a asistencia técnica especializada puede ser un total de un 15% de trabajadores extranjeros.

El empleador, agente, contratista o intermediario de cualquier naturaleza que necesite ocupar trabajadores extranjeros, o recibir servicios profesionales de un extranjero, en el territorio nacional, debe cumplir todas las obligaciones que se establecen en esta ley, la

legislación laboral u otras disposiciones legales pertinentes. En igual condición este debe exigir que el extranjero que preste sus servicios en territorio Panameño, tenga todos sus documentos en regla que acredite su estadía legal en el país y que se encuentra debidamente autorizado para ello.

Cuando la relación laboral finiquite, el empleado, agente o contratista deberá informar al Servicio Nacional de Migración la cancelación de la relación laboral en un plazo de no mayor de veinte días, de lo contrario puede ser sancionado con multas.

ESTADÍA POR ORDEN JUDICIAL

Por orden judicial o de autoridad competente, el Servicio Nacional de Migración permite la estadía condicionada en el territorio nacional, a aquellos extranjeros que tengan que apersonarse a un proceso judicial o administrativo por el término que disponga dicha autoridad.

PROCEDIMIENTO DE DEPORTACIÓN

Se puede ordenar la deportación de las personas extranjeras en alguna de las siguientes situaciones:

- 1) Ingresar al país de forma irregular.
- 2) Permanecer de manera irregular e indocumentada en el país.
- 3) Incurrir en conductas que riñan a la buena moral y buenas costumbres.
- 4) Atentar contra la Seguridad Pública, Defensa Nacional y Salubridad Pública.
- 5) Haber cumplido pena de prisión.
- 6) Incurrir en cualquier otra falta que determine la ley.

Antes de ordenarse una deportación el Servicio Nacional de Migración debe:

1. Comprobar la existencia de los hechos que la motivas.
2. Escuchar la defensa del extranjero, ya sea personalmente o por medio de un abogado.
3. Respetar los derechos humanos y fundamentales del extranjero.
4. Decretar la detención.
5. Notificar personalmente la resolución que ordene la detención.
6. Procurar que se preserve el interés superior de la persona menor de edad y la unidad familiar.

Contra la resolución de deportación cabe el recurso administrativo de reconsideración, el cual será concedido en efecto suspensivo.

EXPULSION

Las personas extranjeras pueden ser expulsadas por las siguientes causales:

- 1) Haga apología de delito o incite al odio racial, religioso, cultural o político.
- 2) Sea una amenaza para la seguridad colectiva, la salubridad u orden público.
- 3) Haya sido condenado por un delito doloso, luego de haber cumplido su pena.
- 4) Haya sido deportado y reingrese de forma irregular al país.

La resolución que ordene la expulsión debe ser notificada personalmente y ante esta cabe el recurso de reconsideración.

RECURSOS

Contra de las resoluciones emitidas por el Director General del Servicio Nacional de Migración, sólo proceden los recursos de reconsideración ante el Director General y el de apelación ante el Ministro de Gobierno y Justicia, los cuales se conceden en efecto suspensivo y pueden ser presentados dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación, a través de apoderado legal. Contra las resoluciones que establezcan sanciones pecuniarias y decreten la deportación, sólo procede el recurso de reconsideración. Los procedimientos administrativos no establecidos en este Decreto Ley, se surtirán de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 38 de 2000.

Las notificaciones a las partes se realizan por edicto, el cual contendrá la expresión del proceso administrativo en que ha de hacerse la notificación, la fecha y la parte dispositiva de la resolución que deba notificarse, y se fija al día siguiente de dictada la resolución por tres días hábiles. Este edicto se agrega al expediente con expresión del día y la hora de su fijación, desde la fecha y hora de su desfijación, se entiende por hecha la notificación.

LEY 285 DEL 15 DE AGOSTO DEL 2004

LEY SOBRE MIGRACION DE REPUBLICA DOMINICANA.

Esta ley tiene como objeto principal, el regular la entrada y la salida de nacionales y extranjeros en todo el territorio dominicano. De igual manera el estado dominicano mantiene una relación estrecha con sus nacionales en el extranjero que les permite la ayuda para su retorno.

LAS AUTORIDADES COMPETENTES PARA CONOCER DE ESTA LEY SON:

La Secretaría de Estado de Interior y Policía	•Es el organo encargado de la aplicación de esta ley.
La Dirección General de Migración	•Se encarga de realizar todos los procesos migratorios en el Estado dominicano conforme a ley
El Consejo Nacional de Migración	•Actua como organo asesor de las instituciones responsables de la aplicación de la politica nacional de migración
El Instituto Nacional de Migración	•Sirve de apoyo técnico al Consejo Nacional de Migración
La Secretaria de Estado de Relaciones Exteriores	•Prepara, negocia y establece a nombre del gobierno dominicano, acuerdos bilaterales y multilaterales, con organizaciones internacionales y Estados, en materia migratoria. Cuenta con el recurso y apoyo de las otras cuatros instituciones.
La Secretaria de Estado de Trabajo	•Esta tiene la función de hacer cumplir las leyes laborales, para la contratación de mano de obra, y al mismo tiempo funge como auxiliar de la Dirección General de Migración en la que le permite reunir información de la migración laboral.

