



Organización Internacional del Trabajo

Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género

Nicaragua-Costa Rica-Panamá
y Haití-República Dominicana

Visite Programas y Proyectos en:
www.oit.or.cr

Copyright © Organización Internacional del Trabajo



MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

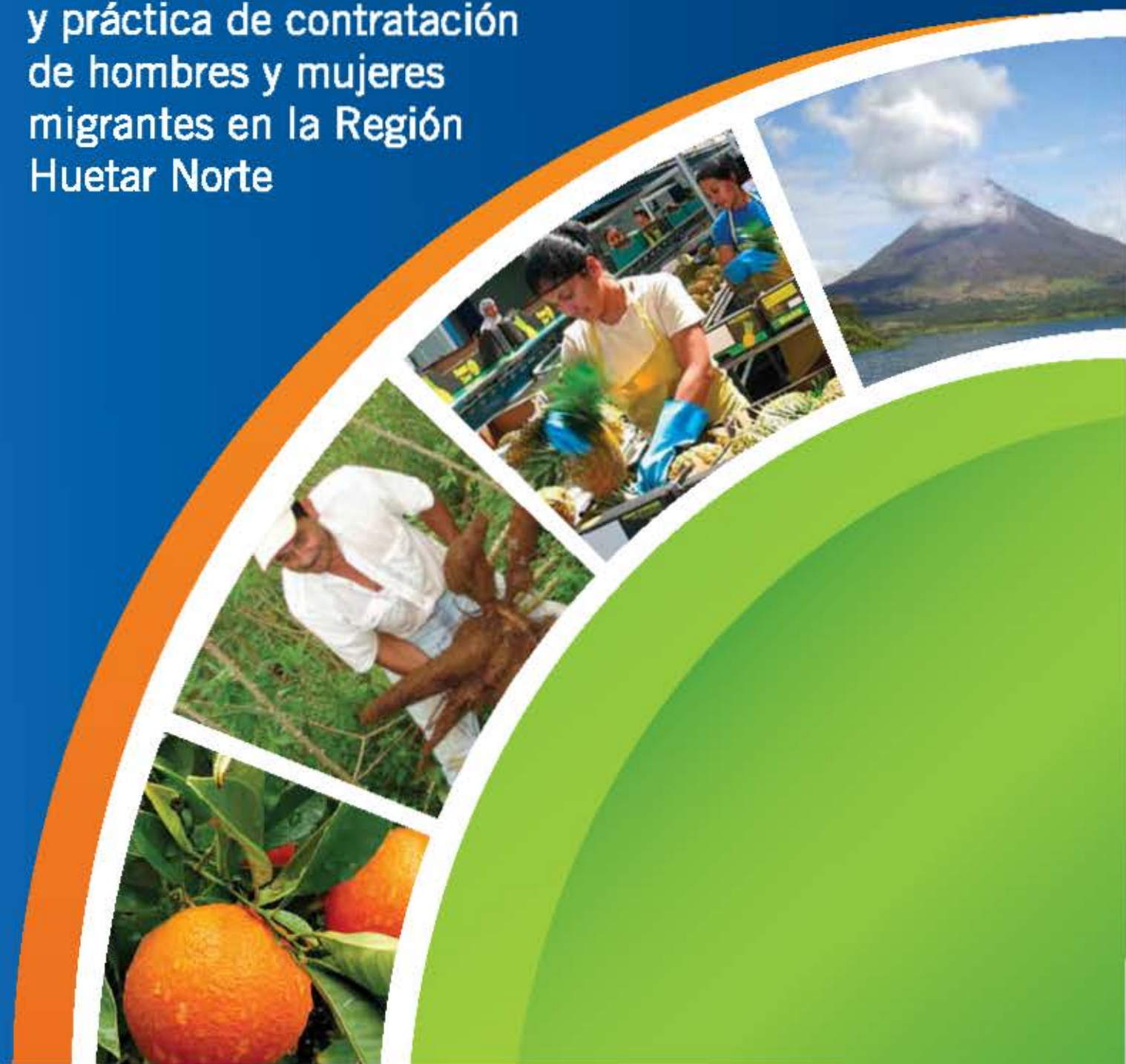


Organización
Internacional
del Trabajo

Nicaragüenses en el Norte:

condiciones laborales y práctica de contratación de hombres y mujeres migrantes en la Región Huetar Norte

NICARAGÜENSES EN EL NORTE: condiciones laborales y práctica de contratación de hombres y mujeres migrantes en la Región Huetar Norte



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2013
Primera edición 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Voorend, Koen et al.

Nicaragüenses en el Norte: Condiciones laborales y prácticas de contratación de hombres y mujeres migrantes en la Región Huetar Norte. Organización Internacional del Trabajo, Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. San José: OIT, 2013.

ISBN: 978-92-2-328199-1 (impreso)
ISBN: 978-92-2-328200-4 (web pdf)

ILO DWT and Country Office for Central America, Haiti, Panama and Dominican Republic

Migración / migración internacional / migraciones laborales / trabajador migrante / política migratoria / condiciones de trabajo / contrato de trabajo / empleo / mano de obra / mercado de trabajo / género / economía ligada a los géneros / papel de los empleadores / trabajadores masculinos / trabajadoras / Nicaragua / Costa Rica
14.09.1

Datos de catalogación de la OIT

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

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

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías, en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: centrodocumentacion@oit.or.cr
Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Diseño y diagramación: Ana Cristina Dengo
Impreso en Costa Rica

Equipo de investigación:

Koen Voorend (Coordinador)
Francisco Robles Rivera
Karla Venegas Bermúdez
Con apoyo de:
Luis Ángel Oviedo Carballo

Estudio elaborado en el marco del:

Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género en los Corredores de Nicaragua-Costa Rica-Panamá y Haití-República Dominicana
Oficina Internacional del Trabajo

Departamento de Migraciones Laborales
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Siglas | 07 |
| Presentación | 09 |
| Introducción | 11 |
| Objetivos | 12 |
| Metodología | 14 |
| | |
| CAPÍTULO 1 | |
| Estado de la cuestión: migración y economía en Costa Rica | 16 |
| 1.1. La migración en un contexto de cambios estructurales en Costa Rica | 16 |
| 1.1.1. Migración | 16 |
| 1.1.2. Tres décadas de cambios estructurales | 17 |
| 1.1.3. La reconfiguración del agro | 18 |
| 1.1.4. El turismo como nueva apuesta | 19 |
| 1.2. Migración y flujos laborales en Costa Rica | 21 |
| 1.2.1. Presencia de la población migrante y características laborales | 21 |
| 1.3. Región Huetar Norte: fronteras porosas y migración laboral | 25 |
| 1.3.1. Transformación agrícola: de la extracción a la agro-exportación | 25 |
| 1.3.2. Inmigración en la Región Huetar Norte | 27 |
| | |
| CAPÍTULO 2 | |
| Condiciones laborales e inserción laboral de hombres y mujeres migrantes en la Región Huetar Norte | 30 |
| 2.1. Caracterizando la Región Huetar Norte | 30 |
| 2.1.1. Edad y nivel educativo | 32 |
| 2.1.2. Tasas de pobreza | 34 |
| 2.1.3. Rama de actividad | 35 |
| 2.1.4. Otras características laborales | 37 |
| 2.1.5. Derechos laborales | 38 |
| 2.2. Caracterizando la población migrante en la Región Huetar Norte | 39 |
| 2.2.1. Edad y nivel educativo | 41 |
| 2.2.2. Tasas de pobreza | 44 |
| 2.2.3. Rama actividad | 46 |
| 2.2.4. Otras características laborales | 50 |
| 2.2.5. Aseguramiento | 52 |
| 2.2.6. Otros derechos laborales | 54 |

SIGLAS

CAPÍTULO 3

Perspectivas sobre las necesidades de mano de obra: la visión de empleadores, organizaciones sociales y personas trabajadoras

| | | |
|--------|--|----|
| 3.1. | Necesidad de mano de obra | 57 |
| 3.1.1. | Efectos de la crisis | 57 |
| 3.1.2. | Segmentaciones estructurales y necesidades de contratación de los empleadores | 59 |
| 3.2. | Condiciones de contratación | 64 |
| 3.2.1. | ¿Papeles o sin papeles? | 64 |
| 3.2.2. | Tipos de pago | 66 |
| 3.2.3. | Los contratistas: desde la empresa | 68 |
| 3.2.4. | Los contratistas según los contratistas: contratación y derechos laborales | 69 |
| 3.2.5. | La subcontratación desde la cuadrilla | 72 |
| 3.2.6. | La ley y el contratista | 73 |
| 3.3. | Diferencias en la inserción y condiciones laborales de las mujeres migrantes | 75 |
| 3.3.1. | Mujeres en el agro | 75 |
| 3.3.2. | Mujeres en el turismo y el servicio doméstico | 77 |
| 3.3.3. | La subcontratación de mujeres | 79 |
| 3.4. | La visión de empleadores y trabajadores y trabajadoras sobre la regularización | 79 |
| 3.4.1. | Los costos de la regularización | 79 |
| 3.4.2. | Restricción y desmotivación | 80 |
| 3.4.3. | La motivación de las personas trabajadoras | 81 |
| 3.5. | Percepciones sobre la normativa nacional de regularización y el marco internacional para la movilización de mano de obra | 83 |

CAPÍTULO 4

Reflexiones finales y recomendaciones para la política pública

| | | |
|------|--|----|
| 4.1. | Reflexiones finales | 86 |
| 4.2. | Recomendaciones para la política pública | 90 |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

| | | |
|--|--|----|
| | | 94 |
|--|--|----|

ANEXOS

| | | |
|--|--|----|
| | | 97 |
|--|--|----|

| | |
|----------------|---|
| CANAPEP | Cámara Nacional de Productores y Exportadores de Piña |
| CATUZON | Cámara de Turismo de la Zona Norte |
| CCSS | Caja Costarricense del Seguro Social |
| DGME | Dirección General de Migración y Extranjería |
| DML | Departamento de Migraciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social |
| EHPM | Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples |
| ENH | Encuesta Nacional de Hogares |
| INEC | Instituto Nacional de Estadística y Censos |
| INS | Instituto Nacional de Seguros |
| NME | Nuevo Modelo Económico |
| MTSS | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| RHN | Región Huetar Norte |
| UIFC | Unidad de Investigación en Fronteras Centroamericanas |

PRESENTACIÓN

La región centroamericana, sobre todo a partir de la década de los ochentas, ha sido escenario de diversos flujos migratorios que, en su gran mayoría, son de carácter laboral. Costa Rica no es la excepción y si bien está considerado país de origen y de tránsito de la migración laboral, también es uno de los más importantes receptores de la región.

Estos movimientos migratorios laborales han tenido, a través de los años, un significativo impacto que se ha manifestado en la contribución que hombres y mujeres trabajadoras, han dado al desarrollo económico, social y cultural del país. La Región Huetar Norte constituye un escenario geográfico donde esta contribución se hace más visible, mediante el aporte de la mano de obra nicaragüense en el sector agroindustrial y turístico. Para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Organización Internacional del Trabajo, resulta de gran interés conocer no solo la dimensión de este aporte sino las condiciones en que se produce.

Recientemente, Costa Rica ha aprobado un Programa Nacional de Trabajo Decente, en el cual se establece como una prioridad la ampliación y el fortalecimiento de la protección social para todos y, dentro de esta, se ha previsto el diseño y la aplicación de una política de migraciones laborales basada en derechos. Se prevé también la promoción de migraciones laborales regulares y ordenadas, que considere las necesidades de los mercados de trabajo y las normas internacionales. Por su parte, en un marco regional, el Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana acordó tomar acciones ante la necesidad de regular los flujos migratorios laborales y garantizar un trabajo decente para las y los trabajadores migrantes.

El estudio que aquí se presenta, constituye un insumo para la mejor gobernanza de las migraciones laborales, caracterizando dos sectores productivos de gran impacto para el país, como lo es el agroindustrial y el turístico e indagando en las condiciones y prácticas de contratación de trabajadores y trabajadoras nicaragüenses en la región Huetar Norte de Costa Rica.

La investigación se genera en el marco del Proyecto de Políticas Migratorias Sensibles al Género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), financiado por la Unión Europea, con la participación del Departamento de Migraciones Laborales de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La finalidad de la misma es generar información cuantitativa y cualitativa, que sirva para gestionar la migración laboral del país por parte de las instituciones nacionales, al identificar las actividades y ocupaciones en las que este grupo de migrantes se desempeña, así como las condiciones laborales que prevalecen en sus contrataciones. Se espera, mediante la misma, promover la protección de los derechos laborales de esta población y sensibilizar al sector empleador, sobre la contribución económica que generan las personas trabajadoras migrantes.

Con este esfuerzo se pretende avanzar hacia un proceso más consistente de administración de los flujos migratorios laborales, en el marco de las normas internacionales del trabajo, de los compromisos adquiridos en el país a nivel regional y de los principios de igualdad de trato y no discriminación para toda persona trabajadora migrante.

Olman Segura

Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Virgilio Levaggi

Director Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

INTRODUCCIÓN

Costa Rica ha sido históricamente concebida como un país de destino de poblaciones centroamericanas, aunque también constituye un país de tránsito y de origen de la emigración. La ausencia de conflictos bélicos, un nivel de desarrollo humano más alto, la situación de seguridad ciudadana y la existencia de una importante demanda de mano de obra insatisfecha, sobre todo en los sectores de agroindustria, construcción y de servicios, ha motivado la participación laboral de muchas personas extranjeras de las cuales resaltan las nicaragüenses.

En Costa Rica, la inmigración, especialmente desde Nicaragua, constituye un pilar central de la economía. Las dinámicas migratorias entre estos dos países han sido históricamente amplias en el desarrollo económico, social y cultural.

La atracción de migrantes ha estado relacionada con el desarrollo de sectores clave de su economía, especialmente en la agricultura (21%), comercio (21%), servicios (20%), industria (13%) y construcción (10%) (OIT, 2011), mismos que presentan una demanda de mano de obra no calificada y de menor costo. Esto se produce sobre todo en sectores donde la oferta costarricense se ha reducido, debido a que parte de esta mano de obra nacional se ha podido desplazar a otras actividades de mayores ingresos. La migración laboral en Costa Rica, al mismo tiempo, ha posibilitado en cierta medida la consolidación de un “mercado laboral dual” (Castles y Miller, 2009). En este mercado caracterizado por su gran contraste conviven, por un lado, actividades muy intensivas en fuerza de trabajo en muchos casos identificadas con condiciones laborales más precarias y, por el otro, actividades mucho más calificadas y con muy buenas condiciones laborales¹.

Este trabajo aporta al cuerpo de literatura sobre la migración en Costa Rica, llenando un vacío con respecto a las manifestaciones específicas de la inmigración (nicaragüense) en las zonas rurales más alejadas del Valle Central. El estudio hace un análisis de una región específica: la Región Huetar Norte (RHN). Esta zona registra situaciones convenientes para estudiar: 1) es una zona de alta demanda de fuerza de trabajo, caracterizada por su importante desarrollo agrícola, agroindustrial y turístico; 2) es un espacio de tránsito y destino caracterizada por su cercanía fronteriza con Nicaragua y su alta presencia de personas migrantes nicaragüenses.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), han expresado un interés en conocer mejor las necesidades de mano de obra migrante de las empresas, las dinámicas de contratación de esta fuerza laboral y las condiciones de inserción laboral que producen estas dinámicas en la región y en particular para las mujeres. El interés se ha manifestado también en conocer de manera

¹ OIT (2011) Informe Regional “Flujos migratorios intrarregionales”. San José: OIT.

prospectiva, las percepciones sobre la economía regional y nacional y la necesidad correspondiente de mano de obra migrante.

Otro elemento que destaca para esta región concreta, es que hay fuertes presiones para disponer de mayores permisos de trabajo. Es una zona donde a pesar de todo el trabajo de organización migratoria, hay serios problemas de documentación y regularización de las personas migrantes.

Se ha señalado que esta zona se caracteriza por su vulnerabilidad, determinada por altas tasas de pobreza, falta de empleos, escaso involucramiento estatal; incumplimientos de la legislación laboral y una presencia significativa de contratación con intermediarios o contratistas. Todo esto justifica por qué es necesario y urgente estudiar y procurar respuestas más concretas frente a estos fenómenos.

Esta investigación se ejecuta en el marco del Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género en los Corredores de Nicaragua-Costa Rica-Panamá y Haití-República Dominicana, ejecutado por la Oficina Internacional del Trabajo, con financiamiento de la Unión Europea.

El mismo busca promover la adopción e implementación de políticas, leyes y reglamentos administrativos de migración laboral sensibles al género, para una mejor gestión de los flujos laborales y una mayor protección de los derechos de las personas migrantes. La investigación se realiza en cercana colaboración con el Departamento de Migraciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que tuvo un especial interés en conocer las demandas de mano de obra migrante por parte de los empleadores en la RHN.

Objetivos

La investigación tiene como objetivo principal, poner a disposición de los responsables de la administración de los flujos migratorios laborales de Costa Rica, así como de los interlocutores sociales, información sobre la necesidad de mano de obra migrante en la agroindustria y turismo de la RHN, identificando aspectos de género, con el fin de generar recomendaciones que incidan en la formulación de propuestas de políticas en la gestión de los flujos migratorios en la zona. Es en parte un trabajo de percepción prospectiva, en el sentido de que se pregunta sobre las dinámicas de trabajo para personas migrantes en la zona en el futuro cercano. Los objetivos específicos son los siguientes:

1. Detectar las condiciones laborales de las y los trabajadores² en general y particularmente de los y las migrantes de los sectores en estudio.
2. Conocer las percepciones sobre las necesidades de mano de obra en los sectores en estudio, particularmente de la mujer migrante.

² En todo el documento, se usa el término "trabajador" y no "empleado", dado que en la conceptualización de los autores, el segundo implica una relación laboral formal (con beneficios, estabilidad, contrato, etc.), mientras que el primero no necesariamente. Así, el término "trabajador" aplica mejor a las dinámicas laborales en la RHN.

3. Considerar las inequidades de género en las dinámicas laborales en la RHN, para el diseño de políticas y programas dirigidas a promover decisiones y acuerdos bilaterales sobre mano de obra migrante.
4. Fortalecer el trabajo de incidencia política del sector empleador y del movimiento sindical, en el área migratoria laboral en la zona de estudio.
5. Sensibilizar sobre el aporte productivo y económico que realizan las y los trabajadores migrantes en el país y en la región específica.

Para esto es necesario hacer un análisis de las condiciones laborales, las necesidades de oferta y demanda en el sector agroindustrial y turismo, así como las prospecciones que hacen los actores de estos sectores en la RHN, haciendo énfasis en la incorporación de las mujeres migrantes al trabajo. Más allá del trabajo doméstico, interesa saber dónde se insertan y cuáles son las condiciones laborales de las mujeres. Sobre la prospección, es importante anotar que los datos limitan este tipo de análisis para los sectores de agricultura y turismo en general y para la Región Huetar Norte en particular.

Es en este sentido que este estudio se enfoca más en percepciones sobre la prospección, que en hacer extrapolaciones o predicciones con base en datos duros. Estas percepciones, sin embargo, abordadas con técnicas cualitativas, permiten inducir implicaciones para la demanda de mano de obra migrante en la región.

Se incursionará en los sectores de agroindustria (especialmente en actividades como la piña, yuca y cítricos), así como en turismo, específicamente en la actividad de hotelería.

La investigación se estructura en cuatro grandes apartados. En la primera sección se hace una breve revisión documental para conocer mejor el contexto del país. Esta contiene un estado de la cuestión en el cual se analiza la importancia de la inmigración, tanto en Costa Rica como en la RHN y cómo ésta se vincula con las diferentes estructuras económicas.

En la segunda sección, con base en los datos de las Encuestas Nacionales de Hogares (2010-2012) y los Censos de Población (2000 y 2011), ambos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, se presentan los hallazgos de la investigación cuantitativa, haciendo un análisis detallado de las características de la inserción laboral de las personas migrantes, basado en estadísticas descriptivas y con un lente crítico de género.

En la tercera parte se presentan los hallazgos principales de la investigación cualitativa realizada para la RHN. Esta sección se enfoca exclusivamente en las dinámicas laborales en la RHN y sus impactos en las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras, así como la segmentación por sexo y espera aportar importantes insumos para el debate público sobre las migraciones y para el diseño de política pública.

La última sección concluye y presenta algunas líneas de interés y recomendaciones para la política pública costarricense.

Metodología

Como se ha señalado, la RHN presenta características idóneas para el estudio de la migración laboral, no solo por la significativa presencia de población migrante, sino también por la diversidad de procesos migratorios (temporales, transfronterizos, permanentes), las dinámicas de contratación y la existencia de situaciones de incumplimiento de la legislación por parte de los empleadores.

El trabajo que fundamenta el estudio se basó en metodologías de investigación cuantitativa y cualitativa. En ese sentido, se desarrollaron tres abordajes metodológicos para llevar a cabo la investigación. A grandes rasgos, la metodología coincide con los diferentes apartados del documento que se enuncian en la estructura del estudio. Primero, se hizo una revisión de fuentes secundarias para crear un estado de la cuestión, analizando el papel de la migración en las actividades económicas de la RHN, la inserción laboral y condiciones de contratación de las personas migrantes y cómo esto se vincula con los cambios estructurales que ha experimentado el país en general y la RHN en particular.

Segundo, se hizo un análisis cuantitativo con base en datos de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Específicamente, se consultaron las Encuestas Nacionales de Hogares (ENH, 2010-2012) y como referencia las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM, 2006-2009). Además, se analizaron los Censos del 2000 y el 2011.

Los datos se procesaron por nacionalidad originaria (específicamente país en que nació), por sexo y por zona. Haciendo un análisis simple de estadística exploratoria, este procesamiento permitió varias comparaciones valiosas, principalmente entre costarricenses a nivel nacional y en la RHN y con migrantes a nivel nacional y en la RHN.

La segunda comparación de interés para este estudio fue la que se hizo entre hombres y mujeres, para conocer las desigualdades de género en las dinámicas laborales en la RHN.

Tercero, a nivel cualitativo se hizo una recolección de datos a través de tres técnicas distintas: entrevistas semi-estructuradas con actores de la RHN; una encuesta en línea entre empresarios de la región y dos grupos focales con empresarios y con población migrante. Dado el foco geográfico del trabajo, se realizó trabajo de campo en cuatro distritos del cantón de San Carlos (Pital, Ciudad Quesada, Aguas Zarcas y La Fortuna) y dos distritos del cantón de los Chiles (Los Chiles y Medio Queso), así como en San José.

Se realizaron 23 entrevistas que incluyeron empresarios, trabajadores y trabajadoras migrantes, funcionarios gubernamentales y representantes de la sociedad civil. En el Anexo 1 se presenta una lista de las organizaciones entrevistadas en cada sector (de una forma que garantiza su anonimato) y en el Anexo 2 se presenta la guía de entrevistas para el sector de agroindustria y turismo.

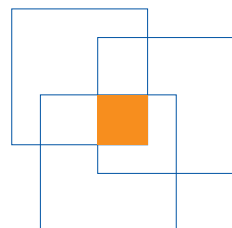
Como bien se ha señalado, se realizaron dos grupos focales: el primero (el 25 de mayo), con seis empresarios del sector agroindustrial de la RHN. Este grupo focal tenía como objetivo obtener información sobre las necesidades de las empresas en la zona, la demanda de mano de obra migrante, las dinámicas de contratación y la visión de los empresarios sobre las condiciones laborales de sus trabajadores migrantes. El segundo (realizado el 8 de junio), contó con la participación de 15 mujeres migrantes y trabajadoras de la misma región y tenía como objetivo conocer las condiciones de trabajo, características de la contratación y las dinámicas del mercado laboral de la RHN para las mujeres migrantes. Ambos grupos focales se realizaron en las instalaciones del Instituto Tecnológico de Costa Rica (véase Anexo 3 para más detalles metodológicos sobre el desarrollo de los grupos focales).

En el caso de la encuesta se elaboró el instrumento en línea “Necesidades de mano de obra en la Zona Huetar Norte”, el cual consta de 23 preguntas que incluían preguntas abiertas, así como de elección múltiple y que se encuentra en el Anexo 4. Este instrumento se circuló entre más de 50 contactos de empresarios vinculados con el agro y el sector turístico, así como a través de una lista de distribución de correos electrónicos de la Cámara Nacional de Productores y Exportadores de Piña (CANAPEP).

Sin embargo, una dificultad de acceso a información con los empresarios repercutió en el número total de personas encuestadas y también en el número de empresarios participantes en el grupo focal. En el primer caso, pese al insistente intento de sensibilizar a los empresarios acerca del aporte de este estudio, en una amplia mayoría se obvió la encuesta. Solo 6 de las 85 encuestas que se enviaron fueron respondidas.

En el caso del grupo focal con empresarios, solo asistieron 6 de los 15 empresarios confirmados. Acerca de la poca respuesta por parte de este sector, uno de los entrevistados señaló que existe un miedo entre los empresarios a que este tipo de estudios, en lugar de aportarles soluciones, les implique represalias a ellos o a sus empresas. Sin embargo, brindaron información muy valiosa y de manera franca sobre los temas en discusión.

Adicionalmente a los empleadores que llegaron al grupo focal, se presentó una valiosa oportunidad dado que al taller llegaron dos personas migrantes contratistas, quienes explicaron en detalle todo el proceso de contratación, desde el contacto entre la empresa y ellos como contratistas y con las personas trabajadoras migrantes. Esta información permitió indagar con información primaria los procesos de contratación al margen de la ley a través de los contratistas, y su centralidad en las dinámicas laborales en la RHN.



CAPÍTULO 1

Estado de la cuestión: migración y economía en Costa Rica

Este apartado analiza brevemente los antecedentes de investigación con respecto a la migración en la RHN. Se discute primero la importancia de la migración en la región centroamericana en general y Costa Rica en particular. Posteriormente, se analiza de manera resumida cómo la importancia de la migración se vincula de manera directa con los cambios estructurales por los que ha pasado Costa Rica en las últimas tres décadas. Finalmente, se analiza cómo esto ha tenido efectos sobre el tipo de actividades económicas y la demanda laboral en la RHN, y cómo la migración ha sido un pilar central de la economía regional.

1.1 La migración en un contexto de cambios estructurales en Costa Rica

1.1.1. Migración

Como han señalado Morales y Herradora, Centroamérica es una región con una larga historia de movimientos humanos. “Las características del istmo, como puente geográfico interoceánico y entre el Norte y el Sur, ha facilitado flujos históricos de migración tanto interna, como extraregionalmente” (2011, p.15). Así, la región centroamericana se ha convertido en el escenario de diferentes ‘sistemas migratorios’ (Castles y Miller, 2009), que en Centroamérica han tenido la particularidad de una diversidad de: origen, destino, clase social, etnia y edad (Morales y Herradora, 2011).

En la región confluyen varios flujos migratorios, de los cuales las migraciones extraregionales -las que se constituyen entre los países de la región y otras zonas del mundo, principalmente México, Estados Unidos y Canadá-, y las transmigraciones - aquellos flujos en que debido a su posición geográfica y su cercanía con los EE.UU., los países de América Central sirven como destino de tránsito- han recibido mayor atención en la academia (Morales y Herradora, 2011, pp. 17-18).

Para este trabajo, sin embargo, dos son de especial interés. Primero, las migraciones internas caracterizadas por ser desplazamientos de una región a otra dentro de un mismo país. Muchas de estas tienen su origen en una mala distribución de la propiedad rural, la crisis en la producción agrícola, la demanda de trabajadores estacionales, la maquila y los procesos de urbanización (Morales y Herradora, 2011). Segundo, las migraciones transfronterizas caracterizadas por la movilidad de personas entre países, facilitada por la demanda de trabajo a uno de los lados de la frontera y la porosidad de las mismas.

En el caso de Costa Rica, esta migración interna se yuxtapone con la migración transfronteriza nicaragüense y panameña. Las migraciones transfronterizas son aquellas concentradas en las localidades fronterizas y zonas de plantación, y recientemente se han expandido a ciudades y otros espacios. El flujo más importante en la región de este tipo de migración se ha dado entre Nicaragua y Costa Rica, aunque también en las zonas fronterizas entre Costa Rica y Panamá.

Especialmente a partir de los años 80, Costa Rica ha tomado un rol central como país de destino para varios flujos migratorios, en un consolidado sistema migratorio centroamericano (Voorend y Robles, 2011; Morales y Castro, 2006). A principio de los años 80, vinculado todavía con los conflictos políticos en la región, en los años 90 la migración extra e intrarregional se caracteriza por ser una migración laboral. Así como para la gran mayoría de los flujos migratorios centroamericanos, la migración hacia Costa Rica se caracteriza porque sus integrantes son personas jóvenes, en edades (re)productivas y de baja calificación que se insertan en mercados laborales diferenciados con respecto a la población nacional.

Esta inserción laboral está determinada por las necesidades y nichos laborales específicos de Costa Rica como país receptor. Específicamente, la población migrante se ubica en actividades que no requieren en una mayoría de ocasiones, calificación alguna, o en menor medida, en una lógica de “cuentapropistas” (Morales y Herradora; 2011, p.21).

Estas características se vinculan directamente con el estilo de desarrollo que se ha implementado en la región a partir de los años 80, que ha estimulado, junto con una progresiva desintegración de modos tradicionales de subsistencia, la expansión de los flujos migratorios en distintas direcciones y la formación de una reserva de mano de obra barata dispuesta para ser movilizad a diferentes nichos geográficos del mercado laboral (Sassen, 1990 citada en Morales et al; 2011, p.39).

Este contexto es particularmente relevante para la región, pues hay una base económica y una estructura social que determina los nichos y los flujos migratorios, como se verá más adelante, no solo porque los migrantes presentan mayores tasas de actividad económica en sus países de recepción, así como menores tasas de desempleo, sino también porque el propio dinamismo de los sectores vinculados al nuevo modelo económico depende en una muy buena medida de estos flujos (Morales y Herradora; 2011, p.20).

1.1.2. Tres décadas de cambios estructurales

En este período, Centroamérica se transforma en un espacio transnacional a través del cual la región se vincula al capitalismo global sin pasar por los sistemas estatales (Robinson, 2003). Para la economía costarricense los pilares económicos claves son el turismo, los flujos de capital extranjero, como la inversión extranjera directa (para el mercado inmobiliario y empresas transnacionales como Intel), tanto

como una diversificación de los productos de exportación (Segovia, 2004; Rosa, 2008). Al mismo tiempo, existe una demanda de mano de obra de baja calificación para lo que Castles y Miller (2009) llaman los “mercados secundarios”, como la agricultura, la construcción y el servicio doméstico, que se suple en gran medida con mano de obra extranjera, y en especial nicaragüense y panameña (Voorend y Robles Rivera, 2011).

Vinculados directamente a estas actividades económicas, en las últimas tres décadas el patrón migratorio ha estado caracterizado sobre todo por constituir parte integral de una apuesta de desarrollo asumida por Costa Rica y el resto de países centroamericanos centralizada en políticas de desregulación, privatización y apertura comercial, que el llamado “Consenso de Washington” predicó, y que sobre todo ha provocado una re-orientación de la producción agrícola de lo nacional a lo externo (Voorend y Robles Rivera, 2011).

Costa Rica, como todos los países en Centroamérica, ha pasado por un proceso de cambios en su estructura económica después de la crisis de los 80, que se intensificó en la siguiente década (Robinson, 2003; Segovia, 2004). En este período, la región experimentó un “quiebre estructural, que por una parte provocó el colapso definitivo del modelo agroexportador tradicional; y por otra, coadyuvó al surgimiento de un Nuevo Modelo Económico” (NME) (Bulmer-Thomas, 1987; Segovia, 2004; Rosa, 2008; Voorend y Robles, 2011).

Siguiendo este quiebre estructural, la apuesta de los Estados centroamericanos ha sido hacia nuevas fuentes de divisas provenientes, sobre todo, de los sectores de agro-exportación no tradicional, servicios, turismo y finanzas y dejando en un lugar secundario fuentes de divisas históricas basadas en el café, la caña y el banano. Los productos tradicionales dejaron de tener la importancia (relativa) que mantuvieron al menos por un siglo (1880-1980).

1.1.3. La reconfiguración del agro

Con el NME también se da una importante reconfiguración del sector agrícola, no sólo por su orientación externa, sino también por los nuevos productos que se dedican para la exportación (hortalizas, plantas ornamentales y frutas tropicales). Esta reconfiguración del sector agrícola se caracteriza sobre todo por una nueva especialización territorial (dónde producir), nuevos productos agrícolas no tradicionales (qué producir), una orientación prioritariamente hacia afuera (para quién producir) y una serie de incentivos económicos, fiscales y políticos (cómo producir), tendientes a crear las condiciones óptimas para la producción agrícola no tradicional.

Así, en Costa Rica, en el año de 1985, el 71% de las exportaciones provenía del sector agropecuario y solo el 39% venía de otros sectores. Para el año de 1997, sin embargo, ya el 57% de esas exportaciones estaba representado tan solo por los bienes industriales. En el mismo período, en materia industrial, la

maquila y la industria alimentaria aumentaron su participación en las exportaciones de un 4.1% a un 19.1% y la alimentaria de 3.6 a un 7.9%, respectivamente. Resultado de la política de promoción de exportaciones no tradicionales, los ingresos provenientes de estas aumentaron de \$939 millones en 1985 a \$2,480 millones en 1995 (Robles Rivera, 2010, p.102). Esta reorientación nacional del sector agrícola, especialmente importante para la RHN, se basó en tres pilares (León Araya, 2008, p.96). En primer lugar, se ubican a las exportaciones como ejes centrales del desarrollo nacional, estrategia basada en diferentes estímulos a las exportaciones; en segundo lugar, una política de desestímulo de la producción para el mercado interno, sobre todo de granos básicos, con el objetivo de favorecer aquellos sectores con visión de “hacia afuera”; y en tercer lugar, la eliminación de la protección a la industria y la agricultura, pues se concibió que de esta forma se estimularía el crecimiento de la productividad, así como la competitividad de las empresas en el mercado internacional.