Los Ciudadanos extranjeros gozan de distintos deberes y derechos en el estado dominicano los cuales citamos a continuación:

1. Tienen los mismos derechos civiles a los que son concedidos a los dominicanos en su país de origen.
2. Las personas extranjeras que gozan de residencia otorgada por las autoridades correspondientes tienen todos los derechos civiles mientras resida en el país.
3. Las personas extranjeras autorizadas para laborar en el país, están protegidos por las leyes y sociales en dependencia de la categoría o subcategoría migratoria que tengan.
4. Las personas extranjeras tienen obtener, mantener vigente y portar sus documentos de identificación migratoria obligatoriamente para en caso de requisa de seguridad.
5. Los procesos de deportación o expulsión se realizarán con el debido respeto a los Derechos Humanos según las leyes vigentes y los acuerdos internacionales ratificados por República Dominicana.

DE LOS NACIMIENTOS DE NIÑO(A) DE MADRES EXTRANJERAS

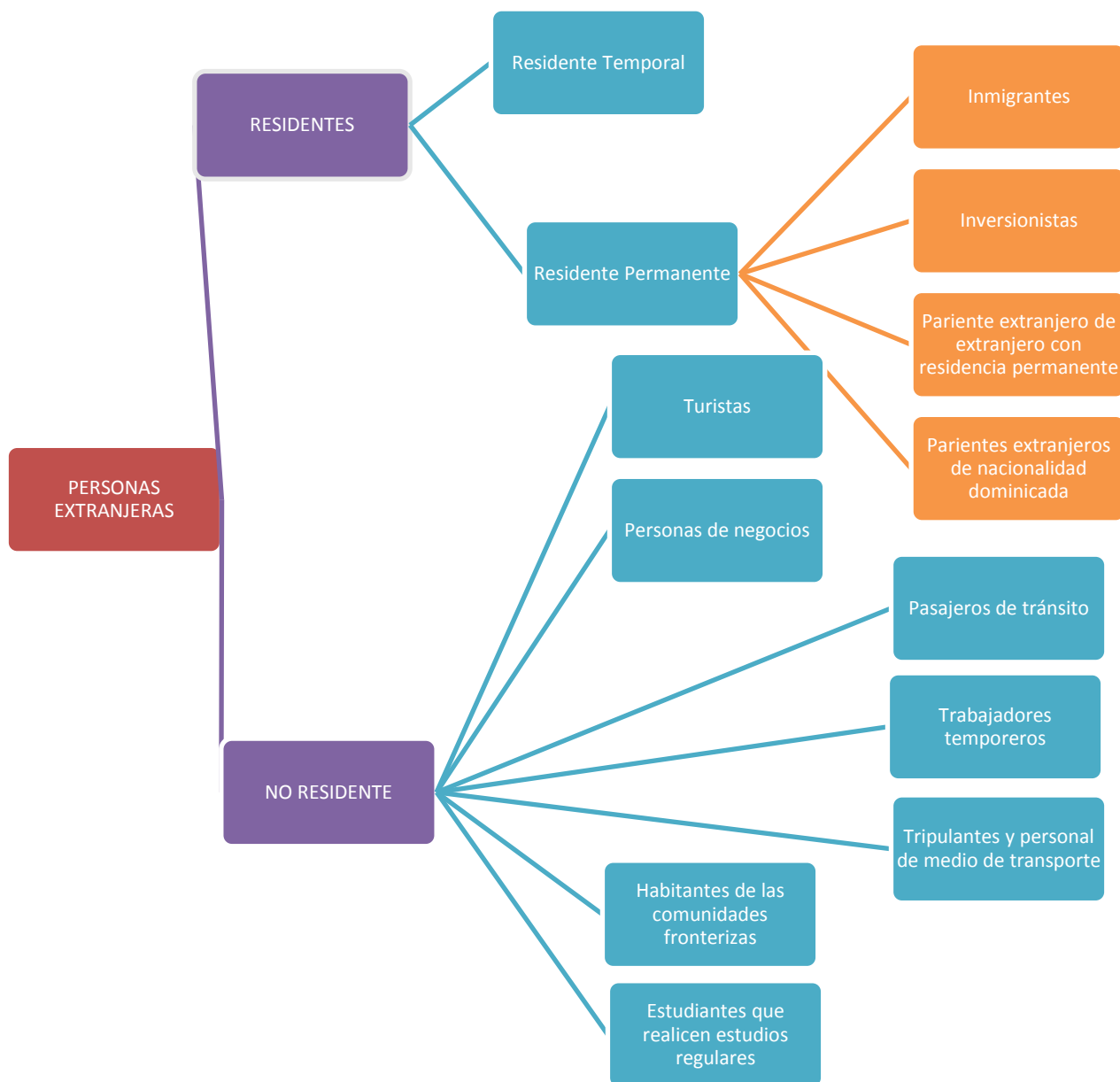
En el artículo 28 de ésta ley, se hace referencia al nacimiento de los niños(as) de madre extranjeras, y cabe mencionar que éste artículo ha sido altamente cuestionado por distintas organizaciones defensoras de derechos humanos ya que consideran que negarle la ciudadanía a un niño(a) hijo de una mujer extranjera indocumentada constituye una grave falta a los derechos de las mujeres.

En este artículo se establece que las extranjeras No Residentes que durante su estancia en el país den a luz a un niño (a), deben conducirse al Consulado de su nacionalidad a los fines de registrar allí a su hijo (a). En los casos en que el padre de la criatura sea dominicano, puede registrar la misma ante la correspondiente oficialía del estado civil dominicana conforme disponen las Leyes de la materia.

1. Todo centro de salud que al momento de ofrecer su asistencia de parto a una mujer extranjera que no cuente con la documentación que la acredita como residente legal, expedirá una Constancia de Nacimiento Oficial, con todas las referencias personales de la madre.
2. Todo centro de salud entregará a la Junta Central Electoral y la Secretaría de Relaciones Exteriores constancia del nacimiento de niño(a) de toda madre extranjera, la que corresponde la nacionalidad dominicana. La Secretaría de Relaciones Exteriores notificará el hecho a la embajada del país que corresponde a la madre extranjera para fines de lugar.
3. Toda Delegación de Oficialía tiene la obligación de notificar a la Dirección General de Migración, el nacimiento de niño o niña, cuya madre extranjera no posea la documentación requerida.

DE LAS CATEGORÍAS PARA LOS CIUDADANOS EXTRANJEROS:

En el siguiente cuadro hemos reflejamos la categorización de personas extranjeras según la ley 285.



Residentes: El extranjero que, conforme a la actividad que desarrollare y/o de sus condiciones, ingresa al país con intención de radicarse o permanecer en el territorio dominicano.

La categoría Residente se subcategoriza en Temporales y Permanente.

- ✓ Sera Residente Temporal quien en razón a las actividades que desarrollará y/o de sus condiciones, ingresa al país con intención de residir por un período determinado en el territorio dominicano, mientras duren las actividades que dieron origen a su admisión.

Son admitidos como Residentes Temporales los extranjeros que califiquen dentro de las siguientes subcategorías:

1. Científicos, profesionales, periodistas, personal especializado, deportista y artistas, contratados por instituciones públicas o privadas que desarrollen actividades en el país.
2. Empresarios, inversionistas, comerciantes, industriales y personal gerencial de empresas nacionales o extranjeras establecidas en el país, para atender sus negocios inversiones.
3. Técnicos, artesanos y trabajadores de alta calificación en su oficio.
4. Religiosos pertenecientes a iglesias, órdenes o congregaciones reconocidas en el país, que vengan a desarrollar actividades propias de su culto, docentes o asistenciales.
5. Asilados Políticos conforme la legislación vigente.
6. Refugiados conforme la legislación vigente.
7. Conyugue e hijos de la persona mencionadas en los apartados anteriores de este artículo.
8. Aquellos extranjeros que, sin estar comprendidos en los apartados anteriores, fueren excepcionalmente autorizados por el director General de Migración, valorando para ello la actividad a desarrollar y el provecho que pueda generar ésta para el país.
9. Extranjeros que ingresen al territorio nacional dotado de una visa de Residencia con la obligación de completar dentro del país los procedimientos correspondientes de formalización de la residencia dominicana.

- ✓ Sera Residente Permanente: al extranjero que, en razón de las actividades que desarrollare y/o de sus condiciones, ingresa en el país con intención de radicarse y residir definitivamente en el territorio dominicano.

Son admitidos como Residentes Permanentes los extranjeros que califiquen como:

1. Inmigrantes. Se entiende por tales los extranjeros que poseen calificación profesional, de oficio u ocupación que requiere el desarrollo del país o que se ajuste a requerimientos de personal no satisfechos nacionalmente.
2. Inversionistas. Se considera inversionista aquellos extranjeros que aportan sus propios bienes para realizar actividades de interés para el país, cuyo monto mínimo será fijado por vía reglamentaria. Jubilados, pensionados o rentistas, considerándose como tales los extranjeros que comprueben percibir un ingreso regular y permanente de fuentes externas, que le permitan vivir en el país y cuyos montos mínimos serán fijados por la vía reglamentaria.

3. Parientes extranjeros de nacionalidad dominicana o de extranjeros residentes permanentes en el país, entendiéndose como parientes al conyugue y a los hijos (as) menores de edad y/o solteros (as).

No Residentes: Se considera como No Residente al extranjero que, en razón de las actividades que desarrollare, el motivo del viaje y/o de sus condiciones, ingresa al país sin intención de radicarse en él.

PLAZOS DE PERMANENCIA EN EL PAÍS

Los residentes permanentes tendrán derecho a residir indefinidamente en el país, a menos que, en consideración a las causas previstas en esta ley y su reglamento, se precediera a ordenar la cancelación de permanencia y su salida del país.

Los residentes temporales podrán permanecer en el país por un periodo de hasta un año, renovable anualmente, mientras dure el desarrollo de las actividades que dieron origen a la admisión.

Los plazos de permanencia que serán autorizados a los extranjeros admitidos como No residentes, podrán ser:

1. De hasta 60 días, prorrogables para los turistas, personas de negocios y personas integrantes de grupos dedicados a actividades deportiva, artísticas, educativas o de naturaleza similar.
2. Durante el tiempo que permanece en el país el medio de transporte internacional, en el de tripulantes o personal de un medio de transporte.
3. De hasta 7 días para los pasajeros en tránsito.
4. De hasta un año, prorrogable para trabajadores temporeros.
5. De un día para los habitantes de las comunidades fronterizas.