Si bien el sector agropecuario nunca dejó de ser un eje central, fue el que más radicalmente cambió en el marco de los procesos de quiebre y ajuste estructural (Segovia, 2004). Por ejemplo, los productos tradicionales de exportación pasaron de representar en 1995 un 35.8% del total de las exportaciones agrícolas, a un 10.9% en 2009.

1.1.4. El turismo como nueva apuesta

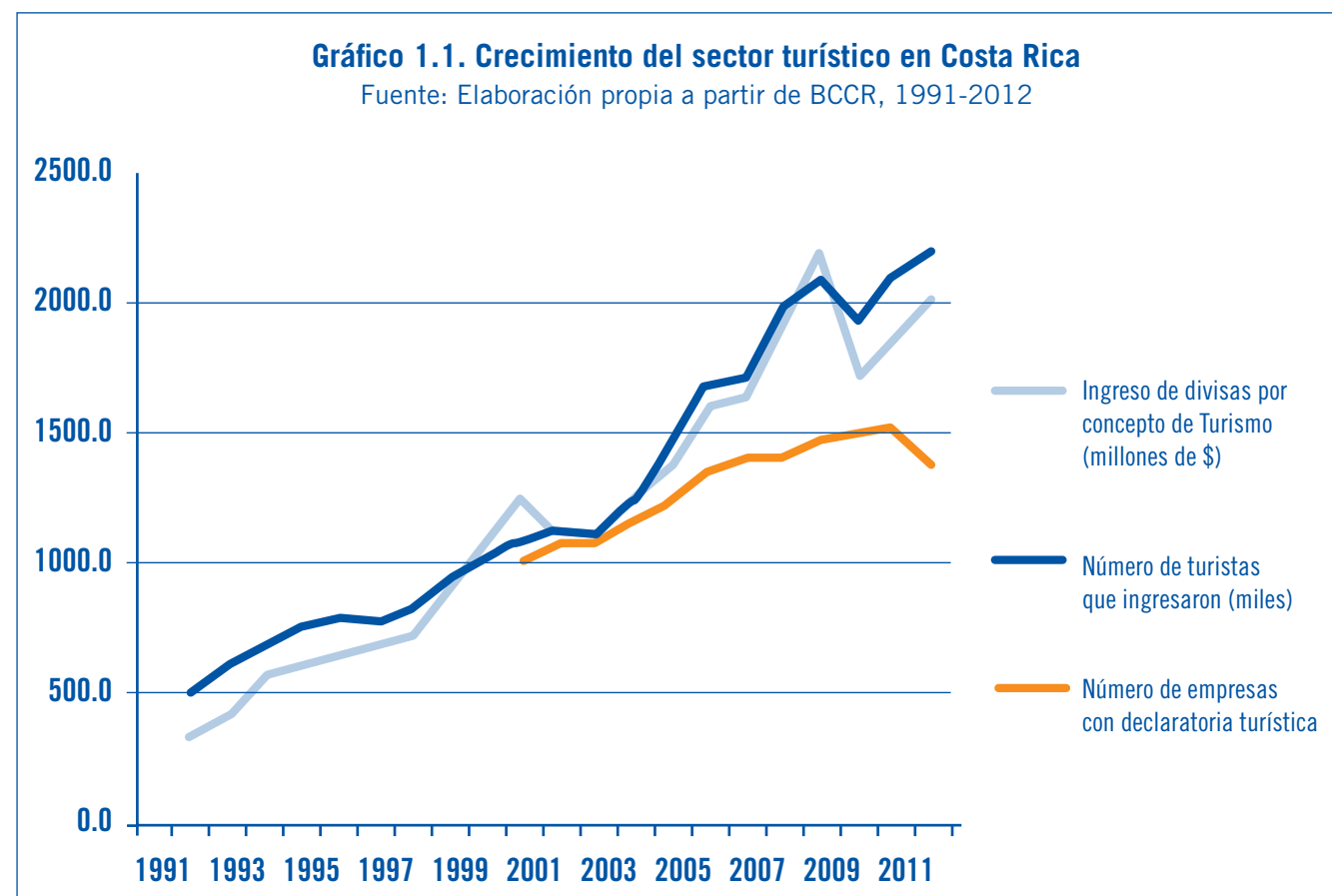
En este mismo contexto, la economía costarricense focalizó sus intereses en un naciente sector: el turismo (ver gráfico 1.1). Desde la década de los setentas, el país reconoció que era muy difícil competir con México y el Caribe en lo que a turismo masivo se refiere, sobre todo por una carencia notoria de atractivos coloniales o legado indígena; por lo que rápidamente se reconoció la posibilidad de posicionar el país en el mercado turístico internacional a partir de la belleza de sus paisajes. Es así que a partir de la década de los años ochenta, Costa Rica inició una amplia y costosa campaña basada en la idea de “producto natural”, contextualizada en la promesa de la belleza y lo exótico de los paisajes naturales del país (Ramírez Cover, 2011).

En un marco más general se puede afirmar, por tanto, siguiendo a Vargas, que el boom turístico en la región y en particular en Costa Rica, se debe a:

1. La ubicación geográfica del istmo centroamericano le facilita la comunicación e intercambio con el mercado Norteamericano y en especial con el de Estados Unidos, que es el principal mercado turístico.
2. La segunda condición es la riqueza ecológica, que, de hecho, es la ventaja más importante en términos de atractivos turísticos.
3. La tercera condición complementa a las dos anteriores y se refiere al clima (...) El clima tropical de América Central, por sus características térmicas y las aguas calientes de los dos océanos, se

convierte en un importante atractivo, para los turistas de Europa y de Norteamérica (Vargas Ulate, 2006, pp. 13-12).

De la mano de lo anterior, las estructuras estatales creadas y sobre todo los incentivos favorecieron: i) la eliminación de las barreras al movimiento de capitales, ii) la concesión de exoneraciones y, iii) el otorgamiento de garantías al capital externo que ha favorecido la transnacionalización de los servicios nacionales del turismo (Ramírez, 2009).



El crecimiento del sector turístico costarricense ha sido, sin lugar a dudas, uno de los motores del NME. En el año de 1970 los ingresos provenientes del turismo eran de 22 millones de dólares, una década después (1980) eran de 87 millones de dólares; en el año 2000, de 1,247 millones de dólares y en el año 2011, de 2,009 millones de dólares. Esta dinamización del sector turístico, ha tenido que ver sobre todo con el polo turístico desarrollado alrededor de Guanacaste, con amplios complejos hoteleros, una mejorada infraestructura turística (aeropuerto principalmente) y una serie de incentivos que han favorecido su desarrollo.

En la RHN el sector turístico ha implicado una diversificación de las actividades económicas, que vinieron a complementar el sector agrícola y a requerir mayor mano de obra, aunque más capacitada. En el caso de la RHN la apuesta y apertura turística de La Fortuna de San Carlos, ha favorecido una complementariedad del turismo de playa ofrecido en el Pacífico y en el Caribe, dada su particularidad de bosque tropical lluvioso, y el atractivo que ofrece el Volcán Arenal.

1.2. Migración y flujos laborales en Costa Rica

Los diferentes estudios sobre la migración en Costa Rica demuestran que la década de los años ochenta no sólo significó un cambio sustancial con respecto al modelo económico, sino también marcó un cambio en torno a los flujos migratorios (Voorend y Robles, 2011; Sandoval, 2008; Segovia, 2004; Robinson, 2003; Rose, 2008). De esta manera y atinente al NME, a partir de los años 90, las migraciones hacia Costa Rica, principalmente de nicaragüenses, estuvieron marcadas por su “acento laboral” (Castro; 2008; Morales y Castro, 2006; Sandoval, 2008).

1.2.1. Presencia de la población migrante y características laborales

En el año 2011, los datos del Censo de población mostraron que en Costa Rica había 385,899 personas que nacieron en el extranjero. Es decir, la población migrante representa alrededor del 9% de la población total, de los cuales alrededor del 80% proviene de Nicaragua (INEC, Censo 2011). Sin embargo, Voorend argumenta que estos datos “no incluyen un número desconocido de migrantes irregulares y temporales, de los cuales una proporción significativa encuentra trabajo en los mercados laborales informales” (Voorend, 2013, p.9).

Con respecto a las características socio demográficas, una amplia mayoría de la población migrante, alrededor de un 70%, son hombres, en su mayoría jóvenes, es decir, menores de 35 años. Existe una distribución socio territorial por sexo, ubicando en las provincias de Puntarenas, Alajuela y Guanacaste una mayor concentración de migrantes de sexo masculino, mientras que San José y Heredia se concentran una mayoría de población femenina. Esta distribución socio territorial está vinculada con la naturaleza de las actividades y ocupaciones predominantes en unas y otras provincias para hombres y para mujeres (OIT, 2011, p.47). Los datos que se analizan más adelante, confirman este patrón.

Asimismo, como demuestran Morales et al. para el 2007 (2011- ver cuadro 2.1), si bien un 62.9% de la población migrante vive en el Valle Central y equivalen solamente al 7.3% del total de su población, en la RHN representan un 10% del total de la población migrante en el país. Sin embargo, las y los migrantes representan un 13.5% del total de la población que habita esta zona.

Datos del Censo 2011, muestran que esta presencia aumentó en los cuatro años después del momento de la medición: 16% de la población de la RHN nació en otro país (INEC, 2011). En otras palabras, si bien en números absolutos hay mucho menos migrantes en la RHN, es ahí donde la presencia como porcentaje de la población de las personas migrantes es mucho mayor que en el Valle Central.

En este mismo sentido, señalan los autores que según datos disponibles del Censo 2000, en los cantones de La Cruz y los Chiles, un 20.5 y un 20.1% afirmó haber nacido en Nicaragua respectivamente, lo cual obedece por un lado a su ubicación fronteriza pero también, como se afirmará más adelante, porque en estas zonas hay una estrecha dinámica social y poblacional vinculada a Nicaragua (Morales et al.; 2011, p.55).

Cuadro 1.1. Población total del país y estimación de la población migrante por región de planificación, 2007

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, 2007.

| Regiones | Población total | Inmigración estimada en la región | % del total de la población migrante | % respecto de la población de la región |
|------------------|------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| País | 4,443,100 | 328,869 | 100.0 | 7.4 |
| Huetar Norte | 242,960 | 32,984 | 10.0 | 13.6 |
| Central | 2,844,839 | 206,740 | 62.9 | 7.3 |
| Chorotega | 337,120 | 29,997 | 9.1 | 8.9 |
| Huetar Atlántica | 451,369 | 36,260 | 11.0 | 8.0 |
| Pacífico Central | 233,183 | 13,662 | 4.2 | 5.9 |
| Brunca | 333,629 | 9,226 | 2.8 | 2.8 |

El caso del acento laboral de los flujos migratorios en y hacia Costa Rica, ha estado determinado por los ciclos de bonanza de los diferentes sectores base del NME costarricense: construcción, turismo y agro-exportación, así como también por la carencia de mano de obra costarricense en sectores como seguridad privada, trabajo doméstico y transporte público. Para las mujeres migrantes, a nivel nacional, son especialmente importantes los sectores de comercio y el trabajo doméstico (Morales y Castro, 2007). Su inserción laboral, especialmente en este último sector, tiene lugar en condiciones pocas controladas por las instituciones públicas por su carácter privado, muchas mujeres en este sector en general y las mujeres migrantes en particular, laboran en condiciones informales, sin seguro social, otros derechos laborales, y el salario mínimo (Martínez, Mora y Voorend, 2008).

En la última década y sobre todo antes de la crisis económica del año 2008, el boom y la bonanza en el sector de construcción hizo que la participación de la mano de obra nicaragüense, fuera superior a lo que pueden haber sugerido las encuestas de hogares para los años 2006, 2007 y 2008. En este caso se ha estimado, a partir de entrevistas con diferentes sectores de la construcción que, dependiendo del tamaño

de la obra se puede encontrar hasta un 65% de trabajadores nicaragüenses en construcción, sobre todo porque “el tico no quiere trabajar de peón en las construcciones” (Voorend y Robles, 2011, p.36).

En cuanto al nivel educativo de los trabajadores nicaragüenses y costarricenses en el sector construcción, hay una mayor proporción de costarricenses con educación primaria completa (83%), versus los nicaragüenses que solo alcanzan el 68% con educación primaria completa, mientras que el restante 32% no tiene primaria completa o nunca tuvo acceso a la educación.

En términos laborales siete de cada diez trabajadores nicaragüenses tenían sobre jornadas laborales, trabajando por semana alrededor de 56 horas semanales, mientras que en términos salariales los nicaragüenses ganaron un 20% menos que los costarricenses en el sector construcción (Voorend y Robles, 2011).

En el caso del sector agrícola, como se mencionó anteriormente, el cambio en la orientación de la producción nacional fue acompañado por una contracción en la composición y en la estructura de los mercados laborales, manifestándose sobre todo por una reducción en la cantidad de empleos que absorbe el sector.

Esta reducción ha implicado sobre todo una nueva segmentación del mercado agrícola y la salida de trabajadores costarricenses del sector. Esta segmentación, a su vez es definida a partir de dos criterios. Por un lado, el criterio geográfico, pues la producción agroindustrial se ha focalizado en zonas rurales y fronterizas lejanas del Gran Área Metropolitana y en segundo lugar, por un criterio de acceso a la educación, pues hay un mayor acceso a la educación por parte de las y los trabajadores costarricenses (Morales y Castro, 2006; Voorend y Robles, 2011).

Cuadro 1.2. Actividades económicas en agricultura con presencia de nicaragüenses

Fuente: Elaboración propia a partir de Baumeister; 2008; INEC; 2010.

| Actividad | Zonas | Meses | | | | | | | | | | | |
|-----------|--|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | e | f | m | a | m | j | j | a | s | o | n | d |
| Melón | Parrita, Garabito, Liberia, Filadelfia, Nicoya | | | | | | | | | | | | |
| Naranja | San Carlos | | | | | | | | | | | | |
| Frijoles | Los Chiles, Guatuso, Upala | | | | | | | | | | | | |
| Café | Zonas cafetaleras en todo el país | | | | | | | | | | | | |
| Banano | Zona Sur y Zona Atlántica | | | | | | | | | | | | |
| Caña | Pérez Zeledón; Turrialba, Juan Viñas, San Carlos, Puntarenas, Grecias, San Ramón, Guanacaste | | | | | | | | | | | | |
| Piña | Chorotega, Pacífico Central y Huetar Atlántico | | | | | | | | | | | | |

En el caso de la agricultura, la segmentación del mercado laboral ha implicado, como señala Morales (2008), la creación de un “nicho étnico” en el agro, no solo producto de la necesidad estructural de mano de obra migrante, sino también por la diferenciación en las funciones que asumen costarricenses y nicaragüenses. Esta misma segmentación ha establecido también, por un lado, la estacionalidad y la temporalidad de algunos flujos migrantes y por otro lado, algunos grados de tecnificación y especialización de los trabajadores y las trabajadoras migrantes.

Por ejemplo, la fechas de cultivo y cosecha en café, caña, frijoles y naranja permite una cierta rotación de las y los trabajadores migrantes entre diferentes productos y diferentes zonas del país, mientras que en el caso de la producción de piña, banano y melón, la especialización favorece un cierto grado de estabilidad (ver cuadro 1.2.).

En torno a las condiciones de contratación, la gran demanda de mano de obra y la estacionalidad de muchos productos agrícolas, han determinado una estrecha relación entre la población migrante y la figura de los “contratistas”. El contratista³ contactado por las empresas costarricenses como una forma de outsourcing laboral, determina las modalidades de contratación de los trabajadores.

Aunque no se sabe mucho de las dinámicas específicas, Baumeister (2008) demuestra que estos contratistas pueden ser grandes - es decir una empresa con oficinas en Costa Rica y Nicaragua-, o pequeños, una persona conocida en alguna localidad específica; pueden ser costarricenses o nicaragüenses y su característica principal es el manejo de cuadrillas (10 a 20 personas) que se mueven de plantación a virtud de la demanda de pequeños, medianos y grandes productores. Estas modalidades de contratación determinan una amplia inestabilidad laboral, bajos salarios y un amplio riesgo de accidentes laborales (Lee, 2007; Baumeister, 2008; Voorend y Robles, 2011).

En materia salarial, las labores agrícolas están determinadas por diferentes modalidades. En recolección de cosechas se paga por tarea o diariamente, según el escalafón salarial establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En la post cosecha el salario se determina por producción o por contrato, así por ejemplo, en el caso de la piña, el salario se determina por la suma de la producción diaria dividida por el número de trabajadores de ese día, lo que aumenta el sistema de control social sobre cada trabajador o trabajadora (Acuña, 2005; Baumeister, 2008).

En el caso de los salarios por contrato se define una remuneración uniforme sin tomar en cuenta vacaciones o feriados, lo que evita dar una remuneración más alta a los trabajadores y trabajadoras que laboran largas jornadas y vacaciones. En naranja el pago se hace por bolsón, mientras que en café se realiza por cajuela (Lee, 2007, pp. 283-284; Baumeister, 2008).

³ De acuerdo con Baumeister (2008), estos mecanismos han sido usados por las empresas productoras para evadir responsabilidades con los trabajadores. Para Costa Rica, el autor ha documentado esto en caña, banano y piña.

1.3. Región Huetar Norte: fronteras porosas y migración laboral

El foco del presente trabajo ha sido ubicado en la Región Huetar Norte, administrativamente compuesta por los cantones de San Carlos, Upala, Guatuso y los Chiles, así como los distritos de Sarapiquí que pertenece a Heredia, Río Cuarto del Cantón de Grecia y Peñas Blancas del Cantón de San Ramón, lo que representa alrededor de un 18% del territorio nacional, es decir, unos 9803 km² (León, 2008).

Como se destacó anteriormente, la migración en esta zona es menor al total de la migración en el Valle Central, sin embargo, en relación al total de la población en la región, la presencia de migrantes es significativamente mayor. Por ejemplo, en toda la RHN la población migrante representa un 16%, comparado con solo 11% en toda la provincia de San José (INEC, 2011). Como se demostrará más adelante, entre la población ocupada esta presencia es incluso más acentuada. Además, las características propias del poblamiento de la zona, han hecho que la población migrante sea un pilar socio-demográfico y de complementariedad laboral en la zona.

En este sentido, de aquí en adelante se caracteriza la zona a partir de su evolución socio productiva, es decir, su paso de una región dedicada a la producción nacional, a una zona dedicada a la producción agroindustrial de exportación. Para lo anterior se hará uso extensivo de dos trabajos, Samper (2005) y León (2008).

1.3.1. Transformación agrícola: de la extracción a la agro-exportación

Giro, citado en León (2008), caracteriza hasta la década de los setentas, dos períodos de transformación socio-productiva de la RHN: una etapa “extractiva” (1860-1950) y “agrícola transfronteriza”. En ambos casos la principal característica está determinada por las dinámicas sociales, económicas y familiares que intervienen en la zona entre costarricenses y nicaragüenses. En el caso del presente trabajo se comentará someramente las dos primeras etapas, y se trabajará una tercera etapa a partir de la cual el modelo socio productivo de la RHN, cambió en función de la articulación de la zona con los mercados mundiales:

- Etapa extractivista (1860-1950): en esta etapa el desuso del Río San Juan con la apertura del ferrocarril al Caribe, abrió la puerta para una amplia explotación huleira y maderera, así como también de un ciclo extractivo de la raicilla (planta silvestre con usos farmacéuticos).
- Etapa agrícola transfronteriza (1950-1980): esta etapa consolidó un importante comercio transfronterizo, la integración de la zona en la lógica del estilo nacional-desarrollista y una ampliación del comercio de ganado. En este momento, la integración de las llanuras del norte con el centro del país era bastante limitada y la presencia estatal costarricense era casi nula. Aunque se iniciaba la transición de actividades eminentemente extractivas y temporales a productivas y permanentes, no será hasta mediados de la década de los sesenta, pero

especialmente a partir de los setenta, que un proceso dirigido de inclusión de la región por parte del Estado costarricense, se llevaría a cabo (León, 2008, p.65).

Una tercera etapa inaugurada en el marco de un conflicto social regional determinó los principales cambios que hasta el día de hoy caracterizan a la RHN. Por un lado, el poco vínculo con el “Estado-nación”, centralizado en el Valle Central favoreció que en la lucha contra la dictadura Somocista y posteriormente durante la guerra de baja intensidad contra la Revolución Sandinista, la zona norte se convirtiera, como bien afirma León (2008), en una “frontera viva”.

Lo anterior favoreció que a través de la ayuda ofrecida por los EE.UU, se ampliara la construcción de un sistema de caminos rurales, interconectando la región a partir de la carretera Interamericana y otras vías centrales, y la creación de una red vial de caminos rurales que ayudaran a interconectar los diferentes asentamientos campesinos en la zona; un mejoramiento de los servicios (salud, recreación, educación, acueductos, electrificación, entre otros), lo cual se proponía fuera un factor estimulante para la inmigración de mano de obra nacional (Granados y Quesada, citados en León, 2008).

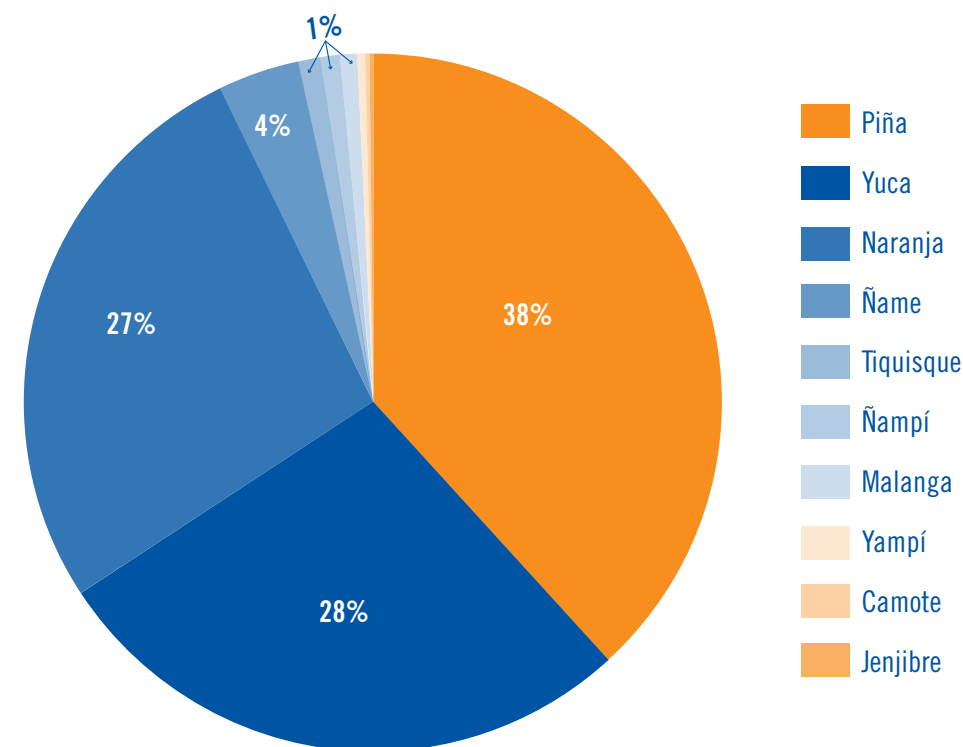
En materia económica, el “Proyecto Integral de Desarrollo de la Zona Norte” promovió el desarrollo “agro-técnico”, favoreciendo con esto la ampliación y nacimiento de la agro - industria en la región. Esta ampliación en la tecnificación y masificación de la producción agrícola, modificó sustancialmente la lógica de una producción agrícola mayoritariamente de subsistencia en granos, principalmente frijoles, a una agricultura más extensiva y tecnificada de productos no tradicionales como las raíces, tubérculos, piña y los cítricos.

De acuerdo con el informe sobre el censo de raíces tropicales y piña elaborado por el Ministerio de Agricultura y Ganadería para el año 2009, existen 53,259.7 hectáreas dedicadas a productos agrícolas en la región. De estas, un 38% son dedicadas a la piña, mientras cerca de un 27% de las hectáreas son dedicadas a la yuca y la naranja. Todo lo anterior comprueba, cómo se verá más adelante, la necesidad de mano de obra nicaragüense en estos productos. Esto también permite señalar el crecimiento y la transformación agrícola de la región con los monocultivos de piña y naranja como motor del desarrollo (ver gráfico 1.2 en siguiente página).

Una particularidad diferenciadora de piña, sobre todo con respecto a la yuca y el resto de productos, es que su producción depende de una gran inversión económica (US\$13,000- US\$15,000 por hectárea en el caso de la piña), lo que determina que su producción y comercialización esté en manos sobre todo de grandes empresas. Sin embargo, aún existe una producción de piña de pequeños y medianos productores que es comercializada en el exterior por intermediarios. En el caso de la naranja, tiene la particularidad de ser un producto binacional, es decir, tiene amplias extensiones de tierra a los dos lados de la frontera.

Gráfico 1.2. Distribución de la extensión en hectáreas según cultivo, 2009

Fuente: Elaboración propia a partir de MAG; 2009



1.3.2. Inmigración en la Región Huetar Norte

La RHN solo puede ser entendida a partir de las dinámicas de flujo, partida y permanencia de personas migrantes, sobre todo, como se destaca en la parte cuantitativa de este trabajo, de personas provenientes de Nicaragua. De acuerdo con la Unidad de Investigación en Fronteras Centroamericanas (UIFC), la llegada de migrantes a la RHN está definida por las fuertes tendencias a la expulsión que se constatan en Nicaragua, a los grandes requerimientos de mano de obra estacional y la baja disponibilidad de fuerza de trabajo local en las actividades económicas de la zona, especialmente las agropecuarias (2005, p.37).

Otra particularidad de la RHN está definida por su propia geografía, es decir, su cercanía con Nicaragua, lo que la convierte en una zona transfronteriza de flujos dinámicos. Asimismo, a diferencia de lo que sucede en otras zonas del país con alta presencia de personas migrantes, la RHN muestra una alta presencia de migrantes vinculados al crecimiento y desarrollo del sector agrícola de mediana y gran escala.

Los procesos migratorios en la RHN, pueden explicarse de la siguiente manera de acuerdo con la UIFC (2005):

- La migración que busca como destino el interior del país y utiliza la RHN como zona de tránsito.
- Las migraciones permanentes y sin retorno, que ubica a migrantes que adquieren o alquilan una casa para luego buscar trabajo y migrantes que se emplean permanentemente en labores agrícolas en fincas o labores domésticas.
- La migración estacional vinculada con las dinámicas agrícolas y fechas de cultivo de la región. En este caso se encuentran los y las migrantes temporales que trabajan por un tiempo en una actividad específica y luego regresan a Nicaragua, y los y las migrantes que transitan entre distintos tipos de actividad económica, de acuerdo con los ciclos productivos de la RHN (piña, naranja, arroz, frijol, yuca y banano).
- La migración entre zonas y productos a lo interno del país, es decir, aquellos y aquellas migrantes que combinan su trabajo en la RHN con otras actividades y zonas, por ejemplo, la zafra en la Región Chorotega o la recolección del café en la Región Brunca.
- Por último, una migración mucho menor es la que se da en zonas como Papaturo y Upala, o San Carlos y Los Chiles, zonas en las cuales hay una migración diaria, ya sea por ser zonas de tránsito o por migrantes que trabajan durante el día en la naranja, principalmente, y regresan por la noche para dormir del lado nicaragüense (UIFC, 2005, p.39).

La condición de los y las migrantes en la RHN, como se constatará más adelante, varía entre las personas que llegan al país con un estatus migratorio regularizado y quienes lo hacen de manera irregular. Una amplia mayoría de las personas que migran son hombres, aunque también hay fuentes de trabajo para mujeres en las plantas empacadoras, el trabajo doméstico o en las labores de aseo y limpieza en hoteles y de cocina en restaurantes. Se constata también que una mayoría de las personas migrantes en la zona poseen un nivel de escolaridad inferior al del costarricense (UIFC, 2005).

Cuadro 1.3. Temporalidad de los principales cultivos en la RHN

Fuente: Elaboración propia a partir de UFC, 2005: 45

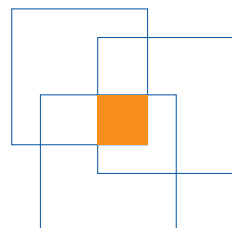
| Mes/cultivo | e | f | m | a | m | j | j | a | s | o | n | d |
|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Frijol | S | S | S | | | | | | C | C | C | S |
| Maíz | | S | S | | C | | | | C | S | S | |
| Yuca | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C |
| Piña | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C | S&C |
| Naranja | C | C | C | C | | | | | | | | |
| Caña | C | C | S | S | | | | | | | | |

S Siembra
 C Cosecha
 S&C Siembra y cosecha

En el caso de las labores agrícolas, el cuadro 1.3 muestra los ciclos de producción diferenciados y por producto. La producción anual de yuca y piña hacen que estos productos atraigan a quienes cuya migración es de carácter más permanente, aunque también se encuentra a personas migrantes que trabajan por un tiempo y regresan a Nicaragua.

En el caso de la naranja, el otro gran producto de la RHN, los picos más altos de presencia de población migrante se dan entre enero y abril, meses de la cosecha propia de la naranja. La abundante oferta de mano migrante en la RHN, sin embargo, ha producido una depreciación del trabajo agrícola y los salarios, de lo cual se benefician diferentes actores, así como de la condición de irregularidad de las personas migrantes.

Para finalizar este apartado, es importante subrayar aspectos que se han destacado con respecto a la migración en la RHN. La mayoría de fuentes académicas consultadas coinciden en tres situaciones con respecto a la población migrante nicaragüense en la RHN. En primer lugar, que su presencia en la formación y consolidación de la RHN es histórica. En segundo lugar, hay coincidencia también en torno a la estrecha relación entre agricultura y mano de obra migrante, caracterizada, sobre todo, por un déficit estructural de mano de obra costarricense en el sector. Y en tercer y último lugar, destacan las pobres condiciones de contratación y las diferencias que se marcan por el estatus migratorio de cada persona.



CAPÍTULO 2

Condiciones laborales e inserción laboral de hombres y mujeres migrantes en la RHN

En esta sección, se hace un análisis de las condiciones en las cuales la población migrante se inserta en el mercado laboral de la RHN. Primero, se comparan datos de inserción laboral del total de la población ocupada en Costa Rica, con la población ocupada en la RHN, para así establecer diferencias o similitudes en los sectores de trabajo en que la población ocupada encuentra empleo y las condiciones en las cuales labora.

Segundo, se hace una comparación de la población costarricense con la población migrante en la RHN, para establecer si esta población se inserta en condiciones de desventaja con respecto a las y los costarricenses. Si bien en estas dos secciones el tema de género es transversal, es sobre todo en la tercera sección donde se hace una comparación muy específica entre la población migrante masculina y femenina en la RHN. Esta sección tiene como objetivo conocer en cuáles sectores se insertan las mujeres migrantes en la zona, bajo qué condiciones y si estas condiciones son similares o muy diferentes a las de los hombres migrantes en la RHN.

Este análisis se hace con base en dos fuentes del Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica: las Encuestas Nacionales de Hogares (ENH - período 2010-2012) y las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHMP – período 2005-2009), por un lado, y los Censos de Población del 2000 y el 2011, por otro. Las primeras permiten analizar en detalle las condiciones laborales, así como la evolución de estas en períodos muy cortos. Permiten además la comparación a nivel de la RHN con el resto del país, entre población costarricense y migrante y entre hombres y mujeres. No permite, sin embargo, una desagregación por cantones o municipios.

Los datos de los dos Censos posibilitan hacer un análisis a más largo plazo, pero dado que su intervalo es de más de una década, esconden muchos de los acontecimientos que pueden haber generado variaciones en estas tendencias más generales. Los Censos permiten además una desagregación a nivel de cantón, que da mayor claridad sobre las ramas de actividad que emplean más personas dentro de la RHN. También permiten la comparación entre población total y migrante y entre hombres y mujeres.

2.1. Caracterizando la Región Huetar Norte

La RHN tiene una larga historia de migraciones. Su conformación se caracteriza por haber sido formada por procesos migratorios de poblaciones campesinas e indígenas provenientes del Valle Central, de la actual Región Chorotega y otras comunidades aledañas de Costa Rica y Nicaragua” (Valverde y Acuña,

2011). Especialmente en las últimas décadas, se ha intensificado la relación con Nicaragua, por la demanda de mano de obra de las actividades económicas de la zona.

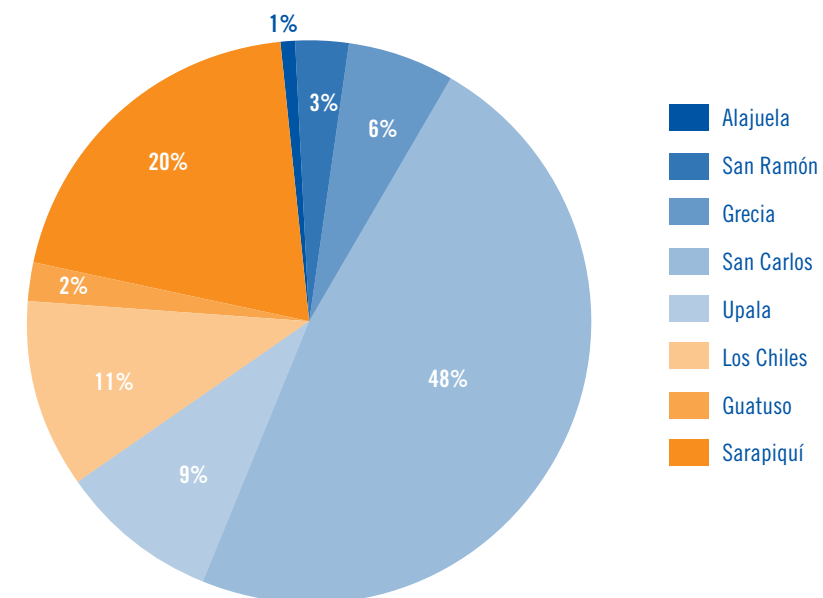
Según Valverde y Acuña (2011), la economía de la RHN se caracteriza por una diversificación significativa y su intensidad en el uso del territorio y la mano de obra. “Históricamente, en esta región han coexistido actividades tradicionales y no tradicionales vinculadas al mercado interno (ganadería de leche y granos básicos) y, en época reciente, actividades orientadas al mercado externo (cítricos, madera, jengibre, plantas ornamentales, raíces y tubérculos, entre otros). Destaca la presencia de complejos agroindustriales que alternan con pequeñas y medianas propiedades, las cuales predominan en la estructura de tenencia de la tierra” (Programa Estado de la Nación, 2007; en Valverde y Acuña. 2011, p.8).