DE LOS PROCEDIEMIENTOS PARA OBTENER RESIDENCIA PERMANENTE O TEMPORAL

Estos procedimientos se realizan ante la Dirección General de Migración, cumpliendo en tiempo y forma con todos los requisitos que ésta dirección solicite para éste trámite. Si la persona extranjera se encuentra fuera del país puede realizar los mismos ante el Consulado de República Dominicana.

Cuando la persona extranjera el extranjero solicitara ante la dirección general de migración una prórroga de su estadía en el país, cuando el tiempo autorizado para su permanencia no le sea suficiente para agotar el proceso de solicitud de residencia. Dicha prórroga no podrá exceder de treinta (30) días, pero la misma podrá ser renovada a discreción de la autoridad competente, la solicitud motivada del peticionario.

Todo extranjero que haya permanecido legalmente en el país por un periodo de 10 años o más como residente permanente, se le otorgará de un carnet de residencia definitiva, sujeto únicamente al pago de los impuestos de la ley.

PROCEDIMIENTO PARA SER ADMITIDO COMO PERSONA NO RESIDENTE EN LA CATEGORÍA DE TRABAJADORES TEMPOREROS

Estos trabajadores temporeros realizarán sus actividades laborales en las áreas de la economía donde el consejo nacional de migración reconozca la necesidad de su contratación y defina las cuotas de admisión anual por sectores de actividad.

Estos trabajadores no podrán laborar en actividades de zonas francas o empresas turísticas, salvo en las zonas fronterizas, siempre y cuando existan convenios internacionales orientados a estas actividades y se dicten disposiciones para tal efecto.

El extranjero peticionario interpondrá su solicitud de admisión a la subcategoría de trabajador temporero, a través de los consulados correspondientes de la República, debiendo presentar toda la documentación requerida para tales fines por esta ley y su reglamento.

Cuando se tratare de un trabajador que formara parte de un contingente contratado, el contratante debe de hacer la solicitud de ingreso ante la Dirección General de Migración, comprometiéndose a cumplir con la legislación laboral vigente y de hacerse cargo por gastos de transporte, viaje y repatriación.

Una vez que el trabajador haya sido admitido, la autoridad migratoria encargada de efectuar el control de ingreso debe entregar a este un Carnet de trabajador temporero, el cual debe de contener los siguientes datos:

- a. Nombres, apellidos y fotografía del trabajador.
- b. Tipo de documento de identidad de su país de origen y número.
- c. Fecha de nacimiento y sexo.
- d. Fecha y lugar de ingreso.
- e. Plazo de permanencia.
- f. Prorroga de plazo permanencia, fuera el caso.
- g. Actividad a realizar el trabajador temporero.
- h. Zona en la que reside y trabaja.
- i. Serie y número del documento o tarjeta que se le entrega al trabajador
- j. Firma y huellas dactilares del trabajador.
- k. Nombre, domicilio y actividad económica del empleado.

El trabajador que no cumpla con los fines por lo cual le fue otorgado el carnet de trabajador temporero, será sujeto de deportación. Una vez expirado el período por el cual el trabajador fue contratado, se brinda un período de ocho días para retornar a su país, por cuenta del contratante, el cual deberá notificar a la Dirección General de Migración, la fecha de salida de los trabajadores del país. Así mismo, si el trabajador temporero regresara a su país antes de la fecha de vencimiento de su contratación debido a algún accidente laboral.

En el caso de los trabajadores temporeros o fronterizos que deseen realizar cambios en su estatus migratorio, solamente podrán hacerlo una vez de haber regresado a sus países de origen, ante el consulado y cumpliendo con los requisitos establecidos para ello.

DECLARACIÓN DE ILEGAL A INGRESO DE UNA PERSONA EXTRANJERA:

Es ilegal la entrada al territorio nacional des extranjero que estuviese incluido en alguna de las siguientes situaciones:

- a. Hubiere entrado al país por lugar no habilitado a tales efectos o evadiendo el control migratorio de entrada.
- b. Hubiere entrado con documentación falsa o incompleta.
- c. Hubiere ingresado al país con documentación genuina pero obtenida fraudulentamente.

Al declararse ilegal la entrada de la persona extranjera se procede a ordenar la deportación.

LIBRO DE REGISTRO DE EXTRANJEROS

Las personas extranjeras bajo las categorías de Residentes Temporales y Permanentes tendrán un período máximo de treinta días de haber ingresado al país con visa de residencia deberán presentarse ante la Dirección General de Migración para completar el proceso de residencia e inscribirse en el libro de Registro de Extranjeros. En el caso de los trabajadores temporeros la inscripción en este libro lo realiza la autoridad que realiza el control de ingreso una vez sea admitido en el país.

Los datos que deben de incluirse en el libro de Registro son los siguientes:

- ✓ Nombres y apellidos.
- ✓ Fotografía.
- ✓ Huellas dactilares.
- ✓ Nacionalidad.
- ✓ Fecha de nacimiento.
- ✓ Sexo.
- ✓ Estado civil.
- ✓ Fecha de ingreso.
- ✓ Domicilio.
- ✓ Profesión.
- ✓ Actividad que desarrollara en el país.
- ✓ Solvencia económica.