Como se discutió en el apartado anterior, existen desigualdades importantes de la zona RHN con respecto a otras regiones en el país. A continuación, se comparan algunos indicadores socio-económicos claves de la inserción laboral de esta región con el promedio del país, para así analizar estas diferencias. Se hace énfasis en la población ocupada, dado el interés del presente estudio.

Entre el 2010 y el 2012, los datos de la ENH (2010-2012) muestran que la población ocupada total en Costa Rica se incrementó de 1, 901,029 a 2, 010,955, lo que significó un aumento de 5.8%. En el mismo período, la población ocupada en la RHN aumentó en un 10.5%, de 98,294 a 108,656. Es decir, la RHN creó más puestos de trabajo que el promedio del país en los últimos tres años. No obstante, no se brinda información sobre la calidad del trabajo que se ha creado, aspecto que se analizará más adelante. El gráfico 2.1 muestra, con base en datos del Censo 2011, la distribución de esta población por cantones y distritos, revelando que más de la mitad de la población vive en San Carlos.

Gráfico 2.1. RHN: Distribución de la población ocupada por cantón

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, CENSO 2011



Además, la región sufrió menos las consecuencias de la crisis financiera del 2008, que otras regiones en el país como Guanacaste (Voorend y Robles Rivera, 2011). Entre el 2008 y el 2009, datos de la EHPM sugieren que mientras la disminución de la población ocupada total en Costa Rica fue de un -6.8%, en la RHN fue solo de -5.4%. Estos dos datos demuestran el dinamismo económico de la RHN, altamente influenciado por actividades agrícolas, agroindustriales y el turismo y menos dependiente del capital financiero vinculado al volátil sector inmobiliario, como por ejemplo Guanacaste.

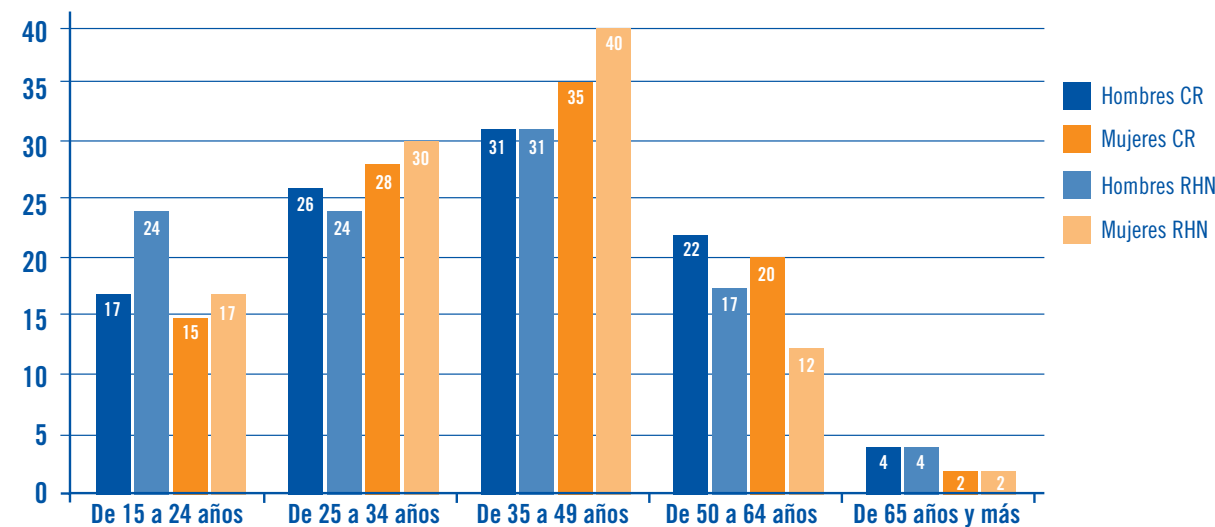
En el caso particular del turismo, en La Fortuna, si bien puede decirse que en términos porcentuales el impacto fue menor que en Guanacaste, como se verá en el siguiente apartado sobre la visión de los empleadores, éstos se mantienen aún precavidos por los impactos en la llegada y ocupación de sus hoteles en los últimos años. Es decir, una gran parte del impacto que se sintió en Guanacaste se vinculó directamente con la caída del sector de construcción (Voorend y Robles Rivera, 2011) y en el turismo en general, pero en la RHN en específico esta caída no ha sido tan dramática. Esto, sin embargo, y de acuerdo con lo expresado por los empresarios, no implica que la crisis no haya tenido efectos, sino que los efectos de la crisis se han combinado con el impacto negativo de la revalorización del colón frente al dólar.

2.1.1. Edad y nivel educativo

En el 2012, a nivel nacional, las mujeres representaban el 38% del total de la población ocupada. En la RHN esta inserción laboral femenina solo llega al 29.6%. En el gráfico 2.2, se compara la estructura etaria de la población ocupada de la RHN con la nacional. Destaca que la RHN tiene una población ocupada considerablemente más joven que el resto del país, entre los hombres de 15 a 24 años. Este grupo etario tiene un peso de 7 puntos porcentuales más (24%) que el promedio nacional (17%).

Gráfico 2.2. Estructura etaria de la población ocupada total y de la RHN, por sexo, 2012

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, EHN 2012



Las mujeres ocupadas de la RHN, en contraste, tienen una estructura muy similar a la del total del país, con un fuerte peso de mujeres (47%) con menos de 34 años. Lo que parece señalar el gráfico, es que el mercado laboral necesita personas jóvenes, con un peso muy fuerte de hombres menores de 25 años: casi una de cada cinco de todas las personas ocupadas en la región. Esto se vincula directamente con la naturaleza que tienen las actividades (pesadas) agrícolas, donde existe una demanda de mano de obra masculina joven.

Cuando se compara el nivel educativo de la población ocupada en la RHN con los promedios nacionales para el 2012 (gráfico 2.3), se evidencian las diferencias en el tipo de inserción laboral, que se da mayoritariamente en puestos que demandan menos preparación educativa.

Gráfico 2.3. Costa Rica: Nivel de instrucción de la población ocupada, por sexo, 2012

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, EHN 2012

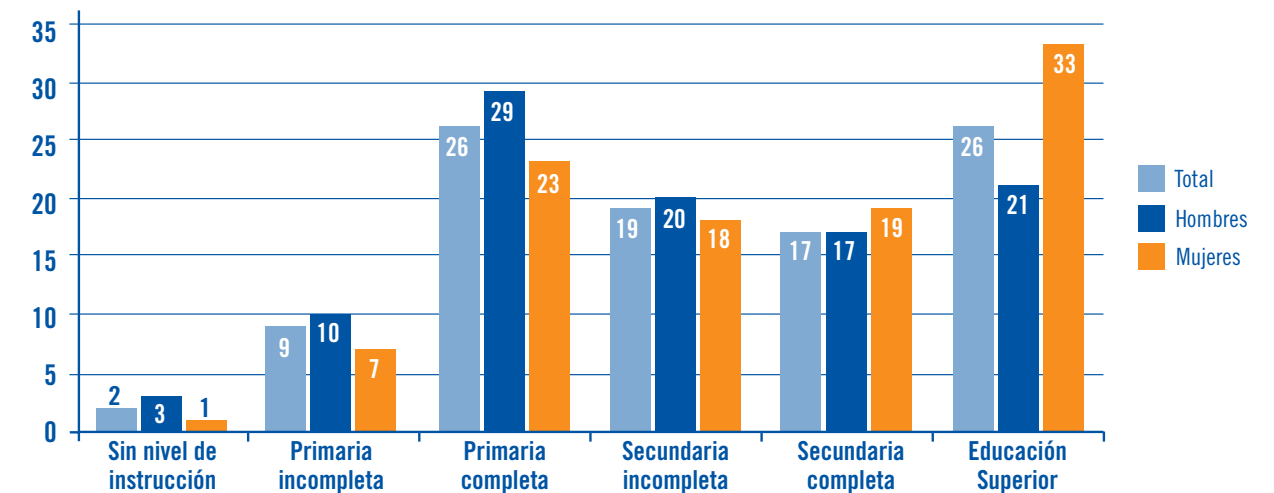
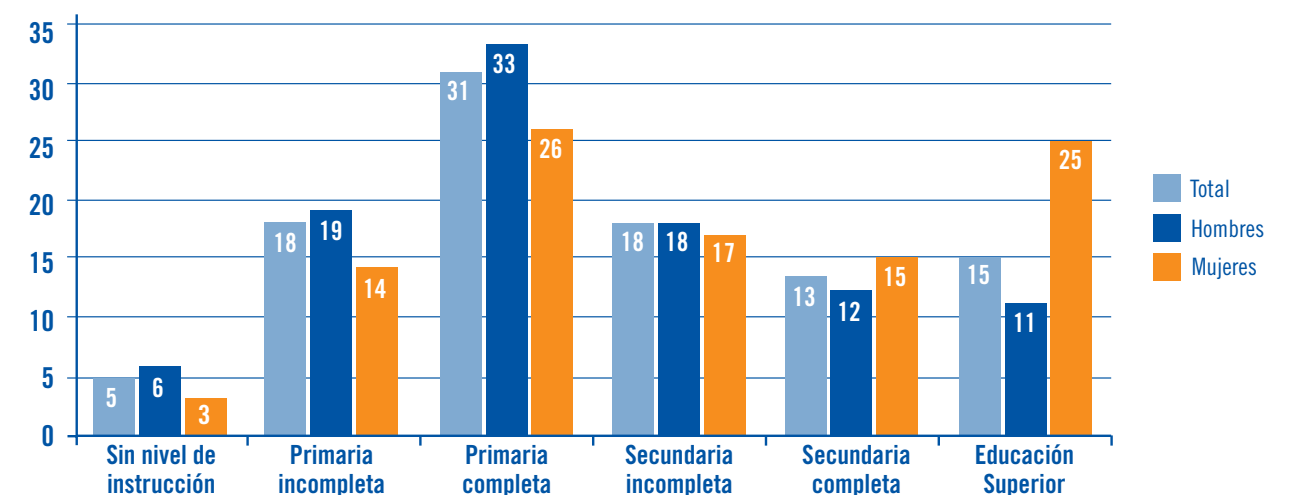


Gráfico 2.4. RHN: Nivel de instrucción de la población ocupada, por sexo, 2012

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, EHN 2012



La población ocupada en toda Costa Rica tiene un porcentaje importante de personas con educación superior completa. Una en cada cuatro personas tiene alguna educación superior, sea académica o técnica, y entre las mujeres es incluso más alto: una en cada tres mujeres. Solo el 13% de los hombres y un 8% de las mujeres a nivel nacional, no ha terminado primaria.

Estos mismos indicadores para la RHN cuentan una historia muy diferente. Es notable que en la RHN el porcentaje de personas con educación superior (15%) sea muy inferior al promedio nacional (26%). Si bien sigue siendo cierto que entre mujeres hay un mayor porcentaje con educación superior (25%) que entre hombres (11%), ambos sexos no alcanzan los promedios de la población nacional (33% para mujeres, y 21% para hombres).

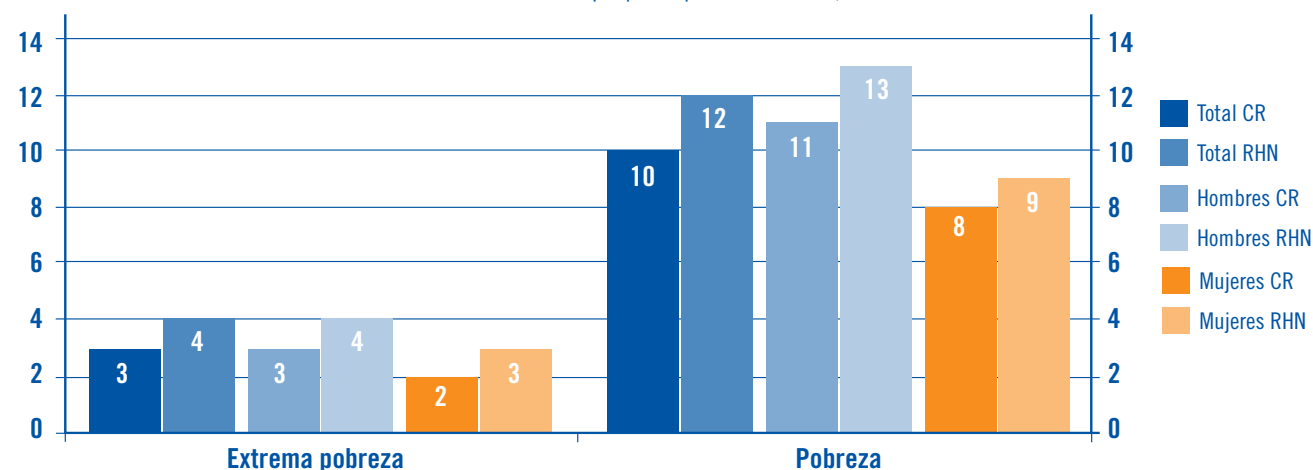
Más allá de que estos datos confirmen la mayor escolaridad de las mujeres en Costa Rica, lo cual es cierto para la RHN también, se corrobora la existencia de desigualdades muy importantes en cuanto al acceso al sistema educativo en el país. Parece mucho más común en la RHN no contar con secundaria completa (72%) que a nivel nacional (57%). En la RHN hay un peso mucho mayor de personas que tienen solo primaria (31% vs. 26% nacional) o que no han terminado primaria (18% vs. 9%). Como un aspecto positivo, entre los años 2010 y 2012, aumentó la población ocupada con educación superior con un punto porcentual. Dado que la población ocupada en la RHN ha crecido en este período, implica que efectivamente hay un aumento (leve) de la población con niveles educativos mayores.

2.1.2. Tasas de pobreza

Posiblemente la baja preparación educativa en la zona en general, se vincula tanto con las oportunidades de educación, como con las demandas de mano de obra en el mercado laboral en actividades como la agro-industria, que es una demanda de mano de obra barata y no calificada, sin la necesidad de una formación académica prolongada.

Gráfico 2.5. Costa Rica y RHN: Tasas de pobreza y pobreza extrema, por sexo, 2012

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, EHN 2012



El menor acceso a educación también tiene implicaciones para los niveles de pobreza. En la RHN hay un porcentaje mayor de la población ocupada que se encuentra en situación de pobreza. A nivel nacional, en el año 2012, un 3% y 10% de la población ocupada se encontraba en condiciones de pobreza extrema y pobreza, respectivamente. En la RHN estas cifras suben a 4% y 12%, respectivamente. Es notable que especialmente entre los hombres (13%), esta cifra sea mayor a la media nacional (11%). Esto se vincula con el tipo de inserción laboral que se da entre los hombres en la región, muchas veces en el campo agrícola. También llama la atención que tanto a nivel nacional como en la RHN, las mujeres se encuentran en menor número en situaciones de pobreza y extrema pobreza que los hombres. Posiblemente, esta menor incidencia de la pobreza entre las mujeres tiene relación directa con el mayor acceso a educación. Es esperable que estas características también afecten el tipo de inserción laboral.

Por otro lado, existen otras tensiones, por ejemplo en el trabajo doméstico no remunerado que experimentan las mujeres, pero que no necesariamente se reflejan en los datos aquí presentados. Es decir, ellas más que ellos tienen que lidiar con las responsabilidades del cuidado de sus hijos, un tema que se discutirá en el siguiente apartado. Los datos presentados solo miden pobreza en dinero, no en tiempo. Si bien se necesitaría una investigación con datos sobre el uso de tiempo para confirmar estadísticamente esta mayor tensión de tiempo entre las mujeres en la RHN, con base en el trabajo cualitativo se puede afirmar que efectivamente es un tema de importancia.

2.1.3. Rama de actividad

Para analizar en cuáles actividades se inserta la población ocupada en la RHN, se usan datos de los Censos del 2000 y el 2011. Estos constituyen la fuente más completa y confiable que existe en Costa Rica sobre la población, y permiten la comparación de dos puntos en el período de la última década. El gráfico 2.6 muestra estos datos para la población ocupada de la RHN⁴.

Haciendo un análisis de la información presentada en el gráfico siguiente, destaca inmediatamente la importancia del sector agrícola para los hombres, aunque en el período 2000-2011 ha perdido importancia relativa. Sin embargo, en el 2011, todavía emplea al 44% de todos los hombres en la región. La agricultura como sector de empleo tiene significativamente menos importancia para las mujeres, aunque emplea al 13% del total de las mujeres en la región. Para ambos sexos la actividad “comercio y reparación” es importante, aunque más para mujeres (20%) que para hombres (15%) y de nuevo, para ambos sexos, esta actividad ha aumentado su importancia a través de la última década.

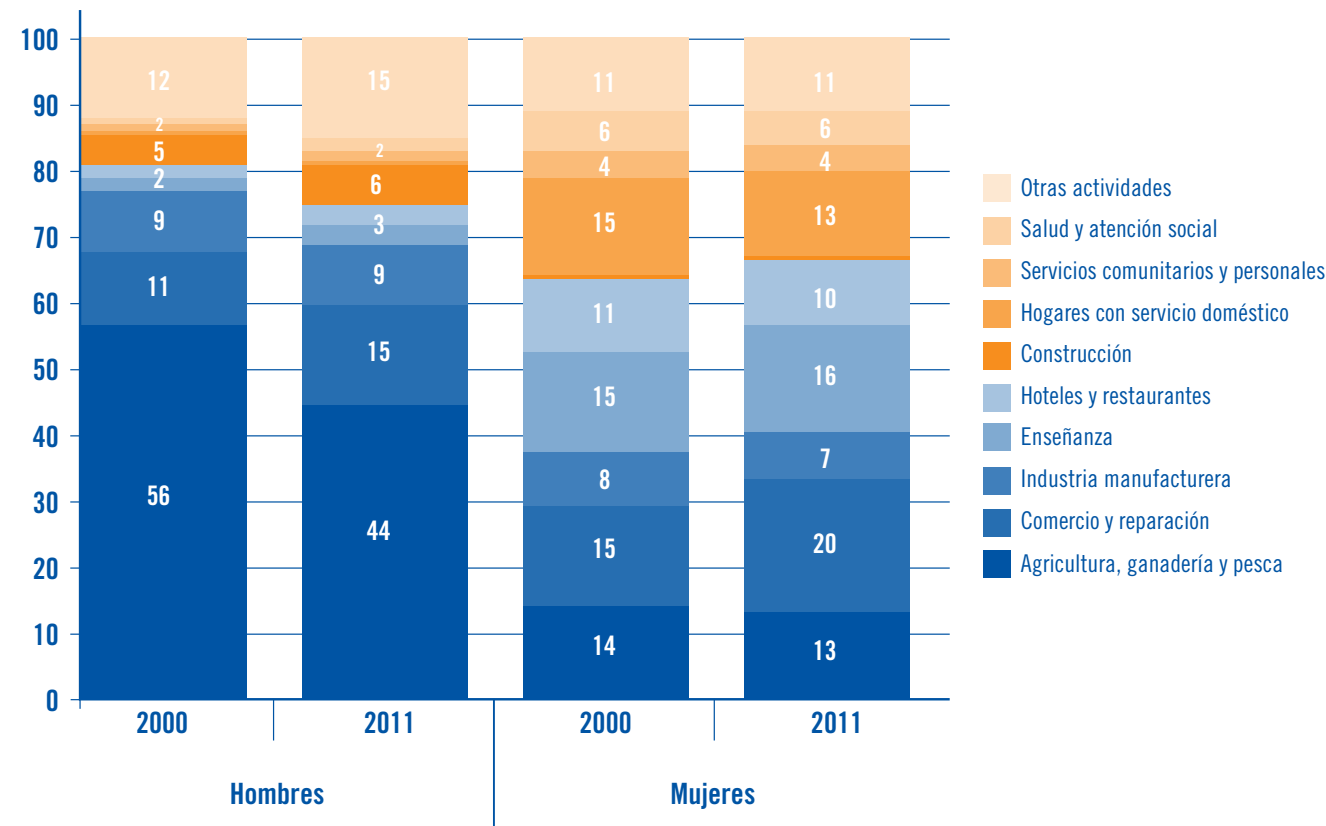
Hay cuatro actividades que emplean relativamente más mujeres que hombres: enseñanza (16% de mujeres, 3% de hombres), hoteles y restaurantes (10% y 3%, respectivamente), el servicio doméstico (13% y 1%, respectivamente) y la salud y atención social (6% y 1%, respectivamente). Es decir, existe

⁴ Hay una serie de actividades que tienen, tanto entre los hombres como entre las mujeres, muy poca importancia como sectores de empleo en la RHN. Se ha agrupado estas actividades bajo el nombre “Otras actividades” para hacer más fácil de interpretar el gráfico. Estas actividades son: Organizaciones extraterritoriales; Servicios comunitarios y personales; Administración pública; Intermediación financiera; Transporte, Almacenamiento y comunicaciones.

una segregación horizontal de género donde las mujeres se insertan en ramas de actividad que son tradicionalmente consideradas femeninas.

Gráfico 2.6. RHN: Población ocupada por rama de actividad y sexo, 2000 y 2011

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, Censo 2000 y 2011



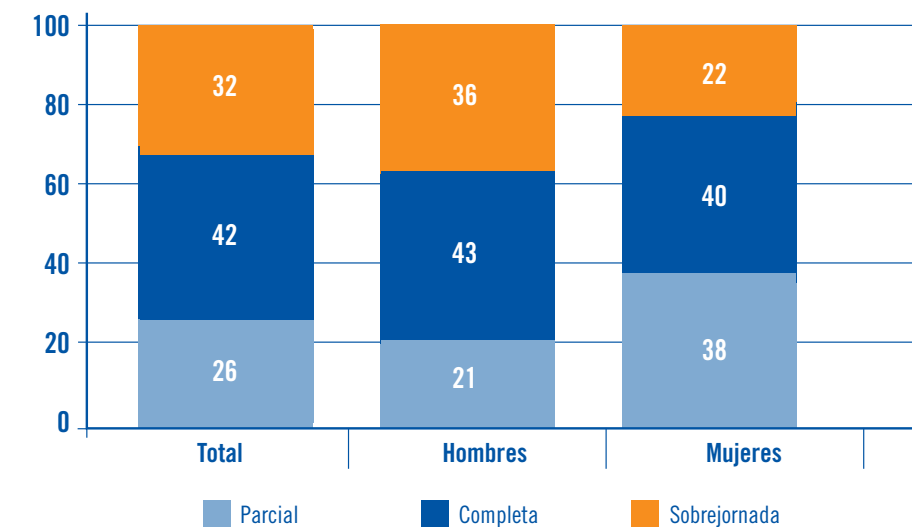
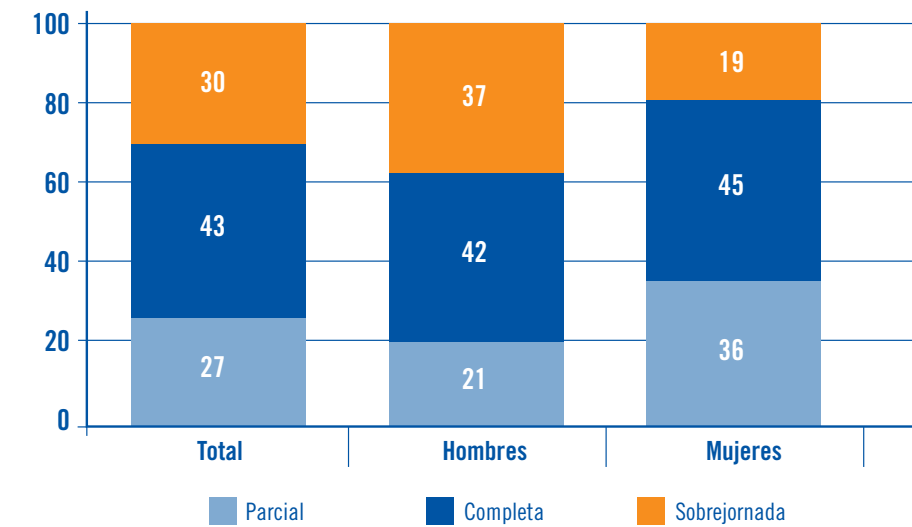
Parece, con excepción del trabajo doméstico, que en general las actividades en las cuales se insertan las mujeres, implican una mayor preparación educativa que las actividades típicamente “masculinas”. Es decir, las mujeres se insertan más que los hombres en actividades de mejor calificación, incluso dentro de los mismos sectores -como se verá más adelante-, por su mayor preparación educativa, lo cual también explica la menor incidencia de pobreza entre las mujeres. Queda por verse en las secciones siguientes si esto también aplica a la población migrante en la RHN, o si son precisamente las mujeres migrantes quienes se insertan en el sector del trabajo doméstico.

2.1.4. Otras características laborales

En cuanto a la jornada laboral y la estabilidad del empleo de las personas activas en la RHN, no presentan mayores diferencias con respecto al nivel nacional. El 22% de las mujeres en la RHN trabajan más de una jornada completa de 48 horas, versus el 19% a nivel nacional. En cuanto a la jornada parcial de menos de 40 horas, también es muy similar: 38% vs. 36%, respectivamente.

Gráficos 2.7 a y 2.7b. CR y RHN: Tipo de jornada laboral, por sexo

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, EHN 2012



No existen mayores diferencias entre la población nacional y la población de la RHN en cuanto a la estabilidad del empleo. El 88% de los hombres a nivel nacional y el 86% de los hombres de la RHN, dicen tener un empleo permanente. Para las mujeres es el 92% y el 90%, respectivamente. Dado que en la RHN el sector agrícola representa una fuente de empleo para una importante parte de la población ocupada, no sorprende que haya una tasa levemente más alta de hombres (7% vs. 6%) y mujeres (5% vs 3%), que se insertan en actividades ocasionales vinculadas a este sector.

Además, entre los datos a nivel nacional y de la RHN, existe muy poca variación con respecto al número de empleos que tienen las personas ocupadas: el 96% de los hombres y las mujeres dicen tener solo un empleo.

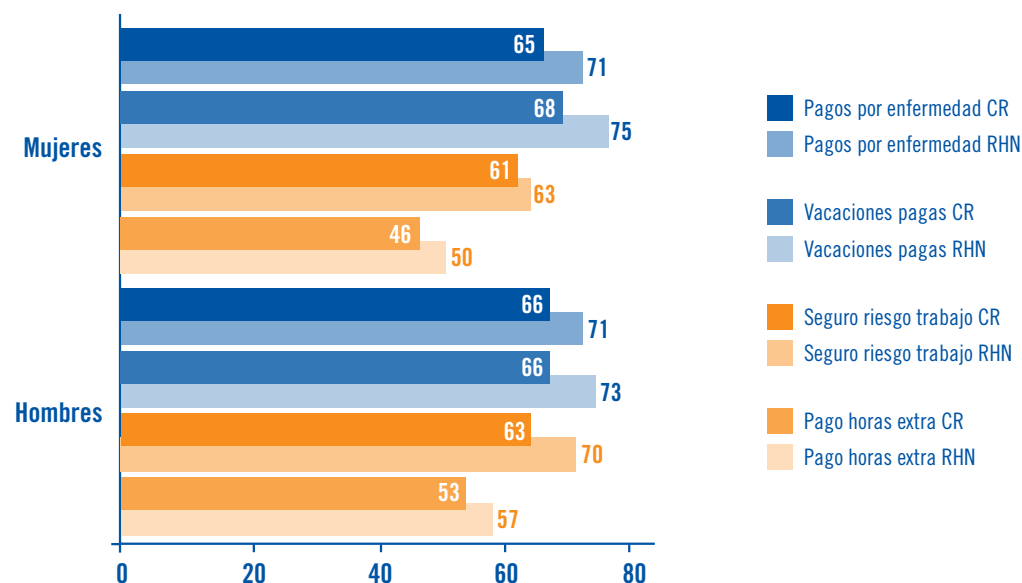
2.1.5. Derechos laborales

La sección 2.2.5 contiene un análisis comparativo de los tipos de aseguramientos entre los hombres y las mujeres ocupados, tanto nacional como migrante, a nivel del país y la RHN. Entre las personas asalariadas, los datos de la Encuesta Nacional de Hogares permiten analizar qué tipo de derechos laborales disfrutaban, específicamente pagos por días de enfermedad, vacaciones pagas, seguro de riesgo de trabajo y reconocimiento de las horas extra.

En el gráfico 2.8 se muestran estos derechos para el total del país y para la RHN (que se muestra adentro de cada columna en color claro). Si bien estos son derechos laborales que todas las personas asalariadas deben tener, los datos muestran que tanto a nivel nacional como en la RHN no es así. Por ejemplo, entre un 25% y un 30% de la población no disfruta de pagos por días de enfermedad, ni vacaciones pagas, sin que haya mucha variación por sexo. Además, dos de cada cinco mujeres no tiene un seguro de riesgos de trabajo, y una de cada dos mujeres no recibe pago si trabaja horas extra.

Gráfico 2.8. Derechos laborales de la población ocupada en CR (colores oscuros) y RHN (colores claros)

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, EHN 2012



De la información destaca que en todos los derechos analizados, las personas en la RHN disfrutaban un menor acceso a ellos que el promedio nacional. Es decir, una persona que trabaja en la RHN tiene menor posibilidad de disfrutar de los derechos laborales que una persona promedio en el resto del país.

En suma, la RHN presenta algunas similitudes y diferencias con las características y tendencias en los mercados laborales a nivel país. Por un lado, la estabilidad del empleo o la duración de la jornada no son muy diferentes a las del resto del país. Sin embargo, la región presenta otras grandes diferencias casi siempre en desventaja con el resto del país.

En general, tienen menos acceso a la educación, hay tasas más altas de pobreza y una alta dependencia del sector agrícola para el empleo, aunque otros sectores, como por ejemplo el comercio y el turismo para ambos sexos, o el servicio doméstico y la enseñanza para las mujeres, han tomado más centralidad en el empleo en la región. La gran dependencia de la agricultura, especialmente para los hombres migrantes, hace que exista también una alta competencia en estos mercados laborales secundarios. En la próxima sección se estará prestando especial atención a la población migrante en la RHN, haciendo siempre referencia a mujeres y hombres, y en lo posible la comparación no solo con la población costarricense en la RHN, sino también con la población migrante en el resto del país.

2.2. Caracterizando la población migrante en la Región Huetar Norte

El interés central de este informe está en conocer las características de la población migrante, especialmente la femenina, en la RHN. Por esta razón, en este apartado se analizan los mismos datos del apartado anterior para la población ocupada migrante en la región. En la medida de lo posible se hace un análisis por sexo con la población ocupada costarricense en la RHN, para entender las situaciones diferenciadas de los hombres y las mujeres. Además, en algunas secciones, se comparan los datos con las características de la población migrante total del país, con el fin de identificar particularidades que enfrentan las personas migrantes por residir en la RHN.

Los datos de la ENH (2010-2012), muestran que la población ocupada migrante en la RHN aumentó de 20,988 a 23,059 personas. Siete de cada diez migrantes en la región son hombres, aunque ha habido un aumento en la presencia relativa de las mujeres. En el 2010, las mujeres representaban el 24.4% de la población migrante en la RHN, pero dos años después representaban el 29.5%, lo que significó un aumento de más de cinco puntos porcentuales.

El cuadro 2.1 muestra la presencia de la población migrante en la región y la compara con la presencia de migrantes a nivel nacional. Destaca claramente la presencia significativa de población migrante en la RHN.

A nivel nacional, entre la población ocupada, el porcentaje de migrantes subió de 10.9% en el 2000, a un 12.3% en el 2011; mientras que en la RHN el porcentaje se mantuvo relativamente estable alrededor del 20%. Es decir, de cada cinco personas ocupadas en la RHN, una es migrante.

Cuadro 2.1. Presencia de la población ocupada migrante (nicaragüense) en Costa Rica y la RHN, por sexo, 2000 y 2011

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, Censos 2000 y 2011

| | Costa Rica | | RHN | |
|---|------------------|------------------|---------------|----------------|
| | 2000 | 2011 | 2000 | 2011 |
| Población ocupada total | 1,291,266 | 1,670,632 | 68,763 | 114,720 |
| % migrantes | | | | |
| Total | 10.9 | 12.3 | 19.2 | 20.7 |
| Hombres | 10.4 | 12.0 | 19.9 | 21.5 |
| Mujeres | 12.3 | 12.8 | 16.4 | 18.4 |
| Población ocupada migrante total | | | | |
| | 141,379 | 205,182 | 13,193 | 23,717 |
| % nicaragüenses | | | | |
| Total | 76.4 | 75.9 | 96.1 | 95.6 |
| Hombres | 77.0 | 76.7 | 96.5 | 96.0 |
| Mujeres | 75.0 | 74.3 | 94.2 | 94.6 |

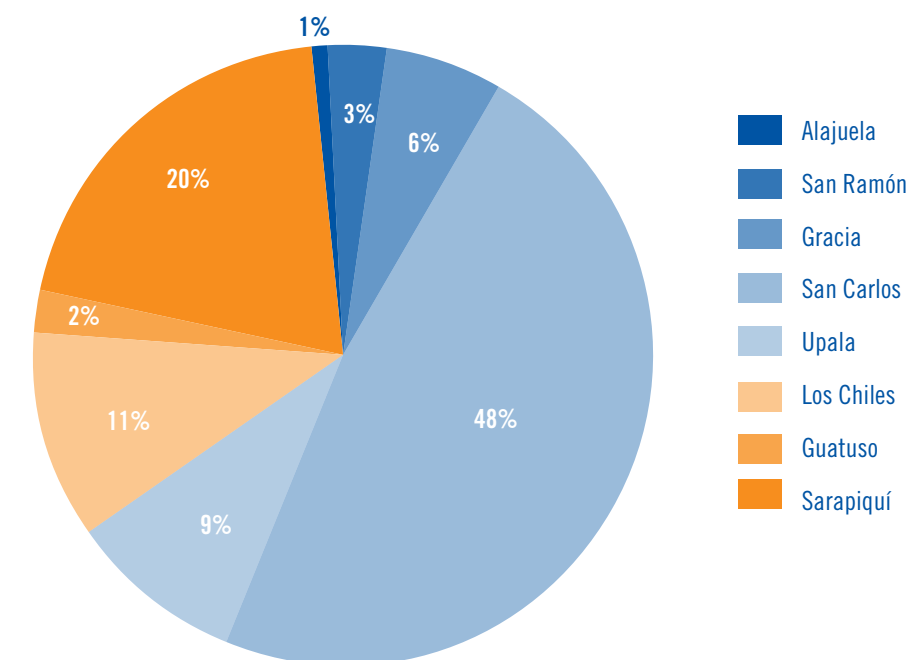
Es conocido que la mayoría de las personas migrantes en Costa Rica viene de Nicaragua (Morales y Castro, 2006; Sandoval, 2008; Voorend, 2013), y los datos confirman que el 76% de todas las personas migrantes ocupadas en Costa Rica es nicaragüense. En la RHN, sin embargo, la presencia de la población migrante nicaragüense es mucho mayor, con un 96%.

No es de sorprender la presencia significativa de inmigración nicaragüense, primera, por la cercanía de las zonas sur de Nicaragua con la RHN y segunda, por la alta y fluctuante demanda de mano de obra de baja calificación para el sector de la agricultura, donde se inserta gran parte de la población nicaragüense. Esto también explica la mayor presencia de hombres que mujeres migrantes en la región, dado que existe una alta segmentación horizontal de género en este sector, donde la mayoría de los trabajos son considerados “masculinos” por la carga física que implica la labor en la producción agrícola a gran escala, como se verá más adelante en el análisis cualitativo de la RHN.

El gráfico 2.9 muestra, con base en datos del Censo 2011, la distribución de esta población por cantones y distritos, mostrando que más de la mitad vive en San Carlos y una buena parte en Sarapiquí y los Chiles.

Gráfico 2.9. RHN: Distribución de la población ocupada por cantón

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, CENSO 2011



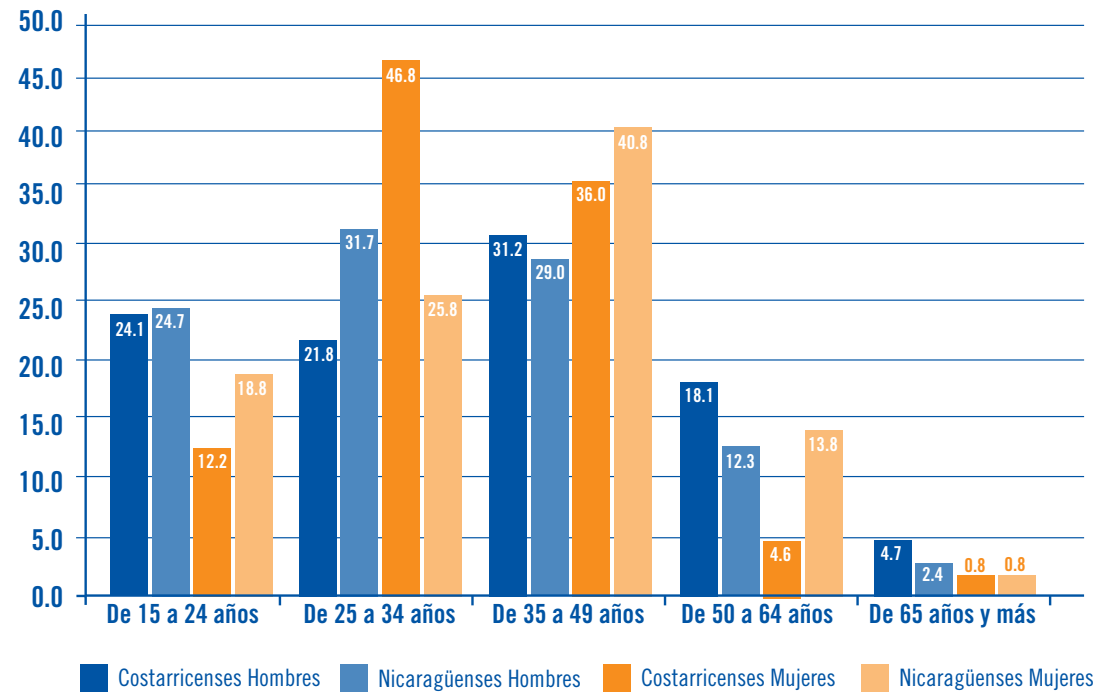
2.2.1. Edad y nivel educativo

En la sección 2.1.1 se mostró que en la población de la RHN existe una mayor presencia de personas jóvenes que en el resto del país. El gráfico 2.10 compara la población costarricense y nicaragüense en la RHN, destacando que en esta última la presencia de población joven en edades productivas y reproductivas (25-34 años), es incluso más alta. Es una diferencia significativa en este grupo de edad, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Para los primeros, el 31.7% de la población nicaragüense (masculina) tiene entre 25-34 años, mientras que para las segundas es el 46.8%. La población costarricense en ese rango de edad en la RHN, es significativamente menor con 21.8 y 25.8%, respectivamente.

Por otra parte, entre las personas migrantes hay poca población de edades mayores (50-64 años, o 65 y más). Este alto número de población joven en edades productivas y la baja cantidad de población con edades mayores, se vinculan directamente con los patrones de migración en la zona, que se caracterizan por una migración laboral joven, de baja calificación, orientada a labores en mercados laborales secundarios, específicamente el trabajo agrícola para los hombres y el servicio doméstico para las mujeres.

Gráfico 2.10. Estructura etaria de la población costarricense y nicaragüense de la RHN, 2012

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, EHN 2012



Los gráficos 2.11a-c demuestran que la fuerza laboral migrante en la RHN es de muy baja calificación. Hay dos comparaciones que son especialmente interesantes para efectos de conocer la situación de la población migrante en la RHN. Primero, entre la población ocupada migrante y costarricense en la RHN, para indagar si los primeros han tenido menos acceso al sistema educativo que los nacionales. Y segundo, especialmente importante para la política pública, una comparación geográfica entre la población migrante a nivel nacional y en la RHN, para analizar si las condiciones laborales y sociales de la RHN atraen migrantes con otras características educacionales que en el resto del país.

Los datos muestran que las personas costarricenses tienen niveles educativos mucho más altos que las personas migrantes a nivel nacional (ver sección 2.1.1.). También en la zona rural, aunque hay una menor preparación educativa en comparación con el resto del país, las y los costarricenses tienen una mayor preparación que una persona promedio migrante. Si se hace la comparación con las y los migrantes en la RHN, esta diferencia se vuelve abismal.

En la RHN, el 85% de la población costarricense tiene por lo menos primaria. Solo un 2.4% no tiene ningún nivel de instrucción y es menor entre las mujeres (1.4%). Entre la población migrante en la RHN, sin embargo, un 67% tiene niveles educativos extremadamente bajos para el contexto costarricense: el 43% no tiene ninguna preparación educativa y el 24% nunca terminó primaria. Incluso en comparación

con la población migrante a nivel nacional, el nivel educativo de las personas migrantes en la RHN es extremadamente bajo.

Gráficos 2.11 a-c: Nivel de instrucción de la población ocupada costarricense y migrante en Costa Rica y la RHN, 2012

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, ENH 2012

Gráfico 2.11a. Población ocupada inmigrante total (en CR), 2012

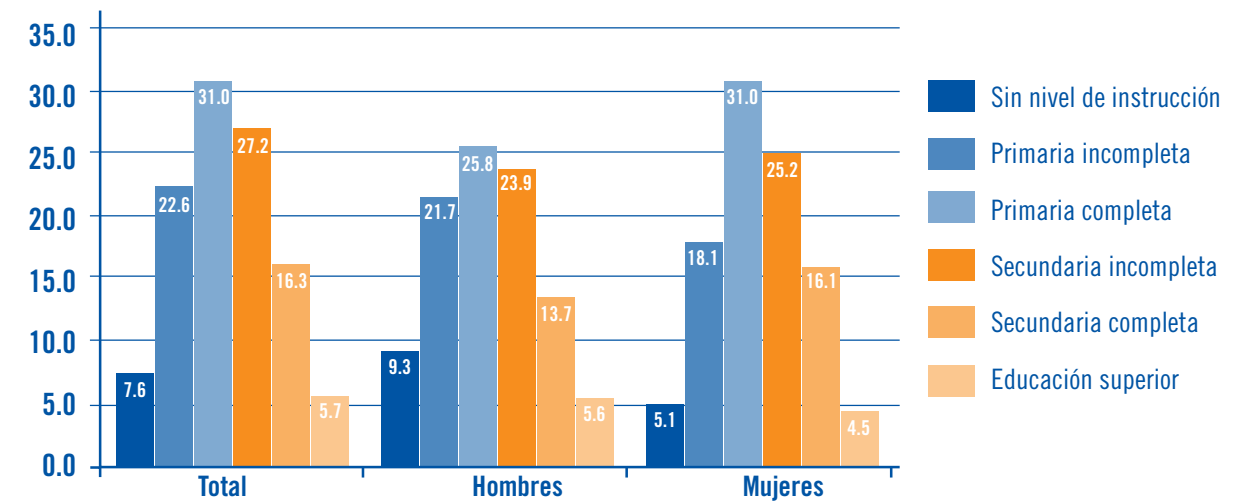


Gráfico 2.11b. Población ocupada costarricense en la RHN, 2012

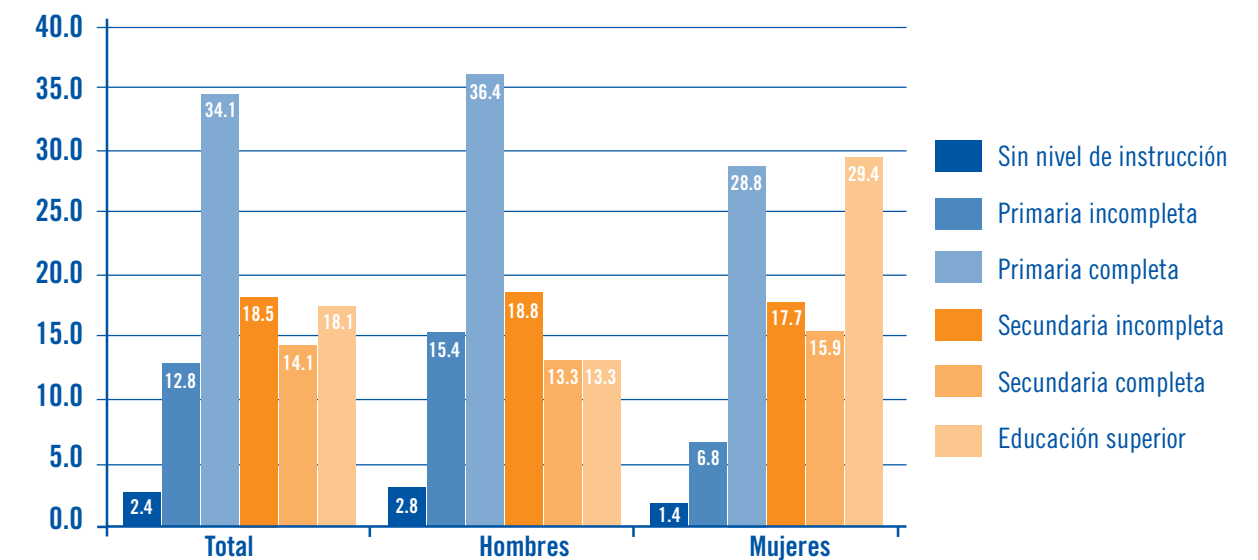
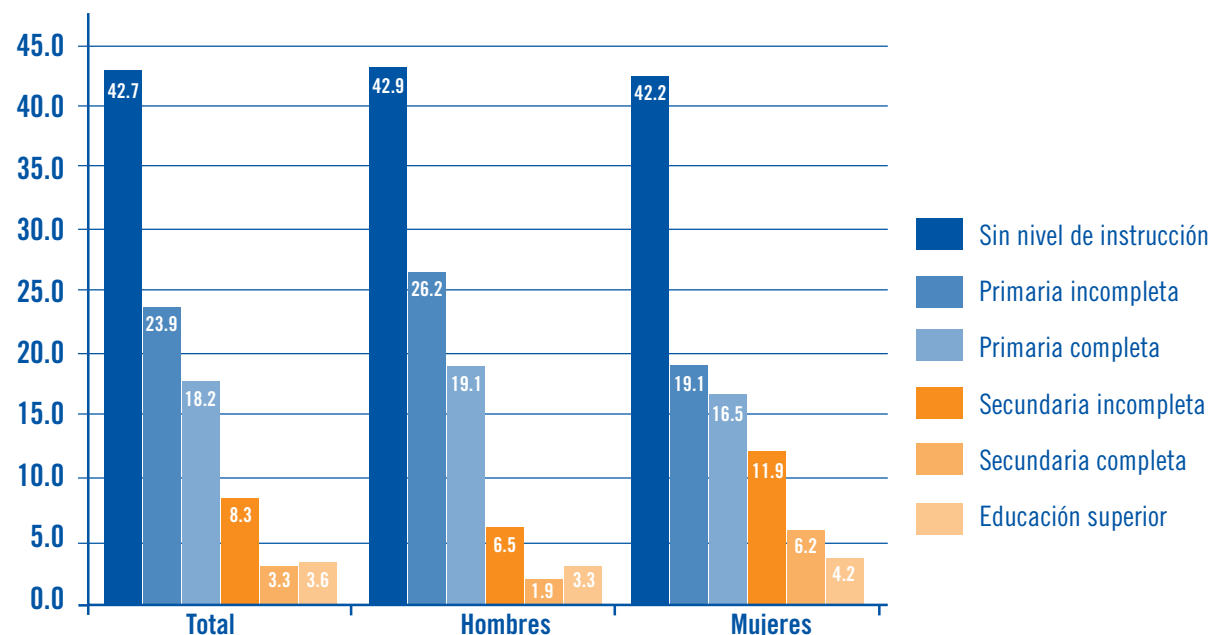


Gráfico 2.11c. Población ocupada inmigrante en la RHN, 2012



Si bien la población migrante en Costa Rica en general no tiene altos niveles de instrucción, el migrante promedio tiene, por mucho, una mayor preparación educativa que el migrante en la RHN. Esto implica que la RHN atrae a los menos escolarizados, porque existe una demanda de fuerza laboral de baja calificación, vinculada principalmente a actividades agrícolas y para las mujeres en el servicio doméstico. Destaca también, tanto a nivel nacional y en la RHN para los costarricenses y los migrantes, que las mujeres tienen una mejor preparación educativa que los hombres. Esto hace más fácil su inserción en actividades que no se vinculan con la agricultura, como el comercio, el turismo y la enseñanza e incide directamente también en la probabilidad de no encontrarse en una situación de pobreza.

2.2.2. Tasas de pobreza

Las tasas de pobreza (ver gráficos 2.12a y 2.12b) muestran de nuevo que, en términos de probabilidades de caer debajo de la línea de pobreza, el costarricense promedio (promedio hombres y mujeres: 10% pobreza, 3% extrema pobreza (gráfico 2.5), tiene menor probabilidad que un costarricense en la RHN (promedio hombres y mujeres: 12% pobreza, y 4% extrema pobreza). Estos últimos tienen menos probabilidad de caer en la pobreza que un migrante promedio en el país (promedio hombres y mujeres: 14% pobreza, y 4% extrema pobreza); y finalmente, una persona migrante “promedio” en el país tiene menor probabilidad de estar en condiciones de pobreza que un migrante en la RHN (promedio hombres y mujeres: 21% pobreza y 7% extrema pobreza).

También destaca que las mujeres demuestran tasas de pobreza menores que los hombres. Esto se vincula probablemente con la mejor preparación educativa de las mujeres. Dicho lo anterior, la situación de pobreza y extrema pobreza de ambos sexos es preocupante en la RHN. Un 22% y un 18% de los hombres y las mujeres ocupadas, respectivamente, se encuentran en condiciones de pobreza y un 8% y 4% en condiciones de extrema pobreza, respectivamente. Esto es muy por encima del promedio de la población migrante en general y de la población costarricense en particular.

Pareciera que las condiciones laborales en la RHN para al menos una cuarta parte de la población migrante, no generan condiciones para cubrir las necesidades básicas. Si bien hay en la RHN un porcentaje más alto de mujeres que el promedio nacional que se encuentran en situaciones de pobreza, es de subrayar que dado que hay una mayor presencia de hombres, y que entre estos hay una mayor tasa de pobreza y extrema pobreza, sería importante revisar qué genera estas condiciones y si se vinculan específicamente con la agricultura, donde más se insertan los hombres a nivel laboral.

Los datos muestran la necesidad de prestar atención especial a las condiciones laborales de mujeres y hombres en la RHN.

Gráfico 2.12a y b. Tasa de pobreza y pobreza extrema en la población costarricense e migrante en Costa Rica y la RHN por sexo, 2012

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, ENH 2012

Gráfico 2.12a. Tasa de pobreza

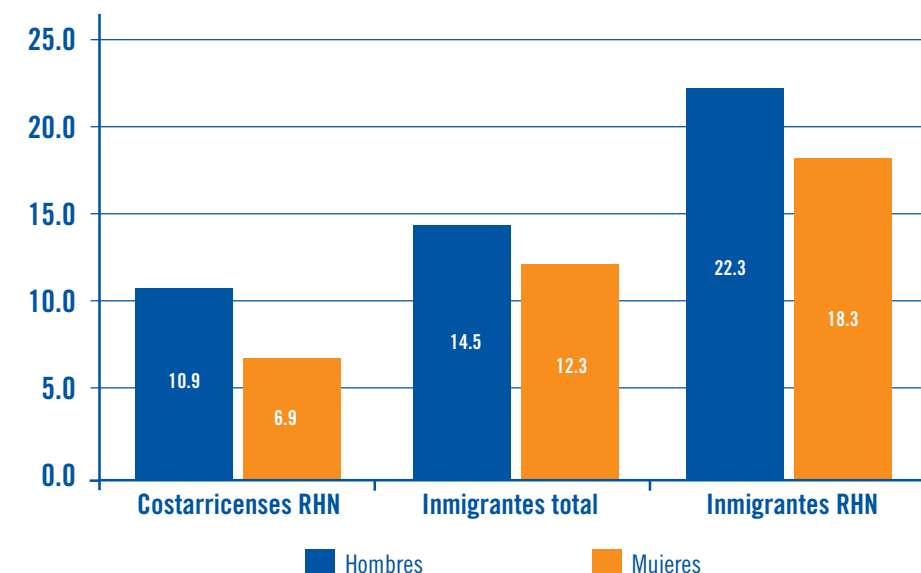
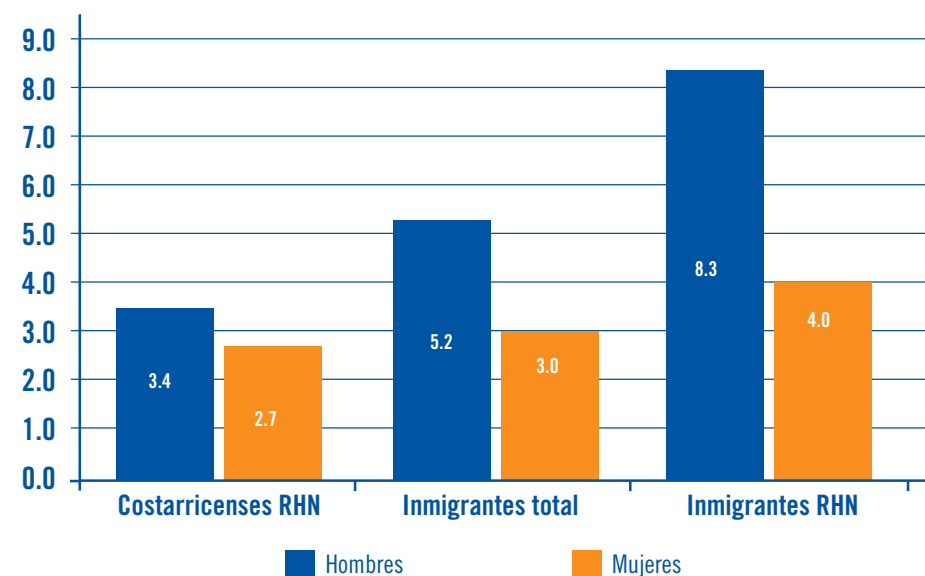


Gráfico 2.12b. Tasa de pobreza extrema



2.2.3. Rama actividad

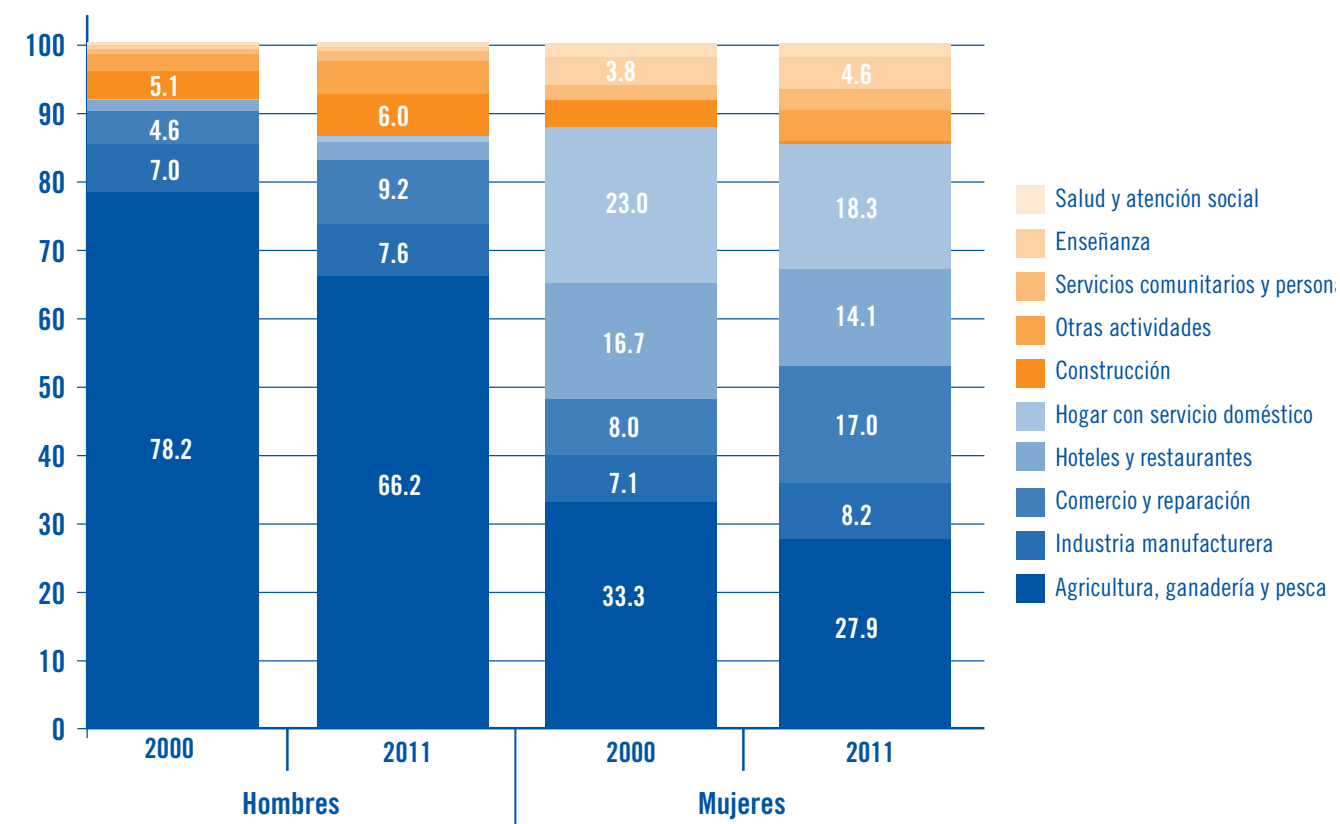
En el gráfico 2.13 se muestra que las personas migrantes se insertan en mercados laborales secundarios, como se consideran por ejemplo la agricultura y el servicio doméstico por sus características laborales. El mismo presenta la población migrante ocupada por rama de actividad y sexo en el 2000 y el 2011. Destaca la gran importancia que tiene el sector agrícola para toda la población migrante, pero sobre todo para los hombres. Si bien en el período 2000-11 baja la importancia relativa de este sector en comparación con otros sectores (78% a 66%), en el 2011 todavía siete de cada diez hombres migrantes ocupados en la RHN están activos en la agricultura. El comercio y la reparación (9.2%), la industria manufacturera (7.6%) y la construcción (6%), son otros sectores de importancia para ellos, aunque difícilmente se comparan con la magnitud del sector agrícola como fuente de empleo en la RHN.

Para las mujeres migrantes ocupadas en la RHN, la agricultura también es el sector que más empleo ofrece (un poco menos de una en cada tres), mucho más que para las mujeres costarricenses en la región.

Sin embargo, el sector no tiene la misma importancia para ellas como la tiene para los hombres migrantes: en el 2011, el servicio doméstico representaba el 18% del empleo femenino entre las mujeres migrantes ocupadas, y el sector comercio y reparación representaba el 17%. Este sector, además, es el que más aumentó su importancia relativa entre el 2000 y el 2011, del 8% al 17%. Es importante anotar que mucho del comercio en esta categoría puede concentrarse en actividades de índole informal, por lo que no necesariamente implican mejores condiciones laborales que en la agricultura.

Gráfico 2.13. RHN: Población inmigrante ocupada por rama de actividad y sexo, 2000 y 2011

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, CENSO 2000 y 2011



El sector del turismo también es importante, con un 14%, y en menor medida la enseñanza, con un 4.6%. Es notable la diferente inserción laboral con respecto a las mujeres costarricenses en la RHN (véase el gráfico 2.6. en la sección 2.1.2.), donde el sector del turismo, el comercio, la enseñanza y la salud representan sectores de inserción importante. La agricultura, en cambio, emplea solo a una de cada diez mujeres costarricenses ocupadas y casi una en cada tres mujeres migrantes.

Estas diferencias en el tipo de inserción laboral se deben principalmente a la menor preparación educativa de las mujeres migrantes, en comparación con las mujeres costarricenses en la RHN, aunque el trabajo cualitativo demuestra que también existen otros factores que influyen en la inserción laboral de las mujeres migrantes, como el tipo de demanda de mano de obra según sexo, la responsabilidad del cuidado de los hijos e hijas, las discriminaciones que se vinculan con la nacionalidad y las condiciones laborales que se ofrecen y aceptan. La discriminación también se aplica para los hombres, aunque el tema del cuidado de los hijos y las hijas les afecta menos.

Si se hace un análisis cruzado del nivel de educación con la rama de actividad, destaca que la educación es un factor importante para la inserción laboral de las personas migrantes en la RHN. Si bien un análisis multivariable de regresiones para demostrar relaciones causales está fuera del alcance del estudio, este cruce muestra una correlación importante entre nivel educativo y calidad del empleo, algo que la literatura internacional ya ha establecido.

Los cuadros A2.1a y A2.1b, en el Anexo 5, muestran estos datos para los hombres y mujeres migrantes ocupados en la región, y son muy consistentes con esta relación entre educación y ocupación. Básicamente, los hombres sin educación alguna, los que en algún momento tuvieron clases en primaria o incluso los que terminaron primaria, se insertan en agricultura. Entre ocho y nueve de cada diez hombres en esos grupos educacionales está trabajando en la agricultura. Esto quiere decir, que la educación primaria no parece un factor determinante, para mejorar las condiciones de inserción laboral entre los hombres migrantes en la región.

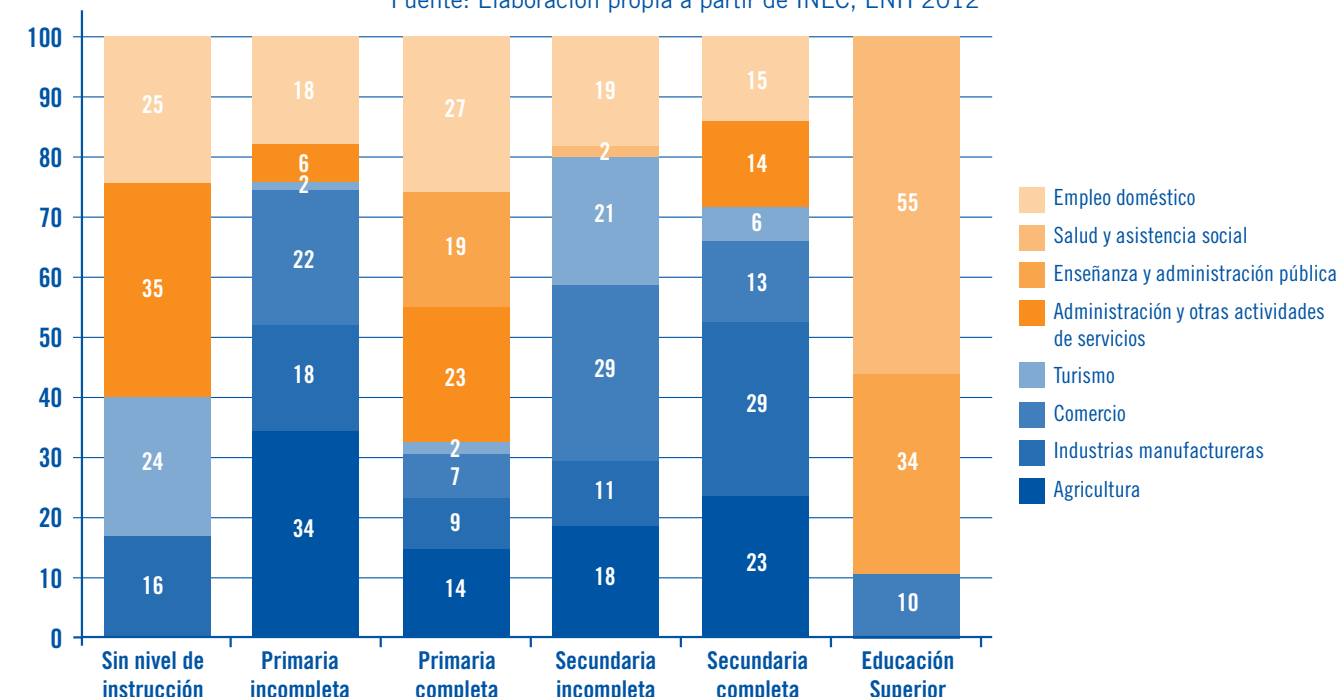
La educación secundaria crea para uno de cada diez hombres condiciones laborales levemente mejores, al pasar del agro a la construcción. Es decir, entre los que tuvieron algún momento clases en secundaria o bien terminaron secundaria, siete de cada diez trabaja en el sector agrícola, uno en construcción y otros dos se dividen entre la industria manufacturera, comercio y en menor medida el turismo. La educación secundaria entonces, parece mejorar levemente las opciones de inserción laboral.

Cuando el hombre migrante ocupado tiene educación superior, la situación cambia radicalmente. Es importante anotar que se está hablando de tan solo 96 personas en el total de 15,973 hombres migrantes ocupados en la RHN. Sin embargo, es notable que ninguno de ellos trabaja en la agricultura y todos trabajan en la enseñanza (69%) u otras actividades de servicios (31%).

Entre las mujeres es mucho menos evidente la relación entre educación y rama de actividad, en el sentido de que no se nota un claro movimiento de un sector a otro con el aumento del nivel educativo. Esto podría vincularse con las pocas oportunidades laborales de mejor calidad que existen en la RHN para las mujeres. Es decir, un mayor nivel educativo para las mujeres migrantes en la RHN no es garantía para un mejor empleo. El gráfico 2.14 muestra esta relación poca clara, que se basa en los datos del Cuadro A2.1b, del Anexo 5.

Gráfico 2.14. Rama de actividad por nivel de instrucción entre las mujeres inmigrantes ocupadas en la RHN, 2012

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, ENH 2012



Los datos muestran que el trabajo doméstico siempre es importante para las mujeres, independientemente de su nivel de educación, pero especialmente entre las que tienen primaria incompleta o completa. No es un sector importante para las 211 mujeres migrantes en la RHN con educación superior. Entre estas últimas, ninguna trabaja en el servicio doméstico.

La industria manufacturera es otro sector que es importante para las mujeres de todo nivel educativo salvo, de nuevo, para las mujeres con educación superior. El turismo no lo es, salvo para las que no tienen ningún nivel educativo, probablemente en tareas de limpieza como se demostrará en la sección cualitativa y para las que tienen secundaria incompleta, posiblemente combinando puestos de limpieza con algunas tareas básicas de administración de negocios (como recepcionistas).

La agricultura, como ya se demostró, es un sector que requiere menos a las mujeres que a los hombres, pero representa de todas formas una fuente de empleo significativa para las mujeres con algún tipo de acceso a la educación, sobre todo para aquellas que no terminaron primaria.

Una en cada tres mujeres trabaja en la agricultura, muchas realizan trabajos de planta en los sectores como la piña, aunque también en el campo para cultivos como la naranja. Sin embargo, el sector sigue empleando a una de cada cinco mujeres que empezaron o terminaron secundaria. Es notable, una vez más, que ninguna mujer migrante con educación superior trabaja en la agricultura.