Una vez efectuada la inscripción en el registro de extranjeros, la Dirección General de Migración entregara los siguientes documentos:

- a. Al extranjero admitido como residente temporal se le otorgara un carnet valido por el periodo de permanencia autorizado valido por un año. Al término de este periodo se le otorgara un carnet valido por cuatro (4) años, renovable por periodos similares.
- b. Al extranjero admitido como residente temporal se le otorgara un carnet valido por el periodo de permanencia autorizado.
- c. Al extranjero admitido como trabajador temporero se le otorgara un carnet valido por el periodo de permanecía autorizado.

PERMANENCIA DE LAS PERSONAS EXTRANJERAS

Los extranjeros que permanezcan ilegalmente en el territorio nacional, no podrán bajo ninguna circunstancia, trabajar, o realizar tareas remuneradas o lucrativas. Es ilegal la permanencia del extranjero en el territorio nacional cuando se dan los supuestos mencionados en el artículo 68 y cuando el extranjero, aun habiendo ingresado legalmente al país, permanece en una vez vencido el plazo autorizado por la dirección general de migración o por la autoridad competente o se dedicare a actividad distinta a la consignada en su documentación de ingreso al país.

PRINCIPIOS NORMATIVOS BASICOS PARA LA GESTION MIGRATORIA LABORAL.

República Dominicana cuenta con instrumentos jurídicos institucionales que permite tener un control del flujo migratorio laboral.

1. Constitución Política
2. Código del Trabajo- (Ley 16-92 y un conjunto de disposiciones)
3. Ley de Migración (LM 285-04)

La Constitución Política de República Dominicana, no hace ningún tipo de diferenciación entre trabajadores según su estatus migratorio, ya que declara que los derechos son universales, aun así sin importar su origen, o condición social.

En el Código del Trabajo de República Dominicana en su artículo 135 establece que para la contratación de personal el 80% deben de ser ciudadanos dominicanos y el 20% mano de obra extranjera.

Existe una gran disyuntiva con respecto a este punto en cuanto a la condición que tienen los migrantes haitianos como vecinos transfronterizos, pues obviamente se puede apreciar un contraste entre lo plasmado en la Constitución Política y el Código del Trabajo vigente.

La realidad de contexto en República Dominicana es que las posibilidades de trabajo para los trabajadores y trabajadoras haitianas con complejas , la problemática del idioma se vuelve una frontera entre la comunicación de los empleadores y los trabajadores y el problema racial en República Dominicana en contra de los trabajadores y trabajadoras haitianos es sumamente visible.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Todo empleador que desee contratar a una persona extranjera debe constatar su permanencia legal en el país y el documento legal que lo acredite , es decir , su carnet de Residente Permanente o Residente Temporal, Cédula de identificación personal para Residente Permanente o Carnet para No Residentes trabajadores temporeros.

El empleador que proporcione trabajo o contrata a un extranjero que no está habilitado para trabajar según las disposiciones de la presente ley, queda obligado a pagar los gastos de deportación, si tal medida es dispuesta por la dirección general de migración, sin perjuicio de las sanciones que sean aplicables. Serán sancionados con multas de

cinco a treinta salarios mínimos, los empleadores que contraten o proporcionen trabajo a extranjeros ilegales o no habilitados para trabajar en el país.

Cualquier irregularidad en la permanencia migratoria del trabajador identificada por el empleador debe de ser reportada a la autoridad migratoria en un plazo no mayor de 48 horas.

Muy importante es mencionar que en esta ley, en su artículo 105, dice textualmente: La verificación de las infracciones a las normas migratorias mencionadas en la presente ley, no exime a los empleadores del pago de sueldos, salarios u otro tipo de remuneración, al personal que le hubiere dado trabajo u ocupación en la violación a lo dispuesto por esta ley.

En esta ley se establece que la Dirección General de Migración, podrá efectuar inspecciones en los lugares de trabajo, a fin de tomar las medidas de lugar, sin perjuicio de las comprobaciones y acciones que emprenda la secretaria de estado de trabajo.

Sin perjuicio de la sanciones previstas en el código de trabajo y leyes especiales, serán sancionados con una multa de tres a diez salarios mínimos por cada infracción, las personas físicas o morales contratantes de trabajadores temporeros, por el no cumplimiento de las obligaciones establecidas en la sección concerniente al procedimiento para el ingreso al país como no residentes en la subcategoría de trabajadores temporeros de la presente ley.

Sin perjuicio de las sanciones previstas en el código de trabajo y leyes especiales, serán sancionados con una multa de tres a diez salarios mínimos por a cada infracción, las personas físicas o morales contratantes de trabajadores temporeros, por el no cumplimiento de las obligaciones establecidas en la sección concerniente al procedimiento para el ingreso al país como no residentes en la subcategoría de trabajadores temporeros de la presente ley.

PROCEDIMIENTO DE DEPORTACIÓN

El director general de migración puede ordenar la deportación de un extranjero, en los siguientes casos:

- 1) Cuando haya ingresado clandestinamente al país y permaneciere en el de forma ilegal.
- 2) Cuando haya obtenido su entrada, o permanencia en el país, mediante declaración o documentos falsos, o se constate la obtención en forma fraudulenta de documentos falsos, o se constate la obtención en forma fraudulenta de documentos genuinos para ingresar o permanecer en el país.
- 3) Cuando permanezca en el país una vez vencido el plazo de permanencia autorizada. Cuando habiendo sido cancelada su permanencia, no hiciere abandono del país en el plazo fijado por la dirección general de migración.
- 4) La dirección general de migración expulsara a los extranjeros admitidos en cualquier categoría y subcategorías, si se comprobare, con posterioridad a su ingreso, que tienen los impedimentos establecidos en el artículo 15 de esta ley, para entrar y permanecer en el territorio nacional.

DE LA EXPULSIÓN

El Secretario de Estado de interior y Policía, al través de la Dirección General de Migración, ordenara la expulsión de un extranjero en los siguientes casos:

- 1) Cuando realizare en el país actividades que afecten la paz social, la seguridad nacional o el orden público de la República dominicana.
- 2) Cuando en violación a las disposiciones legales no se abstuviese de participar en actividades políticas en el territorio dominicano.
- 3) Cuando participe en actividades tendentes a suprimir los derechos e instituciones establecidas en la constitución de la República dominicana, sin perjuicio de la aplicación de la pena pudiere corresponderle si su acción constituye un delito previsto por la legislación vigente.
- 4) Cuando durante los primeros cinco años de su residencia en el país, fuere condenado por la comisión de infracciones penales, o cuando con posterioridad a dicho plazo fuere condenado por delitos que revelen una peligrosidad incompatible con su integración a la sociedad dominicana.
- 5) La expulsión se hará efectiva accesoriamente a la pena impuesta, en caso de que su accionar constituya crimen conforme lo disponga el código penal.
- 6) Cuando independientemente a su status migratorio en el país se convertirá en una carga para el estado, o cuando por observar una conducta que ofende a la moral y a las buenas costumbres se convierte en un elemento nocivo para la sociedad.
- 7) Cuando se configuren situaciones en las que las leyes especiales prevén la expulsión, ya sea como pena principal o accesoria.

No podrá ordenarse la deportación o expulsión del extranjero prevista en los siguientes casos:

- a) Cuando el extranjero (a) estuviere casado (a) con un cónyuge dominicano (a) por un periodo de más de 10 años o tuviere hijos dominicanos por nacimientos debidamente declarados.
- b) Cuando tuviere una residencia legal, pacífica y continua en el país superior a los 10 años, a partir de su ingreso legal correspondiente.
- c) Cuando circunstancias especiales establecidas en el reglamento axial lo aconsejen.

Previamente a hacer efectiva la deportación o la expulsión, la Dirección General de Migración procederá a retirarle al extranjero el o los documentos que le acreditan su status migratorio en el país, y que le hubieran sido otorgados por las autoridades nacionales competentes.

DE LOS RECURSOS

La deportación o expulsión dispuesta por la dirección general de migración deberá ser motivada y la misma deberá informar a los extranjeros de los recursos legales con lo que cuenta. La decisión de la autoridad migratoria está obligada a preservar los principios de legalidad de un debido proceso.

La deportación o expulsión dispuesta por la Dirección General de Migración deberá ser motivada y la misma deberá informar a los extranjeros de los recursos legales con los que cuenta. La decisión de la autoridad migratoria está obligada a preservar los principios de legalidad de un debido proceso.

El extranjero en condición legal en el país que reciba una orden de deportación o expulsión podrá recurrir a los procedimientos legales que disponen las Leyes del país.

La expulsión puede ser pronunciada obviando todo recurso en caso de urgencia absoluta cuando este en juego la seguridad del Estado o la seguridad pública.

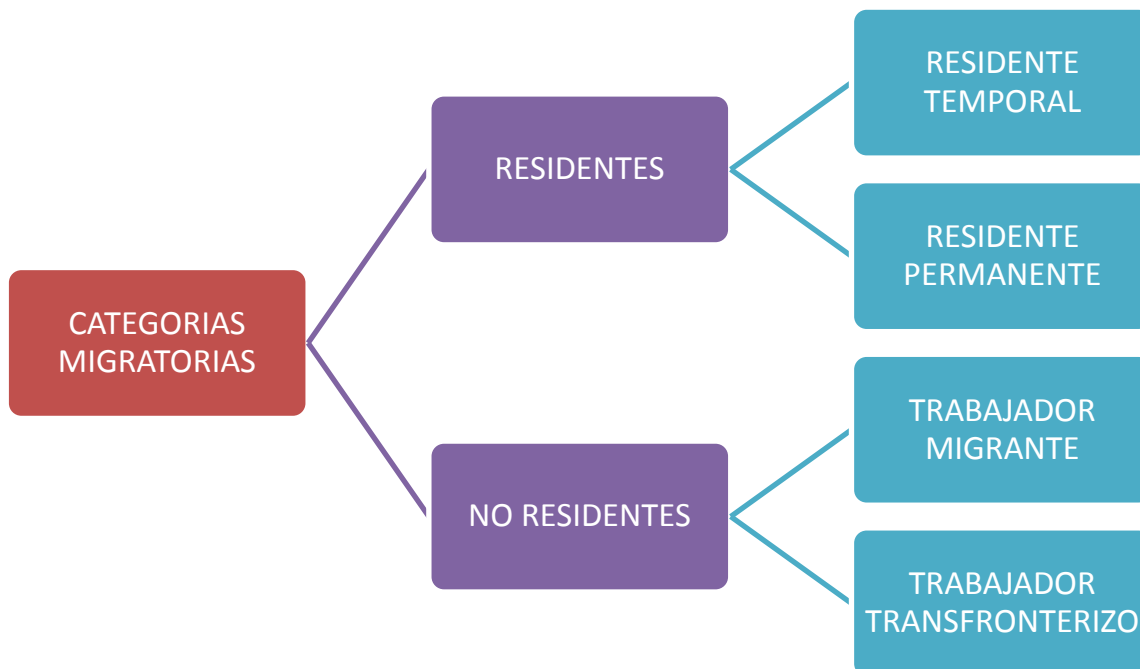
MARCO JURIDICO PARA LA GESTION DEL FLUJO MIGRATORIO EN NICARAGUA.