El haber tenido acceso a secundaria sí parece mejorar las opciones laborales, dado que hay mayores porcentajes de mujeres que empezaron pero nunca terminaron secundaria, que trabajan en el comercio (29%) y el turismo (21%), mientras que para las que sí terminaron hay más opciones en las industrias manufactureras (29%), administración (14%) y el comercio (13%). Sin embargo, también hay un mayor porcentaje de las mujeres con secundaria que laboran en el agro, lo cual hace algo ambivalente esta relación entre educación secundaria y mejores condiciones laborales.

Las pocas mujeres migrantes con educación superior confirman la relación entre educación y mayores oportunidades de empleo. Ninguna de ellas trabaja en agricultura ni en el servicio doméstico. En contraste, una de cada diez de ellas trabaja en el comercio, un poco más de tres en enseñanza (o administración pública) y un poco menos de seis en salud y asistencia social. Es decir, de nuevo la educación superior marca una diferencia importante en las posibilidades de empleo para las mujeres migrantes en la RHN. Sin embargo, son pocas las mujeres que tienen acceso a este tipo de educación.

2.2.4. Otras características laborales

Un 58% de las personas migrantes en la RHN trabajan como asalariadas, en servicio doméstico 18% y otro 13% trabaja por cuenta propia. En cuanto al tipo de jornada de la persona ocupada, las personas migrantes en la RHN tienen características muy diferentes a poblaciones migrantes en otras partes del país. Entre los hombres migrantes en la RHN, parece haber una menor tendencia de trabajar sobrejornadas (que se define como una jornada de más de 48 horas a la semana).

Si bien casi un hombre de cada tres trabaja sobrejornada (29%), a nivel nacional es uno de cada dos (46.9%), mientras que para los hombres costarricenses en la RHN es de 38%. Esto quiere decir que es más común la sobrejornada entre los hombres costarricenses, que entre los hombres migrantes. También es notable que exista una mayor proporción de hombres migrantes en la RHN que trabaja una jornada parcial (26%). Entre los costarricenses este porcentaje es marcadamente más bajo (19%).

Tomando en cuenta las tasas más altas de pobreza en la RHN, especialmente entre migrantes, esto podría indicar una alta competencia en el mercado laboral “secundario” donde se insertan los hombres migrantes. En otras palabras, aunque un 44% tiene trabajo de jornada completa, una parte de esta población encuentra difícil llenar su jornada. Como también se encontró en el trabajo cualitativo, los hombres migrantes no siempre encuentran trabajo y su labor depende mucho de la demanda fluctuante del sector agrícola.

Las mujeres migrantes en la zona tienen menos acceso a trabajos de jornada completa (32%) que la población nacional en la zona (42%), probablemente vinculado con las demandas del cuidado que enfrentan ellas, pero al mismo tiempo hay un grupo de mujeres que trabajan más sobrejornadas (28% vs.

20%). Incluso en comparación con la población migrante femenina a nivel nacional (25%), existe una mayor presión de la sobrejornada. En cuanto a la jornada parcial (37%), es muy parecido a las mujeres costarricenses en la región (38%). Es importante aclarar que estos datos se refieren a la jornada laboral remunerada y no al trabajo doméstico no remunerado, que recae casi exclusivamente en los hombros de las mujeres, sean nacionales o migrantes.

El hecho de que las mujeres tengan más trabajos de jornadas parciales que los hombres, no quiere decir que efectivamente trabajan menos. En general, ellas trabajan menos tiempo de forma remunerada, pero otros estudios (Martínez Franzoni, Mora y Voorend, 2009) han mostrado que en total, incluyendo el trabajo no remunerado, ellas trabajan más y más tiempo que ellos.

Analizando la estabilidad del empleo, se confirma que para los hombres la inserción laboral se vincula mucho con la actividad fluctuante agrícola. A nivel nacional los datos sugieren que existe una dificultad similar para una persona migrante (86%), y para una costarricense (89%) para encontrar un empleo permanente, independientemente del sexo de esta persona. Sin embargo, si se comparan las personas migrantes en la RHN con quienes viven en el resto del país, existen diferencias notables.

Cuadro 2.3. Estabilidad del empleo de las personas migrantes ocupadas en Costa Rica y la RHN, 2012 (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, ENH 2012

| Estabilidad del empleo | Migrantes total | | Migrantes RHN | |
|------------------------|-----------------|---------|---------------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Empleo permanente | 84 | 88 | 73 | 88 |
| No permanente | 10 | 6 | 12 | 7 |
| Actividad ocasional | 6 | 6 | 15 | 5 |

Como se destaca en el cuadro 2.3., la situación de las mujeres migrantes en la RHN no es tan diferente de lo que sucede a nivel nacional. Entre los hombres, sin embargo, hay un porcentaje más elevado de trabajo no permanente (12% vs 10%), y significativamente mayor de actividad ocasional (15% vs 6%), lo cual es consistente con las características de las actividades agrícolas que se desarrollan en la RHN. De nuevo, los datos parecen indicar que sobre todo para los hombres migrantes, no es tan fácil encontrar trabajo permanente y estable en la RHN como en otras regiones del país. No es de sorprender, por lo tanto, que menos del 2% de la población migrante ocupada en la RHN, tanto masculina como femenina, indica tener solo un trabajo.

2.2.5. Aseguramiento

El gráfico 2.15a hace una comparación de la condición de aseguramiento y los tipos de aseguramiento, de la población ocupada costarricense y migrante a nivel nacional. El gráfico 2.15b hace la misma comparación para la población en la RHN. Se usaron las mismas escalas en ambos gráficos, por lo cual también se puede hacer una comparación directa entre la población a nivel nacional y la población en la RHN.

Gráficos 2.15a-b. Condición de aseguramiento de la población ocupada costarricense e migrante a nivel nacional y en la RHN por sexo, 2012

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, ENH 2012

Gráfico 2.15a. Costa Rica

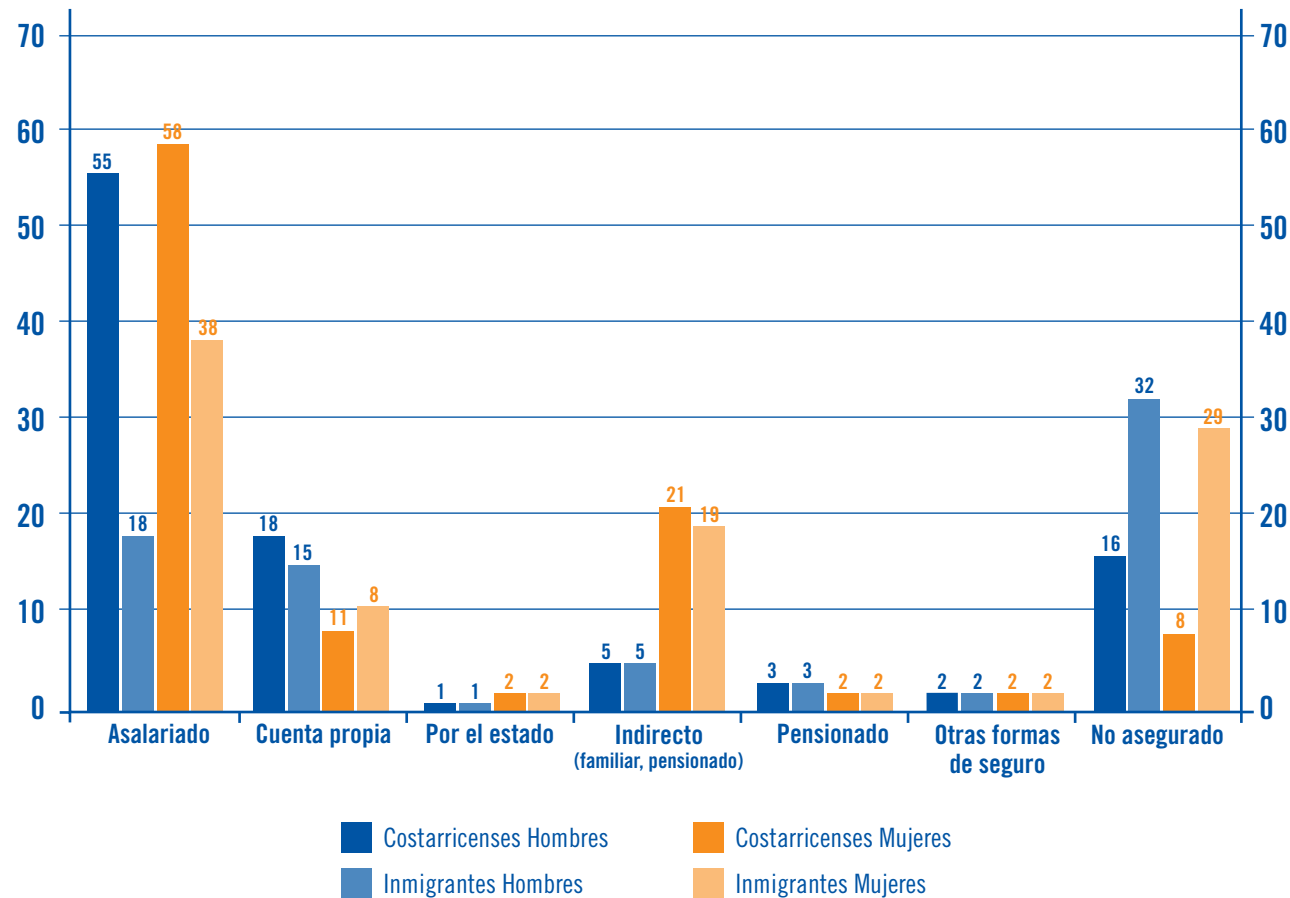
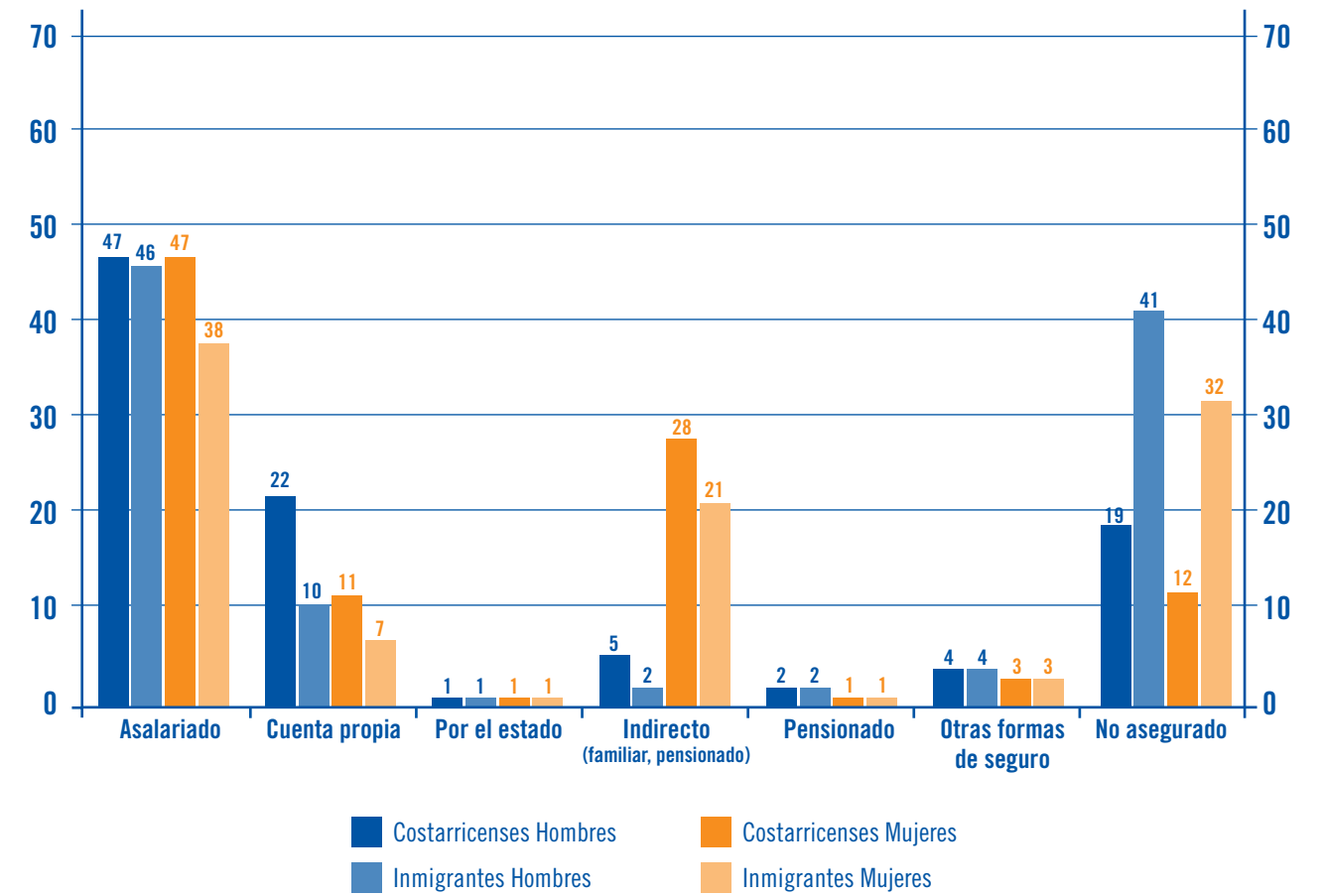


Gráfico 2.15b. RHN



Destaca, primero, que la población costarricense ocupada tiene más acceso al seguro social que la población migrante. El porcentaje de hombres migrantes sin seguro duplica el porcentaje de los hombres costarricenses, tanto a nivel nacional (32% vs. 16%) como en la RHN (41% versus 19%). Un aspecto positivo es que las mujeres en general tienen más acceso al seguro que los hombres, pero las diferencias entre nacionales y migrantes son mucho mayores. Si solo el 8% de todas las mujeres ocupadas costarricenses no cuenta con el seguro social, entre las mujeres migrantes es del 29%, casi cuatro veces más. En la RHN esta brecha es similar: el 12% de las mujeres costarricenses está sin seguro, comparado con el 32% entre las mujeres migrantes. Uno de los factores que explica esta diferencia es la dificultad que enfrentan las personas migrantes asegurarse. Voorend (2013) muestra como no solo el costo del seguro implica una barrera importante al aseguramiento, pero también el requisito para el aseguramiento que estableció la Caja Costarricense del Seguro Social: tener un estado migratorio regular. Esto implica que muchas personas no pueden acceder el seguro social.

Segundo, tanto entre hombres y mujeres e independientemente de la nacionalidad, en la RHN es menos probable contar con seguro que a nivel nacional. Como ya se mostró en la sección 2.2., la RHN cuenta con una serie de características que hacen la inserción laboral de ambos sexos menos favorable que en otras partes del país.

Tercero, tanto entre nacionales como migrantes, una de cada cinco mujeres se encuentra asegurada por un seguro indirecto, a través de un familiar con seguro directo. Entre las mujeres costarricenses en la RHN es incluso más alto: casi una en cada tres mujeres. Dado que las tasas de aseguramiento directo como persona asalariada no cambian mucho entre hombres y mujeres -aunque la brecha entre hombres y mujeres migrantes es considerable-, existe una mayor tasa de aseguramiento indirecto entre las mujeres, esto explica por qué las mujeres cuentan más con el seguro social que los hombres.

Cuarto, si bien en la población migrante de la RHN las mujeres también tienen mayor acceso al seguro que los hombres, esta brecha en favor de ellas disminuye significativamente a nivel nacional (32% hombres sin seguro, 29% mujeres sin seguro). En la RHN, curiosamente, esta brecha se aumenta de nuevo (41% versus 32%), pero refleja la mayor dificultad que tienen los hombres migrantes de asegurarse, que un mayor acceso al seguro de parte de las mujeres.

Quinto, a pesar de las altas tasas de pobreza en la RHN, el Estado u otras organizaciones están casi ausentes como instituciones que puedan asumir el aseguramiento. Esto aplica para la población costarricense (1%) y más para la población migrante (menos del 1%).

Finalmente, la opción de asegurarse por cuenta propia (aunque si son asalariados, el patrono tiene la obligación de asegurarlos y no tendría por qué asegurarse por cuenta propia), en la RHN parece mucho menos factible para la persona migrante. Comparado con los hombres y las mujeres nacionales, existe una brecha de 12 y 4 puntos porcentuales, respectivamente.

2.2.6. Otros derechos laborales

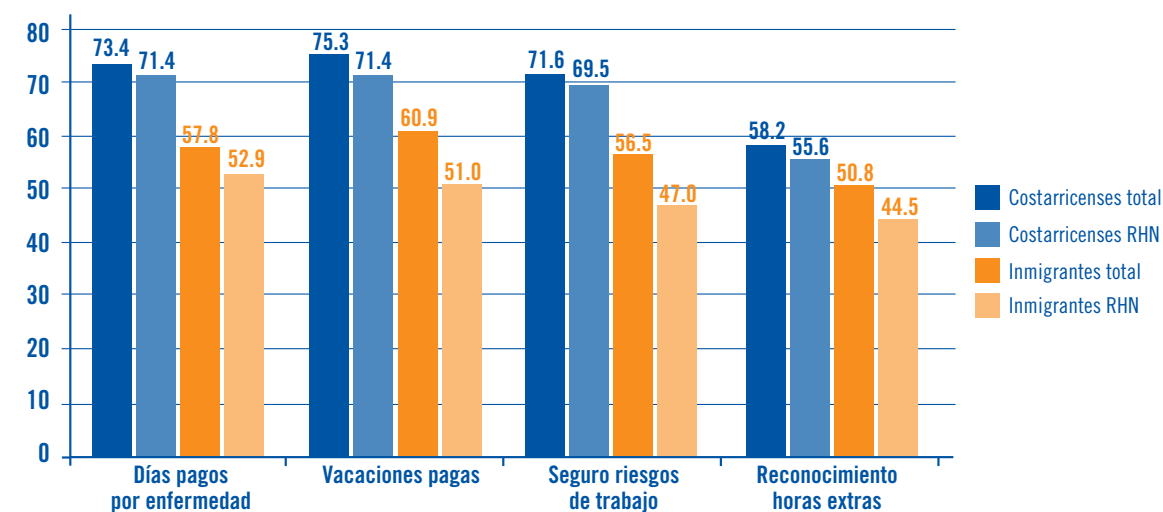
En los gráficos 2.16 a y b se analizan los beneficios laborales de los hombres ocupados (a) y las mujeres ocupadas (b) en Costa Rica y la RHN, haciendo la comparación entre costarricenses y migrantes. Como tendencia general, con la única excepción del seguro de riesgos de trabajo entre mujeres migrantes ocupadas en la RHN, el costarricense promedio (nivel nacional) tiene una mayor probabilidad de disfrutar estos beneficios que el costarricense en la RHN. La población costarricense tiene mayor acceso a estos beneficios que una persona migrante, sin importar la región que se analice.

Las personas migrantes de la RHN tienen menos acceso a los beneficios que migrantes en otras partes del país. En otras palabras, la persona que presenta el menor acceso a beneficios laborales en esta comparación, es la persona migrante en la RHN quien realiza un aporte importantísimo no solo a la región, sino a la economía nacional.

Si bien la RHN queda en desventaja en cuanto a estos beneficios laborales, con respecto al promedio costarricense para ambas poblaciones (nacional e migrante), destaca que la diferencia entre el costarricense y el migrante es mayor en la RHN que a nivel nacional. Por ejemplo, a nivel nacional el 75.3% de los hombres costarricenses disfruta de vacaciones pagadas en comparación con el 60.9% de los migrantes en Costa Rica: una brecha de 14 puntos porcentuales. En la RHN, esta brecha es de más de 20 puntos porcentuales (71.4% nacionales vs. 51% migrantes). Esta brecha es similar para las mujeres, aunque en general tienden a disfrutar menos estos derechos laborales que los hombres, con la excepción quizás de las vacaciones pagadas.

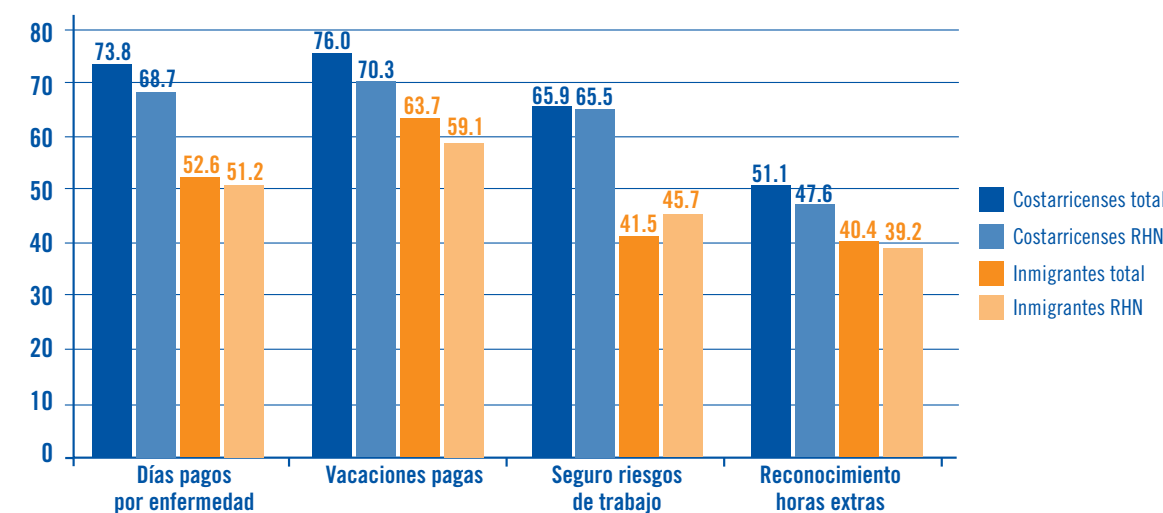
Gráficos 2.16a. Derechos laborales de los hombres ocupados en CR y RHN

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, ENH 2012



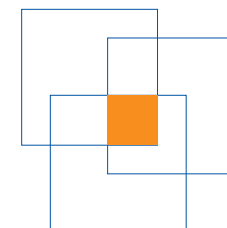
Gráficos 2.16b. Derechos laborales de las mujeres ocupadas en CR y RHN

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC, ENH 2012



En suma, los datos han demostrado a lo largo de este capítulo, que la RHN presenta condiciones laborales, salvo vacaciones pagadas, de desventaja para sus habitantes en comparación con el resto del país. De igual manera, la población migrante en la RHN se encuentra en situaciones de desventaja comparada con la población nacional en la región. Las personas migrantes en la RHN presentan mayores tasas de pobreza, niveles educativos más bajos, menor acceso al seguro social y en general menor acceso a sus derechos laborales que las y los costarricenses.

El tipo de actividades, tanto para hombres como mujeres, en el que se inserta la población migrante se caracteriza por ser de baja calificación. Esto se vincula directamente con las necesidades de mano de obra en la región, que están principalmente en función del desarrollo agrícola y el sector turístico en menor medida. Al mismo tiempo, la participación en actividades informales en el sector comercio y en el servicio doméstico, favorecen la vulnerabilidad de los derechos laborales de la población migrante.



CAPÍTULO 3

Perspectivas sobre las necesidades de mano de obra: la visión de empleadores, organizaciones sociales y personas trabajadoras.

En esta sección se analiza la información cualitativa que aportaron las tres técnicas de investigación utilizadas en este estudio: la entrevista, el grupo focal y la encuesta.

De acuerdo a los intereses del presente trabajo la información acá recopilada se presentará en torno a 5 grandes ejes: i) la necesidad de mano de obra migrante en los sectores de estudio (agro y turismo); ii) las condiciones de contratación y aseguramiento de la población migrante por actividad económica iii) las diferencias en la inserción y condiciones laborales de las mujeres migrantes; iv) la visión de empleadores, trabajadores y trabajadoras sobre la regularización y iv) la percepción y el conocimiento de empleadores, trabajadores y trabajadoras sobre la normativa nacional para regularización y el marco internacional para la movilización de mano de obra.

3.1. Necesidad de mano de obra

Dos particularidades están asociadas a la necesidad o no de mano de obra migrante que puede tener una empresa en la RHN. Primero, la existencia de una percepción positiva de la economía nacional e internacional y segundo, las condiciones estructurales que determinan mercados –nichos étnicos– diferenciados para cada sector de la economía.

3.1.1. Efectos de la crisis

En general, se mantiene aún una percepción conservadora de la situación económica nacional, pues los diferentes sectores todavía permanecen en una condición de vulnerabilidad en torno a la inestabilidad de los precios a nivel internacional; los impactos negativos vinculados a la caída del precio del dólar en el sector exportador y turístico, así como la poca inversión pública en caminos y carreteras.

En el caso de los principales productos de la zona (piña, naranja y yuca), los impactos de la crisis se han sentido sobre todo en la contracción de los principales mercados de exportación (EE.UU. y Unión Europea). De acuerdo a un empleador entrevistado para esta investigación, “(L)a actividad ha sufrido. Hace 8 o 10 años los precios eran mejores. Los márgenes de utilidad se han reducido muchísimo” (Empleador, comunicación personal, 20 Mayo, 2013). Buena parte de lo anterior ha sucedido por los

efectos de la crisis en el consumo de “postres” –alimentos que no forman parte de la canasta básica en los mercados europeos y estadounidense-, pero también, según otro empleador, por la competencia y alta producción de una gran empresa que modifica sustancialmente las relaciones de oferta-demanda en los mercados internacionales.

Otro de los impactos de la crisis ha tenido que ver con la inestabilidad de los precios internacionales de los productos, cuyas oscilaciones han variado en plazos de días o incluso de horas.

Al respecto, uno de los empleadores entrevistados señaló que “las últimas dos semanas del año casi que fue negativo todo. El año 2012 fue muy inestable en cuanto a precios” (Comunicación personal, 20 mayo, 2013). De acuerdo con un empleador, los precios de los principales productos de exportación han variado a la baja en los últimos 8 a 10 años.

En el caso particular de la piña, desde la perspectiva de uno de los empleadores de este sector, la inestabilidad en los precios internacionales, aunado a los altos costos de inversión por hectárea (entre 13 mil y 15 mil dólares por hectárea neta) que se debe hacer, ha implicado sobre todo, la desaparición de pequeños y medianos productores en la RHN. Estos productores no lograron sufragar con la inversión realizada y las ventas del producto, las deudas asumidas con los bancos para la compra de semillas, agroquímicos, maquinaria, salarios y se ven obligados a entregar a los bancos sus fincas como forma de pago.

Asimismo, empleadores asociados a la producción de la yuca, señalaron que, junto con la contracción de la demanda de su producto en los EE.UU. -que es consumido principalmente por la población latina migrante afectada también fuertemente por la crisis-, a nivel interno se ven presionados por tributación directa. En palabras de uno de sus representantes: “(H)ay una creencia de que nosotros no estamos afectados por la crisis porque tributación lo que ve son las ventas brutas, pero no se ven los costos que son altísimos, ni tampoco el tipo de cambio” (Empleador, comunicación personal, 25 de mayo, 2013).

En el caso del sector turístico de La Fortuna, principal nicho de este sector en la zona, si bien este sector había sido favorecido por un importante boom en el período 2006-2007, lo que permitió la creación de nuevos emprendimientos (hoteles y restaurantes) y una mayor contratación de personal, con el estallido de la crisis en octubre del 2008 muchas empresas empezaron a cerrar en números rojos.

En el sector agrícola la caída de los precios de los productos, así como las variaciones en el tipo de cambio, llevaron a que en las empresas la práctica de contratación de cuadrillas por contratista fuera más común, lo anterior como una forma de reducir costos. Más adelante se desarrollará en detalle este tema, pero destaca que al emplear más esta forma de contratación, los empleados tienen menos acceso a los derechos sociales que implica un trabajo formal, y no cuentan con otro tipo de beneficios que

antes era más común, como es por ejemplo el tener alojamiento en la finca del empleador (Empleador, comunicación personal, 22 mayo, 2013).

De acuerdo con empleadores entrevistados, los impactos negativos en el sector fueron fuertemente influenciados por una disminución en la llegada de turistas a la zona entre el 2009 y el 2011, así como por la depreciación del colón frente al dólar estadounidense, lo que le restó poder adquisitivo a los empleadores de la zona. Al respecto uno de ellos comentaba que “Los grupos de 100 personas que entraban en cabalgata dejaron de ingresar, se empezó a ver cómo decrecía, no sólo en el lugar sino a nivel general”, además mencionaba que “...el personal se tuvo que ir midiendo..., de una cuadrilla de igual de cien personas que teníamos hace cinco años, ahora tenemos sólo diez personas” (Comunicación personal, 22 mayo, 2013).

Otros empleadores manifestaron que en el sector turístico “en algunos casos no hay despidos a pesar de la baja en los precios”. Como se ha reducido la utilidad en los últimos años, se prefiere conservar una planilla fija por la propia tecnificación del sector, en la cual se espera trabajar con personas ya capacitadas, a tener que capacitar personal nuevo.

Por otra parte, en zonas como Los Chiles y Upala, la crisis afectó de una manera particular a la población migrante que trabaja en esta zona, específicamente en lo que respecta a las condiciones de alojamiento de las trabajadoras y los trabajadores.

Según lo comentado por organizaciones sociales que trabajan en la zona, debido a la crisis algunas personas migrantes dejaron de vivir en las fincas, probablemente debido a que las condiciones sanitarias y el mantenimiento implicaban más gastos a los empleadores y estos no podían asumirlos en ese contexto. Por esta razón, ahora algunos de las y los trabajadores viven en peores condiciones producto del hacinamiento en ranchos de alquiler ubicados en los alrededores de las fincas.

En general, se podría afirmar que los principales impactos de la crisis en la población migrante fueron en: i) la contracción en la contratación de personal; ii) la disminución en el pago del salario o bien, y más común; iii) un aumento de las labores por trabajador o trabajadora y iv) la reducción o eliminación de ciertos beneficios (casas o ranchos en las fincas, por ejemplo).

3.1.2. Segmentaciones estructurales y necesidades de contratación de los empleadores

Como se ha destacado, existe en el país una segmentación y una estructura social que ha establecido una diferenciación por nicho laboral y una carencia estructural e histórica de mano de obra.

Esto es producto de una mayor descampezinación, un mayor acceso a educación en la población costarricense, y una percepción un tanto negativa entre esta misma población de lo que implican ciertas

labores de campo. El recuadro 3.1. retoma algunos extractos de las entrevistas con empleadores de la zona, sobre por qué recurren a mano de obra nicaragüense.

**Recuadro 3.1. Contratación de nicaragüenses en la RHN:
Empleadores hablan sobre por qué contratar mano de obra nicaragüense**
Fuente: Elaboración propia con base en la información cualitativa del trabajo de campo

“Sí, las labores agrícolas más pesadas en el cultivo de la piña, que es a lo que nos dedicamos, no son bien aceptadas por los nacionales. Labores de esfuerzo físico y a la intemperie, no es lo que buscan los ticos. En general tenemos que acudir a un porcentaje alto principalmente de nicaragüenses para poder realizar las labores” (Empleador, comunicación personal, 22 mayo, 2013).

“Ellos están dispuestos a realizar las labores y además son muy valientes y trabajadores y tienen muy buen rendimiento. Los nacionales quieren trabajo de oficina, supervisión, operadores de maquinaria, etc. Se pueden poner rótulos y ofrecer trabajo tratando de dar prioridad a los nacionales, pero al fin de cuentas no aparece la gente que se requiere, y terminan siendo los nicaragüenses los que hacen las cosas” (Empleador, comunicación personal, 21 mayo, 2013).

“(…) No hay mucho reclamo porque los ticos son bastante vagos. Porque realmente cuesta mucho ver un tico debajo de un palo de naranjas, son muy pocos los que hay en un cañal, porque hay caña que cortan a mano, ahí no va a ver usted un tico cortando caña, ahí solo la mano nicaragüense. (…) los ticos viven la pobreza que tienen porque no quieren trabajar en eso, porque son muy pocos los que van a trabajar. Realmente esa gente lo que contrata es la mano de obra del migrante” (Empleador, comunicación personal, 25 mayo, 2013).

Como se puede notar del recuadro en el caso del sector agroindustrial (cítricos, piña y yuca), según las personas entrevistadas en el grupo focal, la demanda de mano de obra migrante responde sobre todo a que las condiciones propias del trabajo en el campo (bajos salarios; exposición al sol, lluvia, agroquímicos; fortaleza física), son bastante desgastantes y por tanto no son “atractivas” a los trabajadores costarricenses, quiénes prefieren trabajos menos “duros” como los de capataces, bodegueros, tractoristas o en puestos administrativos. Al respecto, señala un empleador piñero: “El trabajo de piña no le gusta mucho al nacional (…) si no fuera por los extranjeros no nos iría muy bien” (Comunicación personal, 25 mayo, 2013), mientras que de acuerdo a un empleador de la yuca existe mayor “disponibilidad a realizar el trabajo”. Para este empleador “el nicaragüense está más dispuesto al trabajo rudo... mientras que el tico lo piensa más” (Comunicación personal, 25 mayo, 2013).

Sobre las necesidades básicas de los empleadores en el sector agroindustrial, se observa que según el tipo de cultivo aumenta la necesidad de mano de obra en determinados períodos de producción, pues

“cuando hay picos de producción se contrata más gente”, de acuerdo a los períodos de cosecha de cada producto. En los casos de la caña, los cítricos y la piña se demanda más mano de obra que la yuca, mientras que en caña y cítricos se contratan grandes volúmenes de personas por temporadas, en tanto que la piña mantiene una demanda constante a lo largo del año.

En el caso de la piña, los empleadores intentan mantener una planilla fija que pueda cubrir las estimaciones de la producción, sin embargo, esta puede aumentar según los picos de producción de la fruta, los cuales pueden ocurrir de una semana a la otra. La piña requiere de aproximadamente entre 0.50- 0.75 trabajadores por cada hectárea neta sembrada, en naranja se calculan 0.13 trabajadores por hectárea neta y en el caso de la yuca un solo trabajador puede hacerse cargo de 5 hectáreas, no obstante, el trabajo físico que se requiere para trabajar en tubérculos es más duro que en piña y cítricos.

En el caso de la naranja, esta se produce principalmente en los cantones transfronterizos con Nicaragua (Upala y Los Chiles). Los principales picos de producción se dan entre diciembre (30% de la producción de la variedad valencia), febrero-abril (60% de la producción) y baja en el resto del año (10% de la producción).

Al igual que en el café o la zafra de la caña, la recolección está básicamente en manos de trabajadores y trabajadoras migrantes por: i) las condiciones que anteriormente se señalaron por los empleadores, ii) porque la tecnificación para la recolección de la naranja es menos productiva y eficiente y iii) por ser este un producto transfronterizo que ocupa trabajadores y trabajadoras a ambos lados de la frontera. La demanda de mano de obra se suple directamente con la llegada a las fincas de personas migrantes que se movilizan individualmente y en la gran mayoría de los casos a través de las figuras de los contratistas. En el caso de la yuca, a diferencia de la naranja, si bien hay una producción constante durante todo el año, la mano de obra se requiere principalmente en las labores de siembra y arranque, manteniendo en la medida de las posibilidades una planilla fija en las plantas empacadoras.

Los empleadores de este sector manifestaron la dificultad de conseguir mano de obra nacional e incluso migrante con permiso de trabajo, pues como señaló uno de ellos “Si se pone la meta de contratar solamente con cédula de residencia o permiso, no se consiguen”. De acuerdo a uno de los empleadores consultados: “(E)l problema está en que se subsana de manera ilegal. Disponibilidad de mano de obra hay, lo que pasa es que no está a derecho. De diez, solamente uno es legal” (Comunicación personal, 25 mayo, 2013).

En el sector turismo, como se señaló anteriormente, el foco principal del desarrollo turístico está en La Fortuna de San Carlos, lo cual no quiere decir que no se han hecho esfuerzos sobre todo a nivel comunal, para impulsar este sector en zonas como Upala y Los Chiles. A diferencia de lo anterior, una particularidad del desarrollo turístico de La Fortuna es la diversidad de emprendimientos pequeños, medianos y grandes con un fuerte anclaje en las empresas familiares.

La diversidad de las empresas en La Fortuna abarca operadoras turísticas, hoteles y restaurantes pequeños, medianos y grandes y las necesidades de contratación de población migrante dependen y varían, sobre todo en los volúmenes de personal que maneja cada empresa.

En el caso de las empresas más pequeñas como las operadoras turísticas, su personal es bastante escaso (recepción, chofer, guía y administrador) y se observó que el personal es principalmente costarricense, no obstante, en algunos casos los dueños de las empresas son personas extranjeras. La contratación de mano de obra en los hoteles en general, independientemente de su tamaño, varía según la ubicación y características del hotel. Se puede notar que los hoteles ubicados en el centro de La Fortuna, son hoteles más pequeños y de origen familiar. Lo anterior implica que los niveles de contratación de personal sean más bajos, pues dentro del núcleo familiar se reparten las labores correspondientes al hotel: recepción, limpieza, entre otras. Esto determina que no exista una alta demanda de mano de obra de población migrante, por parte de los hoteles ubicados en el centro de la zona.

Muchos de los hoteles de núcleo familiar se expandieron a hoteles más grandes en las afueras de La Fortuna y más cerca de las faldas del Volcán Arenal. A pesar de que estos hoteles tienen un carácter familiar, son muchísimo más grandes y muchas veces poseen spa, canopy, rapel, cabalgata, restaurantes y tours guiados. En razón de lo anterior, tienden a contratar más personal en general y migrante en particular. En el caso de la población migrante, está se contrata sobre todo para labores de mantenimiento de senderos, cuidado de caballos, jardinería y labores “de campo” que requieren más trabajo físico.

A diferencia de los hoteles ubicados en el centro de La Fortuna, los hoteles más grandes y ubicados en la periferia contratan más mujeres migrantes como mucamas, cocineras y labores varias de limpieza.

Un elemento característico de la inserción laboral de la mujer dentro del sector turismo viene dado por la delicadeza y sutilidad que les son otorgadas a las mujeres como características innatas. Son precisamente estos prejuicios en torno al género los que llevan a una segmentación por sexo en el mercado laboral, de manera que mientras las mujeres se encargan de labores usualmente similares al trabajo doméstico, los hombres se insertan en espacios de “aventura” y trabajo pesado. Una vez más la dicotomía femenino/masculino como construcción social deriva en una segmentación laboral por sexo, donde los roles de género son los encargados de insertar laboralmente a las personas en determinados espacios/nichos.

Es importante destacar que la población migrante en la zona de La Fortuna es población que reside en la zona, lo que permite interpretar que han mejorado sus condiciones de educación y acceso a capacitación de labores más técnicas. Con base en la información recogida de las entrevistas, se puede afirmar que efectivamente ocupan puestos técnicos, pero con los datos actuales no es posible calcular el porcentaje de migrantes que se coloca en estos puestos.

A diferencia de lo que sucede en los distritos donde prevalece el trabajo agrícola, en La Fortuna, cuando se da un aumento de la demanda (equiparable a los picos de producción en el sector agrícola), las empresas no contratan más personal. En contraste, generan estrategias para mantener una planilla estable a lo largo del año, independientemente de que sea temporada alta o temporada baja. Estas estrategias consisten en que con la planilla fija se hace frente a la temporada alta, y la temporada baja es aprovechada para enviar de vacaciones al personal o para realizar reparaciones y labores de mantenimiento de infraestructura.

Según la evidencia empírica obtenida por medio de las entrevistas, encuestas y el grupo focal, se puede afirmar que la mano de obra migrante es necesaria tanto en el sector de la agroindustria como en el turismo en la RHN. Lo anterior es cierto en el tanto la “apuesta país” como país productor/exportador ha ubicado a la RHN como su centro de producción neurálgico. Es decir, que el modelo país depende de lo que la RHN produzca y, por otro lado, en tono con la otra apuesta país: “sin ingredientes artificiales”.

La zona de La Fortuna se constituye en uno de los nichos y destinos turísticos más importantes del país. El bosque tropical lluvioso junto con el Volcán Arenal, complementan la agenda de turismo de playa que comercializa el país en los mercados internacionales.

Tanto en el sector agrícola como en el sector turístico, la necesidad de mano de obra adicional sirve como una estrategia para solventar las consecuencias de “externalidades”, es decir, periodos o “ciclos” donde la producción y la demanda aumentan. En el caso de algunos sectores agrícolas, como naranja, piña y yuca, así como el trabajo doméstico, esta demanda es una característica estructural ya que los empleadores enfrentan muchas dificultades para encontrar mano de obra nacional. En estos sectores la persona trabajadora migrante es un pilar central para su funcionamiento.

En el caso del sector turismo en La Fortuna, si bien la población migrante nicaragüense es por mucho la más valorada, su demanda puede ser suplida por la población Maleku, que se inserta dentro de la economía local como un “atractivo cultural”, que también realiza el trabajo de “campo” y mantenimiento que se requiere en los hoteles, centros de recreación y demás.

A manera de cierre de este apartado, se puede señalar la dificultad para establecer la cantidad de personas necesarias para cada actividad laboral, ya que esto depende de la lógica de empleo por hectárea de cada empresa, la cantidad de hectáreas netas que posee y la existencia o no de picos de producción semanales o mensuales, que en su gran mayoría son muy difíciles de pronosticar por las mismas condiciones climáticas de la RHN, y los impactos recientes de fenómenos como el de “El Niño” y “La Niña”.

3.2. Condiciones de contratación

Otra forma de identificar la necesidad de mano de obra es por medio de las condiciones de contratación laboral, porque si bien las empresas mantienen planillas fijas, sobre todo en materia agroindustrial, también hacen un uso extensivo de la contratación de personal vía contratistas en picos de producción, sin importar el tamaño de la empresa y esto se constituye en uno de los hallazgos más importantes de la presente investigación.

A continuación, se desarrolla una discusión más amplia con respecto a las condiciones generales de contratación de la población migrante en los diferentes sectores de estudio.

3.2.1. ¿Papeles o sin papeles?

Si bien la Ley No. 8764 establece cuatro categorías especiales para la contratación de trabajadores y trabajadoras migrantes, dicese: fronterizos, temporales, por ocupación específica y por proyectos específicos, y a su vez garantiza a las personas empleadoras, a los trabajadores y trabajadoras un protocolo específico para su contratación, la realidad de lo que acá se logró documentar es muy diferente.

Por ejemplo, a nivel de contratación existen ciertas particularidades en torno a la población migrante. De acuerdo con los empleadores entrevistados para esta investigación, se contrata preferiblemente personas con un estado migratorio regular (cédula de residencia, permiso de trabajo), pues los trámites de registro e inscripción ante la CCSS y los seguros del INS son más ágiles.

Recuadro 3.2. Categorías especiales para trabajadores migrantes

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley General de Migración y Extranjería (N° 8764)

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

Trabajadores fronterizos (artículo 97)

Son trabajadores transfronterizos las personas extranjeras vecinas de las zonas aledañas a las fronteras de Costa Rica, autorizadas por la Dirección General para ingresar al territorio nacional y así egresar de él, con el fin de realizar actividades asalariadas, autorizadas por la Dirección General, tomando como referencia, entre otros, los estudios técnicos aplicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Además de otras obligaciones establecidas por ley y el ordenamiento jurídico costarricense, estos trabajadores deberán cotizar para el sistema de seguridad social de la CCSS y el de Riesgos del Trabajo del Instituto Nacional de Seguros (INS).

Personas trabajadores temporales (artículo 98)

Serán trabajadores temporales, las personas extranjeras a quienes la Dirección General les autorice el ingreso y la permanencia en el país y permanezcan en él con el objeto de desarrollar actividades económicas de carácter temporal, a solicitud de un interesado en el país o, del propio trabajador, fuera de él. Los trabajadores temporales podrán permanecer en el país por el plazo que determine la Dirección General. Solo podrán desarrollar actividades laborales remuneradas en los términos, las condiciones, las zonas y para los patronos que autorice la Dirección General, con base en las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual definirá, además, las actividades de carácter temporal en las que se requiera autorización de ingreso y permanencia de mano de obra extranjera.

Trabajadores de Ocupación específica (Artículo 100)

Serán trabajadores de ocupación específica, las personas extranjeras que, sin estar comprendidas en las demás categorías especiales, sean requeridas para ejercer actividades asalariadas según los estudios que por actividades ocupacionales recomiende el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En esta categoría también se considerarán los trabajadores por cuenta propia a quienes la Dirección de Migración y Extranjería les otorgará dicha condición, con base en las necesidades laborales del país. Se entenderá por visitante de negocios, a las personas que visiten el país por un período equivalente al doble de su visado como turista y que desarrollen actividades tales como la compra o venta de mercancías o servicios, negociación de contratos, conversaciones con colegas o participación en actividades de negocios.

Trabajadores ligados a proyectos específicos (Artículo 101)

Serán trabajadores ligados a proyectos específicos, las personas extranjeras que las empresas requieran contratar para proyectos y obras especiales, quienes deberán satisfacer el pago del seguro social establecido en función de su actividad

De acuerdo con un empleador: “Nosotros no contratamos con pasaporte, sólo con residencia por el trámite que lleva lo del pasaporte. Si ya tienen residencia, ya tienen seguro social, ya tienen todo listo, es más sencillo” (Comunicación personal, 20 mayo, 2013). Otro empleador señaló que en el caso de su empresa, “nosotros estamos a medias bien, hay poquitos que están el 100%” (Comunicación personal, 20 mayo, 2013). Es decir, que hay una parte de la planilla que sí está en regla -los menos-, mientras que hay otra -los más- que necesitan realizar el proceso de regularización migratoria. Otro empleador especificó que en el caso de los migrantes contratados a través del pasaporte -aspecto que no está regulado en la legislación nacional-, si bien se reportan ante la CCSS y el INS, no se les atiende en los hospitales y EBAIS, porque no poseen número de identificación reconocido en el país.

En el caso de la piña, de acuerdo con un empleador entrevistado, las diferentes certificaciones a las que necesitan aplicar para exportar, sobre todo a los mercados europeos, les obliga a cumplir con todos los requerimientos en materia laboral de aseguramiento y seguridad social.

Cuando las personas ingresan a las planillas fijas en la piña el sistema de reclutamiento es más simple, pues permanentemente las oficinas de recursos humanos están abiertas a la recepción de documentos, tales como: hojas de vida, cédula de residencia, hoja de delincuencia y formulación de ofertas de servicios. Para las personas con cédula de residencia al día y en planilla fija el contrato es un “contrato normal y silvestre” por tiempo indefinido y depende “de la labor, de la producción y de ellos mismos” (Empleador, comunicación personal, 20 mayo, 2013). En este caso las personas son aseguradas ante la CCSS y el INS de manera regular y en las mismas condiciones que cualquier costarricense, los cuales, de acuerdo a las entrevistas realizadas, cuentan con todos los beneficios sociales y labores.

Recuadro 3.3. La contratación de migrantes en condición irregular: Una mirada desde los contratistas en la Zona Norte

Fuente: Elaboración propia con base en la información cualitativa del trabajo de campo.

“No nos han querido dar un permiso de trabajo, de que a nosotros nos dieran por lo menos un pasaporte provisional que vale nueve meses, o que no valga los nueve meses, que valga los seis meses, y seis meses para un trabajador, entonces uno viene y le dice que le va a dar un permiso de trabajo, un ejemplo, yo voy a darle trabajo a él, vea yo quiero que él saque su parte, entonces el provisional se lo van a dar y quiero que vaya a migración, que ahí le van a dar el permiso. Por seis meses usted va a trabajar conmigo (...)” (Contratista, Comunicación personal, 25 de mayo).

“Luchamos a como el gobierno quiere, y a cómo tiene que ser derecho, para no estar ilegal en el país, o en el trabajo no estar ilegal. Es que si a nosotros nos facilitaran el permiso de trabajo que nosotros decimos. El permiso de trabajo, que ande su cédula de Nicaragua identificado de sacar un pasaporte provisional aquí. Yo pienso que el que anda su cédula y todo, anda legal, anda porque quiere trabajar y si alguien pide trabajo y va a sacar sus papeles y le van a dar permiso de trabajo, y él dice quiero trabajar y va a sacarlos es porque quiere trabajar. Y el que es vago no se presenta” (Contratista, Comunicación personal, 25 de mayo).

Una particularidad del sector agroexportador que se pudo notar luego de las entrevistas, es que si bien existen personas “emplanilladas”, la mayoría de estas ocupan las labores de planta ya que “es más difícil evadir los controles y las inspecciones”, mientras que en el caso del trabajo de campo las condiciones de contratación y de pago varían. De esto se podrían discutir dos cosas. Primero, que no es posible asumir que las personas que están en planta están con todos sus papeles al día, pues si se está en un pico de producción también en plantas se hace uso de cuadrillas. Segundo, que teniendo en cuenta que quienes más trabajan en planta son mujeres, podría también asumirse que son quienes mejor y más acceso a aseguramiento poseen, a diferencia de las mujeres trabajadoras domésticas, quienes casi nunca cuentan con seguro.

Si bien la ley garantiza diferentes formas de contratación de trabajadores y trabajadoras migrantes, lo que se pudo comprobar es que los empleadores no conocen de estas formas y mecanismos garantizados en la ley, o no hay interés por los procedimientos burocráticos y el gasto económico que implican.

3.2.2. Tipos de pago

En torno al tipo de pago también existe una diferenciación determinada por el tipo de contrato, pero aún si los contratos son iguales o similares la forma de pago puede variar entre unos y otros (ver recuadro 3.4.). En el caso del personal en planilla, los trabajadores y las trabajadoras reciben un salario fijo con condiciones de aseguramiento por riesgos del trabajo y seguridad social, pero también queda abierta la puerta de pagos y contratos a destajo. Los pagos para personas en planilla suelen ser por semana, aunque también existe la posibilidad de pagos diarios o quincenales, siendo la opción semanal la más común.

Con respecto al personal que no está en planilla, más adelante se discutirán sus condiciones de contratación y aseguramiento.

Recuadro 3.4. Contratos a destajo y la legislación nacional

Fuente: Extracto del Código de Trabajo

Artículo 19. El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la Ley.

En los contratos de trabajos agrícolas, por precio diario, el patrono, en las épocas de recolección de cosechas, está autorizado a dedicar al trabajador a las tareas de recolección, retribuyéndole su esfuerzo a destajo con el precio corriente que se paga por esa labor. En tal caso, corren para el trabajador todos los términos que le favorecen, pues el contrato de trabajo no se interrumpe.

(Así adicionado por Ley N° 33 de 6 de diciembre de 1944, art. 1)

El sistema de pago a destajo es más eficiente, según se aseguró por parte de los empleadores entrevistados, porque hay una reducción de costos por parte de la empresa al no incluirse los gastos sociales en las planillas y al contratar menos personal que realiza la misma labor y en menor tiempo, mientras que para las y los trabajadores, dependiendo de su desempeño, pueden ganar más dinero en menor tiempo. Así por ejemplo, en “(C)osecha (de piña) gana por carreta toda la cuadrilla. A veces hacen 15-20 carretas, les va quedando mil colones por carreta. Andan ganándose 15 mil -17 mil colones cada trabajador diariamente” (Contratista, comunicación personal, 25 mayo, 2013).

Los pagos a destajo suelen hacerse por: i) semilla (se paga por unidad sembrada); chapia y/o pala (por hectárea); iii) saca/bolsón (naranjas); iv) cosecha por carreta⁵ entre toda la cuadrilla; v) caja y vi) quintal en el caso de yuca.

En el caso de lo que sucede en piña, naranja y yuca, el pago a destajo no se hace en una gran mayoría de las veces conforme a un contrato, sino más bien es una práctica común entre empleadores y contratistas para obtener un beneficio económico (recolección de la cosecha y cobro de intermediación), sin generar un vínculo o una relación laboral propia a la legislación laboral y migratoria respectiva.

⁵ En el caso de esta modalidad a destajo por carreta, de acuerdo a los contratistas, se paga de manera equitativa entre todos los trabajadores al final del día. En este caso se negocia un precio entre el empleador y el contratista por cada carreta y del valor total, una vez descontada la intermediación, el contratista reparte el pago por partes iguales a los trabajadores.

Recuadro 3.5. El caso de la naranja

Fuente: Elaboración propia con base en MTSS, 2013

Con relación a la forma de pago de los recolectores de naranja, un empresario expresó que lo realizan por bolsón, que contiene 12 cajas, o por tina, que contiene 11. Al precio mínimo de ¢153.85 la caja, que se paga al trabajador, el bolsón se paga a ¢1,846.2 y la tina a ¢1,692.35.

El promedio de recolección, según los personeros, es 4.08 bolsones por recolector, equivalentes a un ingreso de ¢7,532.50 diarios. Sin embargo, que este promedio de recolección difícilmente lo alcanza un recolector individualmente, dado que implica, en el límite bajo en tamaño y turgencia, 9,302 naranjas recolectadas diariamente, resultando en un pago de ¢0.81 al trabajador por cada naranja recolectada.

Suponiendo diez horas de trabajo y situándose en el límite bajo, implicaría una recolección *ininterrumpida* de 16 naranjas por minuto y 4 segundos por naranja, cifra que a todas luces resulta sumamente difícil de alcanzar. Esta cifra sólo puede ser alcanzada si la actividad se realiza en forma *familiar*, con al menos tres miembros. Se concluye, a priori, que en esta actividad no se alcanza el salario mínimo en forma individual.

“No hay que dividir la forma de contratación por nacionalidad”, comenta un empleador y continúa “El nicaragüense que está al día se contrata igual. La disyuntiva aparece cuando son indocumentados. Lo que nosotros hacemos es eso, buscar un contratista” (Empleador, comunicación personal, 25 mayo, 2013).

En el caso del personal en planilla, por lo tanto, los trabajadores y las trabajadoras reciben un salario fijo con condiciones de aseguramiento por riesgos del trabajo y seguridad social, pero también queda abierta la posibilidad de pagos y contratos a destajo.

3.2.3. Los contratistas: desde la empresa

Hay una realidad en la RHN y es la presencia común y la práctica ya institucionalizada entre empleadores del uso de los “contratistas”. Dada la propia dinámica de crecimiento del sector agroindustrial se recurre a esta figura, en la cual la empresa contrata por medio de la figura de “servicios profesionales”, a una persona que se encarga de suministrarle cuadrillas de trabajadores (entre 10 y 20 persona, para labores específicas por tiempo y labores limitadas sin cumplir, en una mayoría de las veces, con la legislación correspondiente a esta materia, como se verá más adelante.

Como se mencionó anteriormente, cuando la persona nicaragüense está en una condición migratoria regularizada, se contrata igual que un costarricense. De acuerdo con los empleadores, el origen de la necesidad de los contratistas, como se puede ver en el recuadro 3.6., radica por un lado en los impactos del clima en la producción, ya que a mayor o menor lluvia, las dinámicas de producción y cosecha

6 Al intermediario, el precio pagado por la firma por cada caja de naranja es de ¢192.31, es decir, la diferencia, que es de ¢38.46, es la ganancia del contratista, que se situaría en un 25% sobre el precio pagado al trabajador por caja recolectada.

7 Depende de la calidad del corte asignado y de la cantidad de recolectores del día.

8 Existen trabajadores extraordinarios, según los representantes de la finca, que recolectan hasta 25 bolsones entre tres personas pero de hecho son la excepción.

cambian y también, como se ha señalado a lo largo del texto, por la carencia de mano de obra en las cercanías de las fincas.

Un empleador de la zona de Pital aseguró por ejemplo que aunque se repartan y peguen anuncios, la mano de obra que necesitan no llega a las fincas. De acuerdo con los empleadores entrevistados, cuando más se requiere de ellos es en los meses de mayo y junio. En Pital se calcula que hay unos 10 contratistas. De acuerdo a los mismos contratistas ellos trabajan en red, es decir, se pasan la información de manera que saben en qué fincas está mejor la producción y el pago, y se van a ofrecer los servicios a esa finca.

Recuadro 3.6. Empleadores de Pital de San Carlos: ¿Por qué las empresas trabajan con contratistas?

Fuente: Elaboración propia con base en la información cualitativa del trabajo de campo

“...yo creo que el tema de los contratistas se debe básicamente a un tema de producción, verdad? Si no, nosotros no tuviéramos el efecto del clima sobre la plantación, pudiéramos manejar todo con nuestras planillas. Pero, llega un momento del año donde el clima nos hace que haya una sobreproducción, y en ese momento de sobreproducción pues nos faltan manos. ¿Cómo vamos a entrar en contratación de personal por una semana o dos semanas?” (Empleador, comunicación personal, 21 mayo, 2013).

“Si se pone muy tensa la cosecha se hace uso de contratistas. Si vemos que la semana que siguió logramos controlar la producción y la podamos ya sacar con nuestra gente, se desecha el contratista, y seguimos con nuestras cuadrillas y terminamos así. Entonces, es muy en función de cómo la fruta, a la dinámica de la fruta” (Empleador, comunicación personal, 21 mayo, 2013).

“En estas épocas, la finca al contratar gente que no está en planillas sabemos que estamos en un cuadro no legal, pero tenemos que entrar en esa figura porque estamos hablando de muchos millones de colones que se nos pierden si no hacemos uso de esta figura del contratista” (Empleador, comunicación personal, 21 mayo, 2013).

3.2.4. Los contratistas según los contratistas: contratación y derechos laborales

En el caso de las relaciones entre personas migrantes y contratistas, la dinámica es bastante diferente. En primer lugar, los procesos de contratación se dan por medio de un acuerdo privado que puede ser escrito o no, entre la figura del contratista y una empresa. El acuerdo se sella con el pago a contra prestación de factura timbrada por parte del contratista a la empresa. Las empresas prefieren a los contratistas con “facturas”, pues así pueden justificar sus pagos como gastos ante las autoridades correspondientes. Así lo afirma un empleador: “La ventaja de contratar por contratista es que el gasto se puede justificar en tributación. El contratista tributa. Si la persona tributa se puede poner como gasto. Pero no todos los contratistas tributan” (Empleador, comunicación personal, 25 mayo, 2013). Los pagos que hace la empresa en general utilizan el destajo para realizarse y en la mayoría, sino en todos los casos, el contratista se deja un porcentaje del monto como pago por la intermediación.

Una vez hecho el acuerdo, el contratista se encarga de reclutar cuadrillas de personas, de las cuales un 95% o más están condición irregular, de lo cual están enterados los empleadores, aunque tengan

una preferencia por tener cuadrillas en “regla”. Una vez formada la cuadrilla, el contratista establece acuerdos orales o escritos con los trabajadores sobre los pagos, la labor y el tiempo. Esto le permite al contratista, quien la mayoría de las veces es un local de la zona que puede ser costarricense o migrante con su documentación en regla, controlar y determinar la cantidad de personal que requiere para las labores específicas y cuánto podría pagarle a cada uno.

De acuerdo con uno de los contratistas entrevistados, se establece muy claramente desde el principio que la contratación no implica ningún derecho laboral, más que el pago del salario una vez finalizada la labor. El contratista se gana un porcentaje del pago por movilizar y contactar a las personas. Regularmente las empresas poseen sus contratistas de confianza, por lo que algunas empresas se aseguran de que su contratista le pague debidamente a los trabajadores mientras otras empresas se desentienden. Uno de los empleadores que utiliza a contratistas, aseguró que su empresa cancela por persona 1,200 colones por hora de trabajo y que en su caso sabe que el contratista paga 1,050 colones esa misma jornada, es decir, hay una intermediación de 150 colones por hora de trabajo en beneficio del contratista.

Como ya se mencionó, es el contratista quien se encarga de pagarle a los trabajadores, ya sea por hora laborada o a destajo. Al respecto, un contratista de la zona mencionó:

Yo tengo quince hombres trabajando, entonces todo es por contrato, entonces le digo yo – ¡bueno! usted me va a hacer treinta cajas, usted veinte, el otro veinte, a 500 pesos la caja, usted ya sabe que el que hizo veinte cajas son diez mil pesos. Yo aquí le pongo Fulano de tal: veinte cajas, Fulano de tal, quince cajas (Contratista, comunicación personal, 25 mayo, 2013).

En el caso de los contratistas, quien es en un intermediario entre la empresa y la cuadrilla dispuesta a trabajar por un periodo determinado, éste le “ahorra” a la empresa los costos de reclutar personal para un corto periodo, así como evitar pagar a la CCSS y el INS, de manera que no hay aseguramiento ni de parte de las empresas que reasignan esta labor a los contratistas, ni tampoco de los contratistas.

Recuadro 3.7. ¿Quién es el contratista?

Fuente: Elaboración propia con base en la información cualitativa del trabajo de campo

El contratista es un intermediario entre la empresa de agroindustria y una cuadrilla de trabajadores. La contratación por esta vía consiste en que, el llamado contratista conforma una cuadrilla de aproximadamente quince trabajadores, que ofrecen sus servicios a las empresas quienes requieren de mano de obra extra para cubrir los picos de producción de sus productos.

El contratista les ofrece a sus trabajadores un salario aproximado que va desde los cincuenta mil hasta los setenta mil colones mensuales dependiendo de la cantidad de días trabajados y del producto. Dicha suma puede superar el monto que gana un trabajador en planilla, no obstante, el contratista no ofrece el pago de la C.C.S.S ni del seguro por riesgos laborales del INS.

En el caso del contratista su operación es menos común con trabajadores y trabajadoras de planta aunque, dependiendo de los picos de producción o las necesidades, también se utilizan llegado el momento.

En el turismo es una práctica menos común, aunque sí se da en épocas de alta demanda. En el caso del turismo, es importante señalar que el “contratista” ubica a las personas en grandes extensiones de terreno para las labores de campo, pues a diferencia de las labores de hotelería y restaurante, éstas requieren más capacitación.

En el caso de accidente laboral la situación se enfrenta de dos maneras, según contratistas y empleadores. Una es trasladar a la persona a una clínica, un EBAIS o un hospital cercano y dejar que lo atiendan. Esto “favorece” la atención oportuna de la persona y que los gastos no sean asumidos por el contratista o la empresa, sino por la seguridad social del país. Al respecto, un empleador de la zona señaló que:

Si usted llega al seguro con un nicaragüense indocumentado te cobran hasta lo que no es, y si el chavalito llega y dice –es que me corté- lo operan, le hacen, usted - ¿dónde trabaja? –no tengo trabajo, ¡ah bueno, que Dios lo acompañe! Porque incluso una vez me pasó, hace mucho tiempo yo llegué al seguro y yo de Juana iba con el muchacho, se había cortado en la planta con la tijera. El muchacho no tenía documentos y el mismo guarda me dice -¿tiene documentos? Y yo –no-, entonces déjelo sólo. Al rato salió con el dedo curado, cocido ¿qué le dijeron? Diay no, que me fuera para la casa (...) entonces ¿cuáles son las políticas que tiene el gobierno? (Contratista, comunicación personal, 25 mayo, 2013).

La otra forma de atención es bajo responsabilidad del contratista, quien decide llevar al trabajador accidentado a una clínica privada y cancelarle los costos que implique su atención. Sin embargo, no se cubre nada más que estos gastos y no se indemniza al trabajador, si este no puede continuar con sus labores.

Recuadro 3.8. Trabajando con un contratista: Términos de contratación de los cuadrilleros

Fuente: Elaboración propia con base en la información cualitativa del trabajo de campo

El contratista ofrece a los trabajadores un salario determinado que varía de acuerdo a la labor realizada y al producto. Según las conversaciones con contratistas de las zonas de Pital, La Legua y Los Ángeles, el contratista es muy claro en que ofrece lo que consideran un salario competitivo pero sin garantías sociales ni laborales.

La mayoría de la cuadrilla se compone de migrantes en condición irregular, por lo que su estado migratorio les dificulta el acceso a otro tipo de trabajo y por ende al pago de la C.C.S.S. Además, según mencionan los contratistas, la alta rotación de la población nicaragüense en la zona hace del quehacer del cuadrillero una labor atractiva, pues en un periodo corto la persona puede recolectar la cantidad de dinero que necesita, regresar a Nicaragua, estar un tiempo allá y si es necesario regresar a Costa Rica. Justamente la cuadrilla de contratista facilita estos movimientos dado su carácter de contrato verbal por cortos periodos, que van desde días, hasta semanas.

3.2.5. La subcontratación desde la cuadrilla

Hay una diferenciación importante entre los trabajadores en planilla y los y las contratadas por medio de contratista. Por un lado, los contratistas aseguran que su personal no es fijo y que rota no solo entre períodos, productos, empresas y zonas, sino también entre personas que vienen al país, trabajan por un tiempo y regresan a Nicaragua. Lo anterior no facilita tampoco el tema de la regularización de los trabajadores, pues su vínculo laboral es estacional y temporal y el dinero que se recibe busca ser utilizado en aspectos concretos de su regreso y no en la inversión por regularizar su estatus migratorio.

En el caso del disfrute de derechos laborales y aseguramiento, de acuerdo con uno de los contratistas entrevistados, “hay semanas en las que no se trabaja o semanas en las que se trabajan solamente 3 días”, mientras que en el caso del aseguramiento este se puede dar, pero por interés del trabajador a través de un seguro voluntario, pero el mayor problema que enfrentan es que este tipo de seguro no cubre a sus esposas o parejas e hijos” (Contratista, comunicación personal, 25 mayo, 2013).

Es importante agregar que en lo referente a condiciones de contratación no hay homogeneidad en la RHN, pues el funcionamiento empresarial incluso dentro del mismo sector agrícola, varía. Es decir, Los Chiles-Upala son escenarios completamente diferentes pues es donde, según los entrevistados y desde la observación realizada, la contratación con planilla es menos usual y por tanto los pagos a la seguridad social y al aseguramiento son prácticas poco comunes en las zonas.

A nivel de organizaciones sociales, las personas entrevistadas identificaron Pueblo Nuevo, Brasilia y Los Chiles, como los lugares con peores condiciones socio-laborales.

Las comunidades de Los Chiles y Upala son zonas en las que las y los trabajadores transfronterizos suplen gran parte de la demanda de fuerza de trabajo y por lo que contratar a personas nicaragüenses que residen sobre la frontera o alrededores, facilita suplir la carencia de mano de obra.

En el caso del turismo, lo anterior aplica en menor medida, pues aunque se requieran trabajadores migrantes para labores de campo, la tecnificación del sector hace que se priorice con personas que ya están asentadas en la zona, y sea menos sencillo importar cuadrillas de otras zonas de la RHN.

También es importante señalar que en las zonas más céntricas suele haber mejores condiciones laborales, conforme las empresas se alejan de los “centros” y se acercan a las zonas fronterizas las condiciones de contratación, aseguramiento y derechos laborales empeoran.

En síntesis, al hacer un balance se podrían señalar dos escenarios totalmente distintos. Por un lado, condiciones de contratación, aseguramiento y derechos laborales “al pie de la ley” con las personas

cuyo estatus ha sido regularizado e incluido en planilla normalmente y, por otro, un escenario mucho más difuso entre una mayoría de trabajadores y trabajadoras migrantes, cuyas dinámicas de contratación varían entre contratos directos y orales con el empleador y los diversos usos de contratistas. En este segundo caso, hay un abismo legal en torno a las condiciones propias de la contratación, que implica en una mayoría de las veces la violación de todos los derechos laborales mínimos.

3.2.6. La ley y el contratista

Hay un reconocimiento, tanto de empleadores como de contratistas, de los cambios en la legislación migratoria aprobada recientemente. Este reconocimiento, si bien los hace dudar de su labor y de quien tiene la responsabilidad, no implica cambios en las condiciones que determinan la necesidad de contratación de mano de obra irregular.

Los empresarios argumentan que si bien “se la juegan” con los contratistas, “no les queda de otra” (Empleador, comunicación personal, 25 de mayo, 2013).