Nicaragua entró en un proceso de reforma del marco legal migratorio, que les permitiera regular el flujo de circulación regional de migrantes, a través de un marco institucional que regule los distintos procesos migratorios, así como también que puedan realizar acuerdos binacionales con distintos países de la región por medio de intercambios de mano de obra, lo que facilitara que exista un fortalecimiento en el flujo de trabajo.

Dentro de este proceso se han determinado a Instituciones del Estado que a continuación se mencionan:



CATEGORIAS MIGRATORIAS



- ✓ Son Residentes: Todas aquellas personas extranjeras que han sido autorizadas para permanecer dentro del país por un periodo de un año.

En su respectiva subcategoría encontramos que tenemos a los:

- Residentes temporales: quienes ingresan al país por un periodo no mayor de 5 años o por el periodo en que realizara una actividad laboral específica.
- Residentes permanentes: Es aquella persona extranjera que fue autorizada por la DGME para residir de manera definitiva en el país.
- ✓ No Residente: Son todos aquellos extranjeros a los que se les otorgan una estadía dentro del país por un plazo determinado de acuerdo a lo establecido en la ley.

En su subcategoría encontramos que se encuentran las siguientes clasificaciones:

- Trabajador migrante: persona a la que entra a trabajar al país por un tiempo determinado específico para realizar una actividad económica, social, deportiva.
- Trabajador Transfronterizo: Es aquella persona extranjera que vive cerca de las fronteras con Nicaragua a quien se le otorga permiso diario para trabajar dentro del país realizando actividades laborales.

POLITICAS LABORALES

El Código del Trabajo nicaragüense tiene una política laboral en la cual obliga al empleador a contratar a personal nicaragüense en un 90 % del total de sus trabajadores. Por otra parte se prohíbe la contratación de trabajadores nicaragüenses que realicen contratos de trabajos a realizarse fuera del país, sin autorización del Ministerio del Trabajo. (Artículo 15 CT)

Dentro de esta misma política se establece que todo trabajador tiene derecho a que se le proteja su integridad y que pueda gozar de un bienestar en su jornada laboral, para esto se creó la Ley 618 "Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo".

ACUERDOS BINACIONALES

Nicaragua ha fijado acuerdos binacionales con Costa Rica, principal país, en donde la mano de obra agrícola y constructora se traslada constantemente, debido a que es el país con mayor oportunidad de empleo para los nicaragüenses, además que brinda mayor seguridad que el resto de países de Centroamérica. Como resultado del CA-4, (Acuerdo entre Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua) los ciudadanos de estos países pueden circular libremente, sin necesidad de presentar visas o salvoconductos pero se les restringe solicitar trabajo durante su estadía.

Existen dos acuerdos binacionales que son a nuestro parecer importantes de mencionar, entre Nicaragua y Costa Rica:

1. Acuerdo de Mano de Obra Nicaragüense en Costa Rica "1993"
2. Procedimientos de Gestión Migratoria para trabajadores temporales Costa Rica-Nicaragua" celebrado del 17 y 18 de Diciembre de 2007.

Procedimientos para la obtención de permisos migratorios laborales de nicaragüenses que emigran:

Nuestro Código del Trabajo limita la contratación de mano de obra nicaragüense para trabajar en el extranjero, pero se han realizado excepciones por medio de los acuerdos binacionales entre Nicaragua y Costa Rica, para la mano de obra que trabaja en las zonas agrícolas.