De acuerdo con la legislación nacional todo empleador, intermediario y contratista deberá velar por que toda persona extranjera que se contrate cumpla con todos los requisitos de la ley. No podrán, además, contratar personas sin los permisos labores correspondientes y deberán valer por que las personas contratadas cuenten con los documentos que los acrediten para laborar y acredite su condición migratoria. De no cumplir con lo anteriormente señalado, se verán expuestos a las sanciones que les imponga la DGME (ver recuadro 3.9.).

Recuadro 3.9. La ley de migración y la figura del contratista

Fuente: Ley General de Migración y Extranjería (No. 8764)

TÍTULO IX
PATRONOS Y PERSONAS QUE ALOJEN A EXTRANJEROS
CAPÍTULO I
PATRONOS DE PERSONAS EXTRANJERAS

ARTÍCULO 174.-

Todo empleador, intermediario o contratista, al contratar o proporcionar trabajo u ocupación a una persona extranjera, deberá cumplir todas las obligaciones que le imponen la presente Ley y la legislación laboral y conexas.

ARTÍCULO 175.-

Ninguna persona física o jurídica, pública o privada, podrá contratar a trabajadores extranjeros que estén en el país en condición ilegal o que, aun gozando de permanencia legal, no estén habilitados para ejercer dichas actividades.

ARTÍCULO 176.-

Todo empleador, intermediario o contratista, al contratar o proporcionar trabajo u ocupación a una persona extranjera, deberá verificar la permanencia legal en el país de la persona extranjera y que se encuentre autorizada para ello, así como exigirle el documento que acredite su condición migratoria para tales efectos. Para ello, podrá solicitar la información a la Dirección General de Migración.

ARTÍCULO 177.-

Las personas físicas o los representantes de las personas jurídicas, públicas o privadas, que proporcionen trabajo u ocupación a personas extranjeras no habilitadas, para que ejerzan actividades laborales en el país o realicen actividades diferentes de las autorizadas, serán sancionadas por la Dirección General 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. Dicha multa se integrará al Fondo Especial de Migración establecido por la presente Ley, y su monto será determinado según la gravedad de los hechos y el número de personas extranjeras a las que se les otorgue trabajo en condición irregular.

Asimismo, el Código de Trabajo vigente desde el 21 de agosto de 1943, aclara sobre la figura del intermediario y contratista en su artículo número 3, al señalar que:

Intermediario es toda persona que contrata servicios de otra u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este quedará obligado solidariamente por la gestión de aquél para los efectos legales que se deriven del presente Código, de sus Reglamentos y de las disposiciones de previsión social (Código de Trabajo, 1943).

Si bien la legislación migratoria y laboral reconoce legalmente y legítima la figura del contratista, las dinámicas propias de lo acá acontecido y narrado no corresponden a esta legalidad. Al no regularizar los estados migratorios de las personas en la cuadrilla, no pagar el seguro de la CCSS y reconocer otros derechos laborales, la dinámica de la empresa-contratista no respeta la legislación nacional y perjudica sobre todo al empleado. En otras palabras, la lógica propia de la subcontratación de personal migrante tiene como objetivo en primer lugar burlar el pago de la prestación de servicios sociales y de aseguramiento y, en segundo lugar, tiene que ver con la demanda urgente de mano de obra para tareas específicas en tiempos específicos.

Esto quiere decir que la figura del intermediario y contratista existe y es reconocida en la legislación nacional vigente, pero su realidad y sus prácticas se dan al margen de estas mismas legislaciones.

3.3. Diferencias en la inserción y condiciones laborales de las mujeres migrantes

Si bien las secciones anteriores aplican en general a todas las personas migrantes ocupadas en los sectores de agroindustria y el turismo, dada la mayor presencia de hombres especialmente en el primero, se hace necesario resaltar las condiciones específicas en que trabajan las mujeres migrantes en la RHN.

3.3.1. Mujeres en el agro

En las actividades de agroindustria existe una segmentación horizontal de género, es decir, las mujeres se insertan en ciertas actividades, pero no en otras. Por ejemplo, en los casos de los productos de agro exportación (piña y yuca) hay un consenso entre empleadores y migrantes de que las mujeres ocupan más y de mejor manera los trabajos en plantas empacadoras.

Los empleadores consideran que son más delicadas en el trabajo de empaque, por lo que se le han asignado roles diferenciados en torno al uso de la fuerza física en las distintas labores entre mujeres y hombres. En el caso de la piña, algunas mujeres aplican para trabajos de campo, pero solamente en la cosecha pues el trabajo es menos pesado.

En general, las mujeres se emplean más en planta empacadora y labores diversas, de acuerdo con las entrevistas realizadas, aunque se contrata más a hombres que mujeres “por el tipo de trabajo”.

A diferencia de lo que ocurre en el campo, donde la gran mayoría son hombres nicaragüenses, la proporción de costarricenses y nicaragüenses en plantas empacadoras se estima, según algunos empleadores, de 50% costarricense y 50% nicaragüenses, de lo cual se asume que una mayoría son mujeres, según las conversaciones con los mismos empleadores. La presencia de mujeres en cultivos como yuca es nula o inexistente, por lo que también su labor se ubica más en las plantas empacadoras, por las propias exigencias físicas que demanda el “arranque” de la yuca. Al respecto, un contratista menciona “Esto es para hombres, hay que ser bastante hombre para que aguante, ahí si es de hombres de verdad. Es trabajo duro” (Contratista, comunicación personal, 25 mayo, 2013).

En el caso de la naranja la situación cambia. Hay un alta número de mujeres recolectoras de naranja que trabajan por precios diferenciados a ambos lados de la frontera. De acuerdo con una de las personas entrevistadas, por saca de naranja al día se les paga del lado costarricense 7,500 colones, mientras que del lado nicaragüense se les paga 3,500 colones la misma saca y en la misma finca, solo que al otro lado de la frontera.

Algunas de las mujeres que trabajan del lado costarricense suelen viajar entre tres y cuatro horas para llegar a las fincas del lado costarricense, o duermen en campamentos construidos por las empresas o por los propios contratistas, donde prima el hacinamiento y las condiciones insalubres.

Una entrevistada denunció también la presencia de niños en la cosecha de la naranja, lo cual probablemente obedece a que las madres no tengan con quien dejar a cargo sus hijos e hijas, por lo que se ven obligadas a llevarlos a trabajar, teniendo en cuenta también la lejanía con sus lugares de residencia.

Otra de las causas del trabajo de personas menores de edad con sus madres se explica, tal como lo denunció una de las personas entrevistadas, por el hecho de que para cumplir con la cuota de una saca (9,000 naranjas diarias) los niños son llevados al trabajo para aumentar la “productividad” de sus madres. Tómese en cuenta que para cumplir con la recolección de 9,000 naranjas en una jornada de 8 horas, cada persona debe recolectar por minuto casi 19 naranjas.

Si se evalúan las condiciones en que las mujeres migrantes se insertan en el mercado laboral en términos de la calidad del empleo, ingresos, costos de desplazamiento, sin dejar de lado el rol que cumplen dentro de la esfera reproductiva, se observa que el ser mujeres nicaragüenses las pone en una situación desigual respecto de las mujeres costarricenses y el resto de la población.

Las trabajadoras nicaragüenses en algunos casos (como en los Chiles y Upala), se movilizan desde zonas alejadas que les puede llevar hasta tres horas para llegar a su lugar de trabajo, para recibir una remuneración por debajo de la que reciben las mujeres costarricenses y menor que la que reciben los hombres. Si a estos costos de desplazamiento (que pueden ser económicos pero también se traducen en un desgaste físico) y bajo ingreso, le sumamos la calidad del empleo, jornadas extenuantes (14-15 horas en los naranjales) con pocas o nulas condiciones sanitarias, además de su rol dentro del hogar y las responsabilidades que conlleva, se concluye que en materia de igualdad de género e inserción laboral hay un amplio camino por recorrer.

No se trata simplemente de las condiciones en las que se insertan las mujeres en la esfera productiva, sino que están en una clara situación de desventaja tanto por género como por nacionalidad. Se pueden observar dos tendencias en cuanto a la carga de trabajo remunerado y no remunerado. Por un lado, en las plantas empacadoras los empleadores mencionaban sobre el cuidado de niños: “Ese es uno de los detalles del problema de las mujeres, que en el momento que no les llega la mujer o la que le cuida el chiquito, pues no vienen a trabajar porque no tienen con quien dejar los hijos” (Empleador, comunicación personal 25 mayo, 2013). Una trabajadora inmigrante, sin embargo, mencionaba que “las madres siempre tienen un plan b” (Trabajadora inmigrante, comunicación personal, 8 junio, 2013), lo cual evidencia que las mujeres, indistintamente de la actividad productiva que realicen, tienen que “solucionar” y equilibrar sus obligaciones como madres y trabajadoras.

La segunda tendencia es que hay casos en los que las mujeres trabajadoras no tienen el llamado “plan b” para el cuidado de sus hijos, de manera que cargan con ellos en el trabajo, esto sucede principalmente en el trabajo agrícola.

Es importante aclarar que el trabajo infantil fue mencionado en varias entrevistas y se le atribuyen distintas causas: llevar más ingresos a la familia, la noción de que la persona menor de edad que no estudia tiene que trabajar, o bien, toda la familia trabaja en la misma finca (véase recuadro 3.10).

Recuadro 3.10. Trabajando infantil en los Naranjales

Fuente: Elaboración propia con base en la información cualitativa del trabajo de campo

“Eso se da porque es parte fronteriza, porque siempre el lema de nosotros los nicaragüenses, por lo menos, la meta mía o la decisión mía, y la ideología que le enseñó su papá a cada quien desde que fue criado, que el que no estudia va a trabajar, entonces es el mismo ritmo que ha tenido todo nicaragüense.

Primero por la pobreza, de pobres de que no hay trabajo en Nicaragua, tal vez no es que quiere estar sólo de vago, es que no hay trabajo. Entonces hay algún trabajito por allá, le sale, lo van a hacer. Entonces cuando hay un trabajito como la naranja entonces van desde chiquitos para arriba, desde la edad de diez años, once años, doce años, antes que aquí es prohibido, aquí no puede trabajar un menor de edad, pero los papás y todo, yo preferiría yo lo pongo a trabajar, si no está estudiando o vacaciones que no trabajo y hay que trabajar, y –día- para que no se me haga ladrón, para que no se me haga callejero, marihuanero, que sé yo, o matador, de todas las cosas que sucede yo prefiero que trabaje. A mí me decía un policía cuando me agarraba, porque me hijo me lo agarraron de trece años de edad que andaba conmigo, y aquí está conmigo, pero ya ahora ya es mayor. Él me decía que eso era completamente prohibido que era contra la ley, y yo les entiendo que es cierto porque hay una ley, el Código de la Niñez que los ampara que no pueden trabajar niños menores de edad. Entonces le digo yo, no me quiso estudiar, no pude hacerlo estudiar ya, entonces tendrá que trabajar conmigo” (Trabajador nicaragüense, comunicación personal, 8 junio, 2013).

Es importante destacar que si bien hay bastante participación de las mujeres en el sector turismo, esto no implica necesariamente mejores condiciones laborales, por lo que prestar atención a las diferentes formas de contratación que emprenden dichos hoteles, principalmente en términos de contratación de mano de obra en condiciones regular o irregular y el cumplimiento de garantías sociales y laborales, debe ser una tarea que emprendan las autoridades respectivas.

3.3.2. Mujeres en el turismo y el servicio doméstico

En el caso del turismo, las entrevistas realizadas presentan un escenario general y uno excepcional. En el primero, como se mencionó anteriormente, la contratación de personal migrante femenino variará de acuerdo a la labor y el tamaño de la empresa. En materia hotelera las mujeres ocupan principalmente funciones vinculadas con la limpieza y aseo de los cuartos y las instalaciones, aunque también y dependiendo del grado de capacitación de las mujeres, en la cocina de los hoteles y/o restaurantes. De acuerdo con uno de los empleadores, no es lo mismo que un cuarto de hotel lo arregle un hombre o una mujer.

En el caso excepcional, una de las empresas turísticas consultadas señaló que contratan en la medida de las posibilidades un número limitado de mujeres para, según la empresa, evitar los “enamoramientos”.

En este caso a la hora de contratar se excluye la posibilidad de contratar mujeres debido a criterios que poco tienen que ver con su desempeño real de trabajo; son criterios arraigados a la idea de la mujer como ser humano incapaz de separar lo emocional o lo sentimental del quehacer diario. En dicha empresa, la mujer es considerada un detonador de emociones que irrumpe sobre la estabilidad productiva del lugar.

En los hoteles, entonces, las mujeres se encargan de actividades que se les asigna por su carácter “femenino”. Ellas limpian, arreglan cuartos y cocinan, mientras que ellos realizan el trabajo “duro”. Esta división sexual del trabajo “tradicional” se relaciona directamente con los papeles que se les asigna al hombre y a la mujer en el ámbito doméstico (Martínez Franzoni y Voorend, 2009), y determina en grandes medidas el tipo de trabajo que las mujeres desempeñan en la RHN. Se puede observar que a lo largo de esta sección y sus apartados, ha sido una constante el hecho de que los roles asignados a hombres y mujeres, determinan la estructura ocupacional de la RHN en los sectores de turismo y agroindustria.

Otro ámbito de trabajo muy importante para las mujeres en la RHN es el servicio doméstico. De acuerdo a diferentes mujeres entrevistadas, las condiciones laborales de las mujeres en estos empleos, varía de acuerdo a la labor y la persona que las contrata. Es decir, si se les contrata para cuidado de hijos, limpieza de casas, preparación de comidas o solo para alguna de estas tareas en particular. De acuerdo a las mujeres entrevistadas, muchas de las mujeres que llegan a Costa Rica lo hacen acompañando a una pareja o a un familiar y es por medio de redes de conocidos, familias y amigos que poco a poco pueden colocarse en diferentes trabajos.

En el caso particular de las mujeres trabajadoras domésticas entrevistadas, una mayoría experimentó algún tipo de maltrato en su lugar de trabajo o el irrespeto a alguno de sus derechos laborales (horas diarias, vacaciones, salario mínimo, etc.). Por otro lado, la mayoría se enfrentó además al dilema de si presentar o no alguna queja o denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el temor a lo que podría haber implicado su condición de migrantes irregulares y los altos costos asociados al proceso.

Es “normal”, de acuerdo a las mujeres entrevistadas, trabajar en casas como trabajadoras domésticas por más de 12 horas diarias, en las casas en las que se les incluye la “dormida”. Por otro lado, la responsabilidad del cuidado de los niños recae principalmente en las mujeres, creando tensiones de tiempo que la mayoría de los hombres no experimentan. En varios momentos tanto las mujeres como los hombres mencionaron el cuidado de las y los niños como una tarea “femenina” que pueda complicar la inserción laboral de la mujer, o bien que crea tensiones de tiempo.

El grupo focal realizado contó con amplia participación de mujeres migrantes, quienes laboralmente se ubicaban en dos áreas: trabajadoras independientes o trabajadoras domésticas. Esto refuerza la idea que se ha desarrollado a lo largo del texto de que se continúa dando una división sexual tradicional del trabajo, pero además permite ir más allá y cuestionarse el por qué estas mujeres preferían actividades por cuenta propia.

Las mujeres se desempeñaban en actividades como vendedoras de catálogos, productos de salud y alimentos. Entre los beneficios de esta modalidad de empleo ellas mencionaban la independencia y la flexibilidad de horario. Por consiguiente, el tema del cuidado de los niños se evidenció en las estrategias laborales que dijeron perseguir las mujeres, buscando opciones de trabajo (o del cuidado) que les permitan movilizarse de la esfera productiva a la esfera reproductiva.

3.3.3. La subcontratación de mujeres

La forma tan común de contratación por medio de un contratista es prácticamente ausente para las mujeres. De acuerdo a empleadores y también a los propios contratistas, en las cuadrillas no se trabaja con mujeres, porque se asumen -como se explicó ya- los roles diferenciados de género en torno a la fuerza que requieren los trabajos en el campo. Es sobre todo ahí donde tienen lugar las prácticas de subcontratación, y es ahí donde menos trabajan las mujeres. Además, las cuadrillas responden a necesidades en el agro muy puntuales y son dinámicas y móviles. Para las mujeres es más difícil participar en estas dinámicas no solo por el tipo de trabajo (más pesado), pero también porque ellas más que ellos tienen el condicionante del cuidado de los hijos y las hijas.

3.4. La visión de empleadores y trabajadores y trabajadoras sobre la regularización

Uno de los problemas principales en las dinámicas laborales en la RHN, tiene que ver con los procesos de regularización de los trabajadores y las trabajadoras migrantes, lo que favorece que las condiciones de contratación no cumplan en su mayoría con los estándares legales mínimos. En este apartado se abordan los problemas que ha implicado la regularización a trabajadores y trabajadoras, así como a la parte empleadora.

En general, a partir de lo observado y de las entrevistas, puede señalarse que existen tres niveles de discusión yuxtapuestos en torno al por qué de la no regularización. El primero de ellos tiene que ver con los altos costos que implica el proceso de regularización. El segundo tiene que ver con lo engorroso que es el proceso burocrático, y en consecuencia el propio desinterés de las empresas de acceder y facilitar el proceso. Finalmente, un tercer nivel se relaciona con el desinterés propio de los trabajadores y las trabajadoras.

3.4.1. Los costos de la regularización

Con respecto al primer nivel existe un consenso entre empleadores y personas migrantes en torno a lo engorroso y costoso que resulta el proceso de regularización. En palabras de uno de los empleadores consultados, “Es difícil, es tedioso y es complicado”, mientras que para uno de los trabajadores migrantes entrevistados “usted se regulariza o come”(Comunicación personal, 25 mayo, 2013).

Esto sucede por varias razones. Por un lado, por el desconocimiento y la falta de información con respecto a la legislación y los procedimientos que poseen tanto empleadores, como trabajadores y trabajadoras (ver discusión al respecto más adelante), por la poca cercanía de las fincas con los centros y oficinas de migración y por los altos costos que hoy implica traer y documentar los requisitos contenidos en la legislación migratoria actual (partidas de nacimiento, hojas de delincuencia, etc.).

Un representante de la sociedad civil al respecto recordó que son entre “40-50 dólares de una partida de nacimiento autenticada, y si tuvo que viajar, más caro. Estamos hablando de 100 dólares. Luego, en migración pagan como 200 dólares por la regularización. Pagar las huellas y los demás documentos al final todo ronda los 400 dólares” (Comunicación personal, 21 mayo, 2013). Esto implica también el tiempo requerido para gestionar los trámites y las facilidades o no de acceso las oficinas correspondientes.

En el caso de los empleadores, la lógica de no regularización se mide sobre todo en términos económicos. Así quedó expresado en la opinión de uno de los empleadores entrevistados:

Si hubiera una figura dentro del marco legal que le permita a las compañías de una manera ágil, porque sabemos que existe, lo que pasa es que traer una persona legal a trabajar significa creo que actualmente doscientos mil colones para pedirle un permiso temporal, eso ya sale de toda lógica verdad, porque ¿cuánto le costaría a la empresa por una semana pagar doscientos, póngale quince días, pagar doscientos y resto de mil de colones por cuarenta personas, ya es millonario verdad, y tendría que tener presupuestados esos diez millones de colones para esos quince días. Luego se los dan, invertimos ocho millones de colones en quince días, entonces otro tiene que pagar otro montón de plata, y otro tiene... o sea como que no lo logro (Empleador, comunicación personal, 25 mayo, 2013).

En la academia también se han destacado los altos costos de la regularización. Como ha destacado Carlos Sandoval (2013) y Voorend (2013), los cambios en la legislación migratoria del país en el 2009, en lugar de motivar una mayor regularización de personas migrantes ha provocado el efecto inverso, por los costos económicos que implica la regularización. Si en general se suma a un total de entre los US\$ 373,- y US\$ 800,- por los papeles, sellos, viajes y servicios que podría implicar (IIS et al., 2012), es razonable entender que para los trabajadores y las trabajadoras de la RHN, cuyos salarios promedios en general no alcancen siquiera el salario mínimo, el interés de regularizarse sea nimio, como ya se mencionó antes “o se regulariza o se come”.

3.4.2. Restricción y desmotivación

Una queja común entre los empleadores tiene que ver con lo engorroso y burocrático que se tornó trabajar, según ellos, con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Así lo expresó uno de los empleadores entrevistados:

Lo que siempre hemos visto del Ministerio es muchas restricciones, como muy cuadrado todo, y obviamente lo que al empresariado le sirve es un poco de flexibilidad en el tema de documentos (...) lo que menos quiere la gente o los empleadores es siempre estar ilegal, digamos no a derecho, siempre uno quiere estar lo más aferrado a la legalidad. Lo que pasa es que el sistema actual del Ministerio es tan, tan, tan estricto que cuesta mucho apearse a eso (Empleador, comunicación personal, 22 mayo, 2013).

Esta queja además es apoyada entre los empleadores, pues, según ellos las diferentes instituciones (DGME, CCSS, Tributación y MTSS) dicen cosas distintas. Mencionan también que por parte de estas instituciones hay más represalias que soluciones, de ahí que suelen referirse a estas instituciones como el “Escuadrón de la Muerte”.

Asimismo, una de las problemáticas que los empleadores encuentran para regularizar a sus trabajadores tiene que ver con el tamaño de la empresa, la existencia o no de departamentos de recursos humanos que se puedan encargar de gestionar permisos y atender además las necesidades propias de cada empresa. Como comentó uno de los empleadores consultados, en casos de empresas pequeñas o medianas, estas funciones las asume el ingeniero o la persona de mayor rango en la finca. Finalmente, los empleadores hicieron notar que los cambios en la Ley de Migración (No. 8764) han intimidado al empresariado. Plantean que “nadie sabe y nadie quiere saber cómo hacer las cosas” (Empleador, comunicación personal, 25 mayo, 2013).

La falta de control por parte de las instituciones, sobre todo en el campo (en contraste con las plantas donde hay mayores controles), también fue mencionado como un factor que explica por qué los empleadores no demuestran una preocupación muy grande por regularizar sus trabajadores y trabajadoras, o bien por contratar personas con un estado migratorio regular. Dados los altos picos en la demanda de mano de obra, principalmente en el sector agrícola, las empresas pueden necesitar de repente, nuevas personas trabajadoras para las actividades que se les presentan, y los altos costos, engorrosa burocracia y el poco control, hacen que los empleadores a menudo opten por burlar la legislación.

3.4.3. La motivación de las personas trabajadoras

En el caso de la población migrante el tema de la regulación está también relacionado con aspectos económicos, por un lado, por los costos que se deben asumir para la regularización y por otro lado, con el tipo de trabajador o trabajadora migrante. Como han argumentado Sandoval (2013) y Voorend (2013), en la realidad la responsabilidad final de la regularización recae en la persona trabajadora. Esto es algo que también los empleadores reflejaron en sus comentarios sobre la dificultad de encontrar migrantes con los documentos al día. Según un empleador, “...cuesta mucho encontrar migrantes legales”. Como ya se mencionó, el empleador está contento si tienen un estado migratorio regular, pero no hará muchos

esfuerzos para iniciar ni apoyar el proceso de regularización. Así, entonces, la persona migrante es quien determina si inicia este proceso o no.

Los altos costos, sin embargo, son una barrera importante para la gran mayoría de migrantes, no solo en la RHN. Lo anterior lo resumió de esta manera una de las personas entrevistadas, aun y cuando esta ya poseía su cédula de residencia:

(A) mí me cobraban 3,500 colones por renovar mi cédula (...) esos tres mil quinientos, eran cada año, cada año iban subiendo al extremo que ahora se paga 130 dólares por la renovación de la cédula, es mucho más carísimo. Llega uno a los Chiles y le cobran una parte, llegas a San Carlos y allí te cobran otra, por unos papeles, así entonces yo miro que ahora está muy caro lo de renovación de cédula (Comunicación personal, 8 junio, 2013).

De igual manera, un representante de la sociedad civil manifestó que: “No le veo ningún beneficio, siempre tiene un costo para ellos el permiso de trabajo, y es más, a como hay muchos que pueden, hay otros que es imposible” (Comunicación personal, 29 mayo, 2013).

Fuera de los altos costos vinculados a la regularización, el tipo de migración en la RHN también juega un papel importante en la motivación de los trabajadores y trabajadoras migrantes para regularizarse. Como se analizó en la primera sección de este trabajo, en la RHN transitan distintos tipos de migrantes, entre quienes usan la RHN como una zona de paso para otras regiones, quienes permanecen en ella de manera temporal y quienes permanecen en ella de manera más estacionaria. Aunado al costo económico, no es incentivo para muchos trabajadoras y trabajadores regularizarse si su estancia en el país será de períodos cortos.

Debe tomarse en cuenta además que en sectores como la naranja, la migración no se realiza de manera individual sino de manera familiar, por lo que multiplicar los costos de los procesos de regularización por dos o tres personas hace no sólo el interés, sino la posibilidad propia de regularizarse, imposible.

Otro de los aspectos que impide la regularización, de acuerdo a lo observado y la información recopilada, tiene que ver con la lejanía geográfica y la ubicación de los lugares de trabajo de los trabajadores y trabajadoras migrantes. Si tomamos en consideración que en la mayoría de los casos las plantaciones de yuca, las piñeras y las naranjeras se encuentran en la periferia de los cantones y a su vez los trámites de regularización sólo pueden hacerse en lugares específicos alejados de sus lugares de residencia (de 2 a 4 horas en bus), es obvio que tampoco existan los incentivos para los trabajadores y las trabajadoras para regularizarse.

Finalmente, un representante gubernamental consultado al respecto, también señaló que uno de los grandes problemas en torno a la regularización de los trabajadores y las trabajadoras migrantes, tiene que

ver con que tampoco ha existido un interés por parte del Gobierno de Nicaragua de prestar atención a sus poblaciones fronterizas, las cuales en una amplia mayoría tampoco posee la documentación mínima que les facilite sus trámites en Costa Rica.

En síntesis en materia de regularización, si bien se conoce por parte de empleadores, como también de los trabajadores y las trabajadoras las consecuencias que trae consigo la irregularidad, lo complejo y burocrático de los trámites aunado a altos costos económicos de los procesos, facilitan y promueven que tanto unos como los otros prefieran la “irregularidad”.

3.5. Percepciones sobre la normativa nacional de regularización y el marco internacional para la movilización de mano de obra

Un último componente de la presente investigación tiene que ver con el posible conocimiento que tienen los empleadores y las personas migrantes trabajadoras sobre la legislación nacional laboral y migratoria, así como de los diferentes acuerdos suscritos y convenios ratificados por el Estado costarricense, para la protección de los derechos laborales y un trato justo de las personas migrantes.

Es importante destacar que Costa Rica no ha ratificado el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), ni el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) de la OIT. Ambos convenios buscan brindar protección a la persona migrante en materia laboral, así como velar por el pleno reconocimiento de sus derechos (ver recuadro 3.11.).

Recuadro 3.11. Convenios Internacionales

Fuente: Elaboración propia con base en los Convenios 97 y 143. OIM (2010)

El Convenio 97 de la OIT: Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

Este Convenio ha sido ratificado por 49 Estados. Aborda primordialmente la migración laboral organizada por los Estados, más que los movimientos espontáneos (trabajadores (as) migrantes en condición regular). Algunos aspectos fundamentales de este Convenio son:

a. El Estado debe acompañar y regular los procesos de migración laboral. b. El Estado debe garantizar la igualdad entre nacionales y migrantes en condición regular, sin discriminación en cuanto a condiciones laborales, vivienda, afiliación a sindicatos, seguridad social, impuestos y acceso a la justicia.

En el artículo 11 menciona que “la expresión “trabajador migrante” significa toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante”. No incluye trabajadores de mar, fronterizos, ni artistas, ni personas de profesión liberal que entran al país por un periodo corto. Este convenio no contiene salvaguardas para la mano de obra migrante en condición irregular.

**Convenio No. 143 de la OIT:
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)**

Este convenio ha sido ratificado por 23 Estados. Tiene un alcance más amplio que el Convenio No. 97. Ofrece protección específica a migrantes en condición irregular, pues busca el reconocimiento de los derechos humanos fundamentales sin hacer distinción en el estatus migratorio de las personas.

En su artículo 1 presta particular importancia a la protección de sus derechos humanos básicos y los derechos derivados de los empleos anteriores.

Llama a los Estados Miembros a perseguir, procesar y sancionar a los responsables de contratar ilegalmente a personas trabajadoras migrantes.

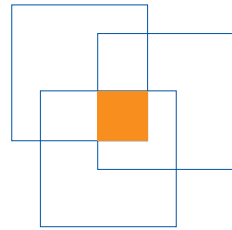
Tanto los empleadores como trabajadores y trabajadoras entrevistados, manifiestan un alto grado de desconocimiento sobre la legislación nacional laboral y migratoria, así como cualquier otro tipo de acuerdo o convenio internacional firmado por el país.

Por un lado, los empleadores señalan que hay una falta de conocimiento de esta legislación laboral y migratoria, sobre todo porque en el caso de pequeñas y medianas empresas no se cuenta con departamentos de recursos humanos, que en el mejor de los casos debieran ser las personas encargadas de conocer sobre estos temas. Por otro lado, los mismos empleadores manifiestan que tampoco hay contactos o información relevante por parte de las instituciones gubernamentales encargadas. Una particularidad con respecto a esto tiene que ver con la lejanía geográfica en la que se encuentran la mayor cantidad de empresas.

Consultado uno de los empleadores acerca de la legislación nacional migratoria, señaló que tardíamente se enteró de la ampliación del Transitorio n° 4 de la actual Ley de Migración, que fue una cláusula que ampliaba los tiempos a las personas en condición irregular para regularizarse. De acuerdo al empleador, la información le llegó por medio de un correo de la Cámara que agrupa a sus contrapartes productoras y no por alguna vía institucional. Sin embargo, ya el plazo se había vencido, lo que indica que la poca información que llega no siempre lo hace a tiempo.

Si lo anterior parece grave, en el caso de la población migrante el desconocimiento de la legislación laboral y migratoria es aún mayor. En general los trabajadores y las trabajadoras no tienen acceso a esta información, ya sea porque simplemente no tienen ningún tipo de acceso a esta información o bien, como se reconoció en uno de los grupos focales, su poca educación le impide incluso el acceso a leer sobre sus derechos y deberes como trabajadores y trabajadoras.

En resumen, se podría afirmar que el desconocimiento en materia de legislación laboral y migratoria, junto con la escasa información que al respecto se circula y su centralización en la provincia de San José, ha facilitado tanto por parte de empleadores como de trabajadores y trabajadoras, el incumplimiento de los más mínimos parámetros de protección laboral y aseguramiento.



CAPÍTULO 4

Reflexiones finales y recomendaciones para la política pública

En esta última sección, se presentan algunas reflexiones con base en los capítulos 2 y 3, así como recomendaciones que pueden brindar insumos para la política pública. Las mismas se desprenden de las reflexiones y demandas de las empresas consultadas, además del análisis acerca de las dinámicas migratorias y laborales de las personas migrantes en la RHN.

4.1. Reflexiones finales

Los datos recabados permiten hacer un análisis sobre las características de la RHN en comparación con el resto del país, y entre la población ocupada nacional y migrante en la región.

La RHN es el escenario donde el término “mercados laborales secundarios” se concretiza. La región presenta grandes diferencias casi siempre en desventaja con el resto del país. En general, las personas ocupadas, tanto costarricenses como nicaragüenses, tienen niveles educativos más bajos que en el resto del país. Hay más altas tasas de pobreza y una alta dependencia del sector agrícola para el empleo, aunque otros sectores como el comercio y el turismo para ambos sexos, o el servicio doméstico y la enseñanza para las mujeres, han ocupado una mayor centralidad en el empleo en la región. El alto grado de dependencia hacia la agricultura, en especial de los hombres y específicamente migrantes, hace que exista también una alta competencia en estos mercados laborales.

Las actividades económicas de la región demandan sobre todo mano de obra migrante masculina. La presencia significativa de población migrante en general y de hombres jóvenes nicaragüenses en particular, es testimonio de esta dependencia del sector agrícola. Esta demanda es estructural en el sentido de que no se vincula directamente con la coyuntura económica desfavorable del momento, sino que tiene sus raíces en las estructuras económicas que cambiaron drásticamente a partir de los años 80. En este sentido, la prospección con base en las percepciones de los actores de la región, indican que existe y seguirá existiendo una fuerte demanda de mano de obra migrante.

Esto se basa, de nuevo, en las estructuras de la economía y de los mercados laborales costarricenses. En el sector agrícola, la coyuntura económica no ha tenido un impacto directo e inmediato en la demanda de mano de obra, la cual es estructural y errática por las características del sector. Los

empleadores prevén que este sector seguirá empleando (de manera informal y temporal) mucha mano de obra migrante, porque las personas costarricenses prefieren no trabajar en este mercado laboral secundario. En el sector turístico, afectado actualmente por los efectos de la crisis, hay una mayor preocupación sobre el futuro. Existen estrategias de sobrevivencia que hacen menos probable la contratación de mano de obra a gran escala de manera sistémica. Sin embargo, en tiempos de temporada alta también se van a seguir contratando nuevas personas trabajadoras y muchas de estas migrantes. La coyuntura económica podría incentivar la contratación de estas últimas, porque también en este sector existe una tendencia hacia una mayor flexibilización del trabajo. En ambos casos la prospección dicta que la demanda de mano de obra migrante, a pesar de (o tal vez gracias a) la coyuntura económica va a seguir siendo importante en la región, e incluso podría ir creciendo de manera esporádica.

Es importante anotar que la inserción desfavorable de las personas migrantes no se limita al sector agrícola, sino también a otros sectores que son importantes fuentes de empleo como el turismo, el comercio y el trabajo doméstico. Es en estos sectores que las mujeres migrantes se insertan mayoritariamente. Los datos sugieren que aunque ellas también se insertan en condiciones desiguales con respecto a sus contrapartes costarricenses, en comparación con los hombres, les va mejor en términos de características laborales. Un indicador importante en este sentido es que ellas presentan tasas menos altas (pero siempre altas) de pobreza, aunque medida solamente en términos de dinero. Si se agrega la responsabilidad del cuidado de hijos e hijas que recae fundamentalmente en ellas y no en los hombres, es decir, tomando en consideración la pobreza de tiempo, podría cambiar el panorama para las mujeres.