Se encuentra establecido el procedimiento en los cuales los nicaragüenses pueden solicitar permisos para celebrar contratos de trabajos en Costa Rica por medio de contingentes nacionales:

1. Se entrega la Carta de solicitud del empleador costarricense ante Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (MTSS).
2. El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social evalúa la solicitud y da una resolución en 15 días.
3. Aprobada la gestión, el representante Legal de la empresa solicitante prepara la documentación correspondiente.
4. El empleador costarricense viaja a Nicaragua y presenta sus documentos ante el Ministerio del Trabajo.
5. El empleador en conjunto con el trabajador preparan los documentos de los trabajadores, una vez aprobado el permiso sale hacia el puesto fronterizo.
6. Autorizada la entrada y salida, el empleador realiza los contratos de trabajo para cada trabajador.
7. Luego de elaborados y firmados los contratos, el empleador envía los documentos ante el Ministerio del Trabajo y se remiten a la Dirección General de Migración y Extranjería de Costa Rica con 10 días de anticipación para la salida del contingente.
8. Se verifica la mayoría de edad de los trabajadores y se procede a ingresar a los trabajadores a Costa Rica, en donde se le pide a la Dirección General de Migración y Extranjería los permisos temporales de trabajo.
9. Se efectúan depósitos de garantía por los permisos de los trabajadores.
10. El empleador presenta los comprobantes de los salvoconductos y pasaportes ante la Dirección General de Migración y Extranjería de Costa Rica.
11. Aprobada la resolución se les entrega los permisos de trabajos a los trabajadores.

EJERCICIO DE AFIANZAMIENTO PARA LOS MIEMBROS DE LOS COMITES INTERSINDICALES EN LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

1. ¿Cuál es la estructura de las autoridades migratorias en su país?
2. Podría mencionar cuales son las principales causales para que puede iniciarse un proceso de deportación y los recursos que puede interponer ante una resolución de esta índole?
3. ¿Cuáles son los requisitos que deben cumplir las personas extranjeras para poder optar a la residencia permanente?
4. ¿Cuáles son las medidas cautelares que puede solicitar la Dirección General de Migración para que le sean aplicadas a una persona extranjera durante un proceso administrativo?

EJERCICIO DE AFIANZAMIENTO PARA LOS MIEMBROS DE LOS COMITES INTERSINDICALES EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ.

1. ¿Cuál es la estructura de las autoridades migratorias en su país?
2. ¿Cuáles son las persona extranjeras que se consideran dentro de la categoría de EXTRANJEROS BAJO LA PROTECCIÓN DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ?
3. Podría mencionar cuales son las principales causales para que puede iniciarse un proceso de deportación y los recursos que puede interponer ante una resolución de esta índole en los países destino?
4. ¿Cuáles son las causas de que una persona extranjera sea objeto de un proceso de expulsión?

EJERCICIO DE AFIANZAMIENTO PARA LOS MIEMBROS DE LOS COMITES INTERSINDICALES EN REPÚBLICA DOMINICANA.

1. ¿Cuál es la diferencia entre los Trabajadores Temporeros y los Residentes Temporales?
2. ¿Cuáles son los períodos de permanencia autorizados por la Dirección Nacional de Migración para los Residentes No Permanentes?
3. ¿Cuáles son los datos que deben de incluirse en el Libro de Registro de Extranjeros Residentes Permanentes y Residentes Temporales?
4. Podría mencionar cuales son las principales causales para que puede iniciarse un proceso de deportación y los recursos que puede interponer ante una resolución de esta índole en los países destino?
5. A su parecer, ¿existen artículos se violentan los Derechos fundamentales de las personas? Fundamente su respuesta.

Bibliografía

- Dominicana, C. d. (s.f.). *Ley de Migración y Extranjería de República Dominicana*. Recuperado el Abril de 2013, de <http://consuladord.com/pdfs/Migracion.pdf>
- Federico, R. E., Gabriela, S. L., & Noemy, e. M. (2012). *Migraciones y Derechos Laborales en Centroamérica: Características de las personas migrantes y de los mercados de trabajo*. San José: FLACSO.
- Gabriela, S. L., & Gilma, V. P. (2012). *Migraciones y Derechos Laborales en Centroamérica: Elementos del marco jurídico regional*. San José: FLACSO.
- Nicaragua, G. d. (s.f.). *Ley de Migración y Extranjería*. Recuperado el Abril de 2013, de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/9e314815a08d4a6206257265005d21f9/5c50ce4ad5bcb20406257905006c3242>
- OIM. (s.f.). *Organización Internacional de las Migraciones*. Recuperado el Abril de 2013, de <http://www.iom.int/cms/es/sites/iom/home/about-migration/facts--figures-1/americas.html>
- OIM, OIT, SICA, & Laboral, R. d. (2011). *Flujos migratorios laborales intrarregionales: Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana, Informe Regional*. San José: Infoterras Editores S.A.
- OIM, OIT, SICA, & Laboral, R. d. (s.f.). *Flujos migratorios laborales intrarregionales: Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana, Informe de Nicaragua*. Recuperado el Abril de 2013, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_209845.pdf
- OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 25 de Junio de 2013, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102
- Panamá, G. d. (s.f.). *Ley de Migración y Extranjería de Panamá*. Recuperado el Abril de 2013, de <http://www.google.com.ni/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.crmsv.org%2FEventos%2FPresentaciones%2FLegislaci%25C3%25B3n%2520Migratoria%2520de%2520panama.doc&ei=jvvNUc3cGoLv0gHLiA4&usg=A FQjCNEMfEMMw84Khw6qPWHq2DaA9>
- Rica, G. d. (s.f.). *Ley de Migración y Extranjería de Costa Rica*. Recuperado el Abril de 2013, de <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/leygeneraldemigracion.pdf>