Se ha notado, además, que el acceso a la educación es clave para el tipo de inserción laboral. Los hombres y las mujeres con acceso a educación superior, por ejemplo, se insertan en empleos con muchas mejores condiciones que las personas sin este nivel educativo. Es en el nivel terciario que se da la ruptura más grande, dado que sobre todo para las mujeres no es tan obvio que con secundaria, la inserción laboral sea automáticamente mejor que con primaria o menos. Esto se vincula con la oferta de empleos en la región, sobre todo en el sector primario, o en servicios de baja calificación. Las personas costarricenses con educación superior probablemente no se queden en la RHN, así como que en el caso de las personas migrantes con niveles más altos de educación es posible que encuentren otro tipo de trabajo en otras regiones del país y no en la RHN.

Es importante anotar que las condiciones de trabajo en sectores fuera de la agricultura no necesariamente son mejores. Así, por ejemplo, se encontró que las mujeres migrantes que trabajan en el turismo, a menudo quedan “atrapadas” en actividades de limpieza, incluso si tienen secundaria. Esto es un tipo de servicio doméstico fuera de la casa y de nuevo una extrapolación de las actividades consideradas como “femeninas”.

La informalidad en las dinámicas laborales es la norma en la RHN. Existe un grupo grande, especialmente entre las personas migrantes (tanto hombres como mujeres) que no disfrutan de los derechos laborales. Un importante porcentaje de personas no cuenta con seguro, en muchos casos relacionado a su estado migratorio, aunque también entre los costarricenses es más común no tener seguro social que en otras partes del país. Es preocupante que dos de cada diez hombres costarricenses y cuatro de cada diez hombres nicaragüenses, no cuenta con seguro. Entre las mujeres son una y tres, respectivamente.

En parte, como se mostró en la sección 3, el hecho de que ellas tengan más acceso al seguro, se explica por el tipo de trabajos que realizan. En el sector agrícola, por ejemplo, son ellos quienes hacen las labores del campo, donde hay un menor control de la institucionalidad costarricense sobre el cumplimiento de las diferentes leyes, mientras que ellas trabajan principalmente en plantas, donde esta institucionalidad tiene un mayor control. Así, las empresas establecen diferentes dinámicas de contratación, haciendo un de análisis costo-beneficio basado en el riesgo de ser descubierto por las autoridades, mientras que otras empresas hacen el esfuerzo por mantener a sus trabajadores conforme a los establecidos en las diferentes legislaciones.

En el capítulo 3, además, se encontraron varios aspectos a señalar. Primero, en materia de las necesidades de mano de obra, es claro que hay un faltante estructural de mano de obra para realizar la mayoría de las labores agrícolas y algunas labores relacionadas con el turismo. En el caso del agro, se constata por un lado que este se ha constituido como un “nicho” étnico, como lo han percibido los costarricenses y las condiciones difíciles que implica y por tanto no sea atractivo para los costarricenses, pero sí en una mayoría de las ocasiones por migrantes. Es decir, la conformación de mercados secundarios no pasa solamente por la demanda y las condiciones laborales que se ofrecen, sino también por las percepciones de empleadores y la población laboral sobre quién puede hacer qué tipo de trabajo. En el caso de las y los costarricenses, la estructura social y educativa del país les ha facilitado además el acceso a mejores puestos dentro de las diferentes empresas, o a empleos fuera de la RHN.

En el caso del turismo, la segmentación laboral por nacionalidad está mediada también por las condiciones de trabajo y por una mayor tecnificación de las actividades. En el caso de migrantes, suelen ocupar puestos relacionados con labores de campo (limpieza de caminos, pastoreo de animales, mantenimiento, etc.), mientras los puestos técnicos en la agricultura (todo lo que se relaciona con maquinaria) queda en manos de costarricenses.

Tanto en agricultura como en turismo, la necesidad de migrantes depende de las propias condiciones de cada empresa y sobre todo, como en el caso de la agro exportación, por los picos de producción que por las condiciones climáticas actuales varían de semana a semana. En el caso del turismo, si bien las necesidades de contratación ‘extra’ son menos comunes que en el agro, estas también dependen de factores externos y están relacionadas sobre todo con incrementos en la demanda de los servicios turísticos.

La crisis económica ha tenido impactos diferenciados para cada sector. En el caso de la agro exportación, la crisis ha favorecido una mayor “flexibilización laboral”, en el tanto las empresas han aumentado su demanda de contratistas lo que les reduce costos de producción, al no tener que asumir gastos sociales como seguridad social y seguros. Este tipo de contratación ocurre al margen de las leyes costarricenses. En el turismo los impactos de la crisis han implicado un fuerte golpe al sector. En este sentido, los empleadores han asumido estrategias de contratación y administración de personal que incluyen el mantenimiento de planillas fijas y una estrategia nueva, la contratación “vía contratistas” de trabajadores para labores de campos específicas.

Con respecto a la contratación, la crisis ha acentuado la precariedad laboral de los trabajadores y las trabajadoras. Por un lado, si bien la Ley General de Migración y Extranjería (N° 8764) contempla nuevas categorías de personas trabajadoras (por ocupación, temporales, fronterizos y por proyectos), su uso y aplicación por parte de empleadores es prácticamente nulo, según la información recolectada. Esto ha favorecido el uso indiscriminado y generalizado de contratistas, quienes ejercen una intermediación inmediata entre la demanda de mano de obra de empleadores y la oferta de los trabajadores y trabajadoras. Los contratistas, por su parte, han favorecido también que los empleadores no asuman sus responsabilidades, al dejar estos últimos en manos de aquellos el pago o no de las garantías y los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras. Su uso, según lo encontrado en este trabajo, es usual entre empresas pequeñas, medianas y grandes y es preferido por los empleadores porque el contratista tiene facturas y esto posibilita presentar sus pagos como gastos ante el Ministerio de Hacienda.

En relación con lo anterior y lejos de cumplir con lo pactado en la legislación laboral, los empleadores también hacen un uso extensivo de los contratos a destajo, con trabajadores y trabajadoras en planilla pero también a través de los acuerdos que fijan empleadores y contratistas para diversas tareas, que van desde la cosecha hasta la “chapia” de terrenos. Estas contrataciones al margen de la ley dejan a los trabajadores y trabajadoras fuera de cualquier legislación laboral, de aseguramiento y seguridad social, lo que impacta no solo ellos y ellas, sino también en sus familias. Son principalmente migrantes nicaragüenses quienes se encuentran en esta situación.

En casos como el de la naranja, el uso extensivo de los contratistas ha favorecido una más amplia desregulación laboral, con pagos por debajo del salario mínimo, el hacinamiento de trabajadores y trabajadoras en campos insalubres y el favorecimiento del trabajo familiar compartido, lo que incluye trabajo infantil para cumplir con las cuotas y la eficiencia requerida por contratistas y empleadores.

En materia de género, las dinámicas observadas definen de entrada una lógica que reproduce roles asignados a las mujeres y los hombres. Las mujeres se insertan no solo en actividades vinculadas al servicio doméstico, sino también en agricultura (sobre todo en el empaque, lavado, selección y cosecha

de los cultivos), turismo y comercio. Por estar una parte de ellas más ocupada en las actividades más “formales”, en el sentido de que ahí es donde los empleadores calculan que haya más control de las prácticas de contratación por parte de la institucionalidad costarricense, tienen una mayor probabilidad de contar con un contrato formal y todos los beneficios que implica. Su inserción, sin embargo, es altamente dependiente de los roles tradicionales que se le asigna a la mujer.

En el caso de las mujeres en el agro, por los roles asignados se las ha ubicado en labores “menos pesadas”, sobre todo en planta y la cosecha de la naranja. Si bien podría asegurarse que su trabajo en planta las exime de figuras como los contratistas, en otros casos, como en recolección de naranja, las expone no solo al trabajo por más de 8 horas, sino también a llevar a sus hijos al campo como parte de su labor de cuidado. Existe evidencia recopilada que confirma la participación de los hijos y las hijas en las labores en el campo. Es claro en agro-exportación y en turismo, el cuidado es un rol asignado y responsabilizado a las mujeres.

En el caso de las mujeres migrantes que participan en el sector turismo en la RHN, la diferenciación laboral por sexo las ha ubicado en trabajos relacionados con la limpieza, la cocina o el arreglo de cuartos.

4.2. Recomendaciones para la política pública

Tanto el análisis cuantitativo como el cualitativo en este estudio, permiten formular algunas recomendaciones de política pública. La mayoría de éstas se vincula directamente con los procesos de regularización de los y las trabajadoras migrantes y la agilización de los trámites de los permisos de trabajo, para así mejorar no solo la situación laboral de estas personas, sino también la planificación en la gestión de los recursos humanos de las empresas.

En primera instancia, se recomienda que por parte del Estado se mejore la divulgación, simplificación y homologación de la información sobre los diferentes procesos y trámites relacionados con los permisos de trabajo. Es decir, es necesaria una revisión de las estrategias de comunicación y divulgación de los procesos de regularización, tanto entre personas empleadoras, como entre las personas trabajadoras, para que ambas partes conozcan sus deberes y derechos.

El estudio destaca un desconocimiento importante de la legislación vigente, por lo que se hacen urgente campañas de información amplia que incluyan medios y formas distintas, acordes a las necesidades de las personas trabajadoras migrantes de la RHN. Las cámaras y los sindicatos así como las ONG en la región, podrían tener un papel de liderazgo en este sentido. Sin embargo, es poco probable que esto por sí solo resuelva muchos de los problemas de informalidad y flexibilización laboral, dado que tienen raíces estructurales en la economía, ésta es una condición necesaria de base para las siguientes recomendaciones.

Es necesario pensar en una descentralización de los procesos de acreditación, cedulaación y otorgamiento de permisos de trabajo a nivel regional y municipal. Incluso, en tiempos de alta demanda en los sectores de la agro industria y el turismo, ambos bien definidos, se podría promover la atención por parte de DGME y el MTSS a través de una unidad móvil. La cooperación con las cámaras y los sindicatos sería un importante valor agregado. Esta medida podría resultar en un método costo-efectivo para los tres actores de interés: el Estado, la empresa y la persona trabajadora migrante.

Resulta imperativo facilitar procesos de documentación más baratos y ágiles para los empleadores y los trabajadores y trabajadoras migrantes. En este momento, tanto para la empresa como la persona trabajadora, los costos de los procesos de regularización forman una barrera importante. Los trámites, sobre todo para el sector agrícola, que por su naturaleza es muy dinámico y tiene picos a menudo inesperados de alta demanda de mano de obra, deben ser agilizados. Con procesos que duran semanas -en el mejor de los casos- y meses -normalmente-, las prácticas de subcontratación al margen de la ley no hacen más que estimularse. Una alternativa sería la implementación de pasaportes de tipo temporal o residencias estacionales en tiempos de cosecha. Es importante que el proceso de documentación sea barato y ágil, que existan paquetes para las empresas determinados por la demanda y su tamaño. Así también permisos de trabajo que puedan ser administrados por las personas migrantes, de acuerdo a sus procesos de movilización dentro del país y su incorporación en los distintos sectores productivos.

La figura del subcontratista, si bien prevista en la legislación nacional, requiere ser supervisada en cuanto a su aplicación. La inspección laboral tiene un papel indiscutible en cuanto a la supervisión de la forma de operar de los subcontratistas y sería importante que desde el Ministerio de Trabajo se desarrollen también acciones informativas y/o formativas hacia estos, con el fin de asesorarles sobre sus facultades y obligaciones, como una forma de permitirles transitar hacia la actuación bajo el marco de la ley.

Se requiere no solo la divulgación de los convenios bilaterales entre Costa Rica y Nicaragua, sino también su revisión. Para esto se sugiere una serie de reuniones o talleres con los empleadores, las cámaras y los sindicatos, las personas trabajadoras y representantes de la sociedad civil, así como las contrapartes estatales en Nicaragua. En estas reuniones se deben discutir estos convenios de manera que sean más efectivos y eficientes, y que realmente sean instrumentos que agilicen los movimientos regulares de migraciones fronterizas.

En la misma línea, es necesario mejorar los controles y la supervisión en las fincas y plantas empacadoras, sin que esto implique una criminalización y/o persecución de empleadores y trabajadores y trabajadoras. El hecho que las empresas prefieran no cumplir con la legislación en el campo es preocupante, sobre todo si se dan prácticas laborales que van en contra de los derechos humanos. La situación identificada acerca del trabajo infantil, a partir de las consultas realizada a las personas migrantes y miembros de ONG, es sumamente preocupante.

Se recomienda al Estado seguir dos líneas estratégicas. Por un lado, abrir un diálogo con las empresas y las cámaras sobre los marcos legales existentes, pero por otro lado controlar mejor y sancionar más fuerte aquellas prácticas empresariales que favorecen la discriminación, desigualdad e irrespeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

A su vez, se recomienda desarrollar programas de estímulo de buenas prácticas empresariales y procurar su visibilidad. Si bien son deberes de parte de las empresas de contratar de manera formal y pagando todos los beneficios y seguros laborales, en la práctica no ocurre.

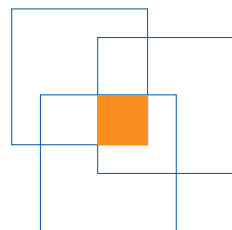
La construcción de este sistema de incentivos y otorgamiento de certificaciones, requiere de la participación de la institucionalidad estatal, la sociedad civil y los sindicatos, de manera que en su agenda se promueva la regularización y la mejora en las condiciones laborales de las y los trabajadores migrantes. Además, es importante que haya una mayor regulación de la subcontratación y una mejor supervisión del subcontratista.

Asimismo, y en relación con las condiciones laborales de las personas migrantes, es fundamental abrir espacios de discusión crítica. Esto no solo por una razón ética para una población que viene a aportar su mano de obra en sectores que sin ella no podrían funcionar, dado las características estructurales de la economía de la RHN, sino también la protección de los derechos de las personas trabajadoras vulnerables y sin poder de negociación. Relacionado a este punto, sería recomendable una mayor coordinación inter institucional entre CCSS, MTSS, DGME y el Ministerio de Hacienda, para no duplicar esfuerzos, así como para hacer más fácil el proceso de aseguramiento a trabajadores temporales y también fortalecer el trabajo de control de las empresas.

Desarrollar acciones para el acceso a la educación, es una tarea urgente para detener la brecha educativa y laboral de las personas migrantes en la RHN. En este sentido, el Estado y las empresas podrían aunar esfuerzos para incluir a la población joven en programas educativos, acordes a sus necesidades y posibilidades. Esto implica la participación de las comunidades y organizaciones sociales, para crear condiciones mínimas que sostengan la permanencia de dicha población en la educación.

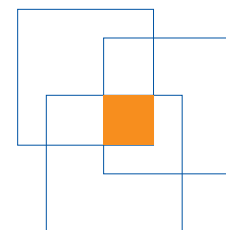
La creación de espacios para el cuidado de los hijos e hijas, es una obligación para un acceso efectivo y sostenido de las mujeres migrantes a la educación formal y/o técnica. Este es un punto elemental para las mujeres migrantes también. Es primordial, si Costa Rica quiere que se respeten los derechos de los niños y las niñas en su territorio, que haya espacios de discusión y atención sobre las condiciones laborales de las mujeres y el cuidado de los hijos e hijas. En este momento, sin opciones, las mujeres se ven obligadas a llevar a sus hijos e hijas a su trabajo, o bien encontrar soluciones informales para el cuidado mientras trabajan.

Las recomendaciones hasta acá esbozadas muestran que hay mucho camino aún por recorrer, sin embargo, este camino depende de la voluntad política de todos los actores involucrados. La interdependencia en las relaciones históricas creadas en la RHN, demanda y demuestra que sólo el trabajo conjunto podrá mejorar para todos los actores sus demandas, derechos y necesidades.

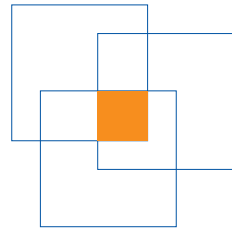


REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, G. (2005). *Los casos de la producción piñera en las regiones Atlántica y Pacífico Sur: Características, organización y condiciones laborales*. ASEPROLA.
- Baumeister, E.; Fernández, E. y Acuña, G. (2008). *Estudio sobre las migraciones regionales de los nicaragüenses* (Ciudad de Guatemala: Editorial de Ciencias Sociales).
- Bulmer-Thomas, V. (1987). *The Political Economy of Central America Since 1920*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Castles, E. y Miller, M. (2009). *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. New York: The Guilford Press.
- Castro, C. (2008). *Dimensión cuantitativa de la inmigración nicaragüense en Costa Rica: del mito a la realidad*. En: Sandoval, C. (2008) *El mito rodo inmigración y emigración en Costa Rica*. San José: EUCR.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) (2010-2012). *Encuestas Nacionales de Hogares 2010-2012*. San José: INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) (2011). *Censo poblacional 2011*. San José: INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2005-2009). *Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples 2005-2009*. San José: INEC.
- Lee, S. (2007). *Trabajadoras inmigrantes y exportaciones agrícolas no tradicionales: trabajadoras en plantas empacadoras en Costa Rica*. En Sandoval, C. (2007) *El mito rodo inmigración y emigración en Costa Rica*. San José: EUCR.
- León Araya, A. (2008). *Acumulación y regulación en la Región Huetar Norte (1985-2005). Destrucción creativa y articulación transnacional*. (Tesis de Maestría no publicada) Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.



- Martínez Franzoni, J; Mora, S. y Voorend, K. (2009). *El trabajo doméstico remunerado en Costa Rica: entre ocupación y pilar de los cuidados*. San José: PNUD/INAMU.
- Morales, A. et al. (2011). *Trabajadores migrantes y megaproyectos en América Central*. PNUD, San Salvador, El Salvador.
- Morales, A. y Herradora, M. (2011). *Migración de relevo. Territorios locales y integración regional en Centroamérica*. San José, FLACSO.
- Morales, A. (2008). *Inmigración en Costa Rica: características sociales y laborales, integración y políticas públicas*. En CEPAL Serie Población y Desarrollo (85). Santiago, Chile.
- Morales, A. y Castro, C. (2006). *Migración, Empleo y Pobreza*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. San José: FLACSO-Costa Rica.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2009). *Contratando trabajadores migrantes temporales nicaragüenses. Agricultura, agroindustria, construcción*. San José, Costa Rica: Infoterra Editores.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2010). *Módulos de capacitación sobre la gestión de la migración laboral en América Latina*. Quito, Ecuador: OIM.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). *Informe Regional "Flujos migratorios intrarregionales"*. San José: OIT.
- Robinson, W. (2003). *Transnational Conflicts. Central America, Social Change and Globalization*. New York: Verso.
- Robles-Rivera, F. (2010). *Nuevos espacios de acumulación: modelo de ajuste estructural en El Salvador y Costa Rica (1980-1999)*. *Revista de Ciencias Sociales*, II-III (128-129), 97-117.



Rosa, H. (2008). *Perfiles y trayectorias del cambio económico en Centroamérica. Una mirada desde las fuentes generadoras de divisas*. Programa Salvadoreño de Investigación sobre Desarrollo y medio ambiente (Prisma). San Salvador, El Salvador.

Samper, Mario (2005). *Hacia una reflexión histórica y prospectiva sobre la agricultura campesina en la zona norte*. En: Samper, Mario. *Trayectorias y Disyuntivas del Agro en la Zona Norte de Costa Rica*. Universidad de Costa Rica, CIRAD, San José.

Sandoval, C. (2008). *El mito roto: inmigración y emigración en Costa Rica*. San José: EUCR.

Sandoval, C. (2013). *Contestar la hostilidad antiinmigrante en Costa Rica*. Un proyecto de Ciencias Sociales públicas en curso” (San José: Costa Rica).

Segovia, A. (2004). *Centroamérica después del café: el fin del modelo agroexportador tradicional y el surgimiento de un nuevo modelo*. En Revista Centroamericana de Ciencias Sociales 2(1).

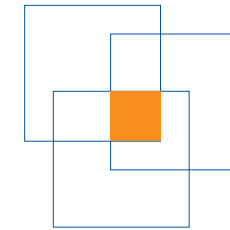
Unidad de Investigación en Fronteras Centroamericanas (UIFC) (2005). *Migración y ambiente en la sección costarricense de la cuenca del río San Juan*. En: Samper, Mario. *Trayectorias y Disyuntivas del Agro en la Zona Norte de Costa Rica*. Universidad de Costa Rica, CIRAD, San José.

Valverde, J. y Acuña, K. (2011). *Desarrollo Local en la Región Huetar Norte*. CUDECA, UNED.

Vargas Ulate, G. (2006). *La actividad turística en América Central: desarrollo y características*. En Anuario de Estudios Centroamericanos, Universidad de Costa Rica, 32: 9-35.

Voorend, K. (2013). *¿Universal o Excluyente? Derechos sociales y control migratorio interno en Costa Rica*. CLACSO Serie Red de Posgrado. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Voorend, K. y Robles Rivera, F. (2011). *Migrando en la Crisis: La fuerza de trabajo inmigrante en la economía costarricense; construcción, agricultura y transporte público*. San José, Costa Rica: OIM/MTSS.



ANEXOS

ANEXO 1. Organizaciones entrevistadas

Agroindustrial la Lydia S.A.

Agrícola Tres Amigos S.A.

Fruver S.A.

Del Huerto S.A.

Exportaciones R y R

Exportaciones R y R

Empresaria de Exportación de Yuca

Cámara Nacional de Productores y Exportadores de Piña

Contratista Zona Los Ángeles de Pital

Contratista Zona La Legua

Contratista Pital Centro

Cámara Turismo de la Zona Norte

Hotel RabFer

Arenal Mundo Aventura

Consejo Municipal Los Chiles

Cámara de Turismo de Los Chiles

Centro Social Juanito Mora Porras

Confederación Unitaria Sindical Magisterial Comunal

Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares

Representante del movimiento de trabajadores y trabajadoras en Los Chiles

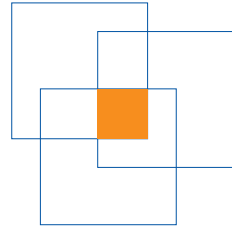
Confederación de Trabajadores Rerum Novarum

Diócesis de Ciudad Quesada

Diócesis de Ciudad Quesada-Proyecto de Trocaire

Dirección General de Migración y Extranjería. Sede Regional Los Chiles

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Departamento de Migraciones Laborales.



ANEXO 2. Entrevista Estructurada

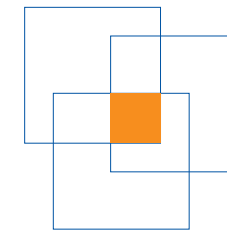
Guía de Preguntas

Sobre necesidades básicas de los empresarios

1. ¿Necesita su empresa de migrantes para suplir faltantes de empleados? ¿por qué?
2. Del total de mano de obra contratada anualmente ¿Qué porcentaje diría usted representa la población inmigrante?
3. ¿Cuáles son las principales razones por las que contratan mano de obra de nicaragüense?
4. De la cantidad de personas inmigrantes que usted contrata anualmente aproximadamente ¿cuántos son hombres y cuántas son mujeres? ¿Qué porcentaje representan las mujeres? . En caso de que no contraten mujeres ¿cuáles son los principales motivos por los que su empresa no contrata mujeres migrantes? ¿Cuáles son las principales tareas que realizan las mujeres migrantes dentro de su empresa? Aproximadamente ¿Cuál es el salario que reciben estas mujeres por las labores mencionadas?
5. ¿Cuáles son las principales tareas que realizan los hombres dentro de su empresa? Aproximadamente ¿cuál es el salario que reciben en las labores mencionadas?
6. Para ambos casos, hombres y mujeres ¿Las labores anteriormente mencionadas son realizadas mayoritariamente por población inmigrante o cuenta con igual proporción de mano de obra nacional?
7. ¿Cuál es el salario promedio de un Trabajador costarricense dentro de su empresa?
8. ¿Qué caracteriza a la población inmigrante que usted contrata en términos de: nivel educativo, condición socioeconómica, procedencia

Condiciones de contratación

9. ¿Qué mecanismos utiliza usted para contactar la mano de obra inmigrante que contrata? ¿Podría describir el procedimiento de contratación?
10. ¿Ha recibido asesoría, apoyo por parte del Ministerio de Trabajo? ¿ha recurrido al Ministerio de Trabajo para solicitar personal para su empresa?
11. ¿Al contratar mano de obra nicaragüense establecen algún tipo de contrato de trabajo? De ser así ¿podría describir brevemente los términos del contrato?



12. ¿Realiza usted el mismo procedimiento para contratar mujeres nicaragüenses?
13. ¿Cuándo usted contrata mujeres nicaragüenses en su empresa establecen algún tipo de contrato de trabajo? ¿Podría describir brevemente los términos del contrato? ¿es un contrato verbal o escrito?
14. ¿Cuándo usted contrata hombres nicaragüenses en su empresa establecen algún tipo de contrato de trabajo? ¿Podría describir brevemente los términos del contrato? ¿es un contrato verbal o escrito?
15. ¿Utiliza usted siempre el proceso anteriormente descrito o existen algunas variables?
16. En caso de que no exista un contrato de trabajo ¿De qué manera se pone de acuerdo usted con sus futuros empleados? ¿cómo acuerdan la jornada laboral y el pago?

Condiciones de aseguramiento

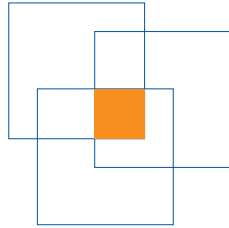
17. ¿Se exponen los trabajadores de su empresa a químicos, sustancias tóxicas u otras actividades que puedan ser perjudiciales para la salud? ¿Qué medidas de protección toma su empresa al respecto?
18. ¿Cuentan las y los trabajadores con algún tipo de seguro en caso de accidentes?
19. ¿Se encuentran las y los trabajadores migrantes de su empresa inscritos en la Caja Costarricense del Seguro Social? ¿En la actualidad cuántos trabajados se encuentran asegurados? ¿Cuántos son nacionales y cuántos son extranjeros?
20. ¿Podría describirme brevemente cual fue el procedimiento que realizó usted cuando aseguro a sus empleados nicaragüenses?

Sobre integración de la población migrante

21. En su experiencia ¿Alguna vez ha recibido reclamos por contratar mano de obra inmigrante?
22. En su experiencia ¿Alguna vez las y los trabajadores migrantes que usted ha contratado han tenido problemas con la comunidad o los demás trabajadores?
23. ¿Alguna vez la comunidad ha manifestado descontento respecto de la contratación de mano de obra migrante en la zona

Sobre conocimiento de la legislación

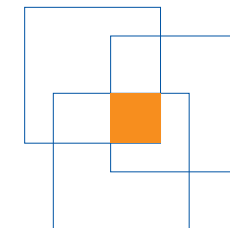
24. ¿Cuáles son los mecanismos para identificar y satisfacer la demanda de mano de obra?



25. ¿Cómo se regula el mercado de trabajo en zona?
26. ¿Qué conoce de los acuerdos bilaterales entre Costa Rica y Nicaragua para la contratación de población migrante?
27. ¿Recurre al Ministerio de Trabajo para información sobre cómo contratar trabajadores y trabajadoras migrantes?
28. ¿Cuál es su grado de involucramiento en torno a reformar, mejorar las condiciones de contratación de población migrante?
29. ¿Cuáles son los pasos de gestión de la migración para la regulación del mercado de trabajo? ¿Cuántas empresas han hecho aplicaciones para la obtención de permisos de trabajo?
30. ¿Cuál es la participación del sector empresarial y trabajadores en la toma de decisiones para la planificación de la migración laboral?
31. ¿Cuáles son los mecanismos para que la población migrante tenga un acceso efectivo a los programas existentes?
32. ¿Cuál es la participación de los trabajadores y empleadores en el diseño y planificación de la oferta formativa?

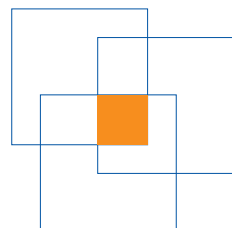
Adicionales para agricultura:

- Hectáreas cultivadas en la cosecha pasada: _____
- Hectáreas proyectadas en la cosecha actual: _____
- Unidad de medida utilizada en cosecha: caja de _____ libras
- Cosecha pasada: _____ cajas
- Cosecha proyectada para la presente cosecha: _____ cajas
- Del total de trabajadores contratados en (la cosecha pasada) (el año pasado) directamente por la firma:
Nacionales: _____
Extranjeros: _____ Con cédula de residencia: _____ Sin cédula de residencia: _____
- Del total de trabajadores contratados en la cosecha pasada mediante contratistas:
Nacionales: _____
Extranjeros: _____ Con cédula de residencia: _____ Sin cédula de residencia: _____



Adicionales para Turismo:

- ¿Cuántas habitaciones tiene su hotel?
- ¿Cuántos turistas reciben aproximadamente al año?
- ¿Recibe mayoritariamente turistas nacionales o extranjeros?
- ¿Cuál es la situación actual del sector luego de la crisis del 2008?
- ¿Cuándo suele contratar trabajadores y trabajadoras migrantes? ¿Cuáles meses?
¿Durante cuánto tiempo?
- ¿En qué áreas se desempeña principalmente los y las trabajadores migrantes en su Hotel?
- ¿Qué funciones realizan las mujeres?



ANEXO 3. Grupos Focales

1. Empresarios de Agroindustria y turismo de la Región Huetaar Norte.

Estructura de la sesión.

Duración aproximada de la sesión: 90 minutos.

Hora de Inicio 10:00 am

Bloque 1. Presentación de participantes

Bloque 2. Temática: Identificar las necesidades de mano de obra de los empresarios de la zona.

Bloque 3. Receso

Bloque 4. Temática: Efectos de los acuerdos bilaterales para la contratación de personas inmigrantes.

Para un cumplimiento adecuado de los objetivos, la sesión de grupo focal cuenta con el siguiente guión:

Agenda de la sesión

Bloque 1. Presentación de participantes

10:00 am: Llegada de participantes, organización del espacio, entrega de tarjetas de identificación a cada participante.

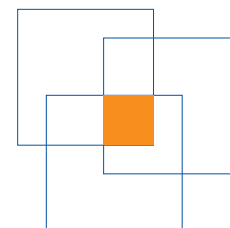
10:20 am: presentación de la persona moderadora y actividad de presentación entre las y los participantes.

Bloque 2. Objetivo: Identificar las necesidades de mano de obra de los empresarios de la zona.

10:30 am: Presentación de material audiovisual.

10:35 am: Guía de discusión temática

- ¿Cuál consideran es la situación económica de la zona?
- ¿Cuáles consideran son los mayores retos para su sector en los próximos años?



- En relación a la situación económica actual, ¿ha influido sobre la contratación trabajadores, sean nacionales o migrantes? ¿La cantidad de trabajadores que contratan ha aumentado o disminuido a través de los últimos años?
- En calidad de empleadores, en qué actividades requieren contratar más mano de obra. ¿Cuáles son los principales empleos que ocupan los y las trabajadores migrantes?
- ¿Para estas actividades contratan hombres y mujeres en igual cantidad o son actividades productivas donde prevalece la contratación de hombres o la contratación de mujeres?
- ¿Qué hay de los y las trabajadores costarricenses? ¿Se emplean en los mismos sectores? ¿Emplea principalmente hombres o mujeres?

EJERCICIOS:

Técnica de visualización de tarjetas

Se entregan 5 fichas a cada participante y se les solicita que escriban 5 de los principales problemas de su sectores en la zona.

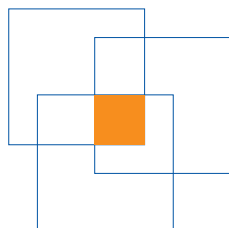
En plenaria se pegan en la pared y se agrupan. Se discuten en grupo las respuestas

Se desprende el tema de la mano de obra. En plenaria se discute sobre: necesidad de mano de obra, sectores que ocupan, según género. Se procede a realizar el siguiente ejercicio comparativo:

Ejercicio comparativo: costarricenses versus nicaragüense

A cada participante se le entrega una hoja con el siguiente cuadro comparativo que debe completar con el fin de comparar Costarricenses y nicaragüenses dentro de la estructura del mercado laboral.

| | Costarricenses | Nicaragüenses |
|--------------------------------|----------------|---------------|
| ¿Cuáles sectores productivos? | | |
| ¿Qué puestos ocupan? | | |
| Tipo de contratación | | |
| Ventajas de contratarlos/as | | |
| Desventajas de contratarlos/as | | |



Bloque 3.

Receso de 11:25 am –11:45am

Bloque 4. Objetivo: Conocer cuáles han sido los efectos positivos los y negativos que han tenido los acuerdos bilaterales para la contratación de personas inmigrantes, y si estos efectos han sido los mismos para hombres y mujeres.

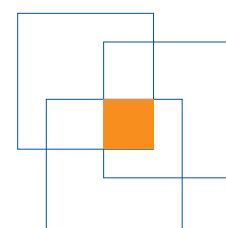
11:45 am: Relatoría del bloque 1

11:50 am: Guía de discusión temática

- Se pregunta en plenaria:

1. ¿Quiénes de los presentes conocen los acuerdos bilaterales para la contratación de personas inmigrantes? Si la respuesta es positiva se piden ejemplos, se discute:
 - En su experiencia como sectores empleador ¿cómo ha sido el proceso de llevar a la práctica estos acuerdos bilaterales a la hora de contratar personal?
 - ¿Qué beneficios y qué limitaciones encuentran en la aplicación de éstos acuerdos bilaterales?
 - ¿Estos acuerdos funcionan igual a la hora de contratar hombres o mujeres? De lo contrario ¿en qué aspectos se presentan las principales diferencias?
 - ¿Por qué? ¿Cómo se siente con la contratación de trabajadores migrantes? ¿Cree que las políticas nacionales responden a las necesidades de su sector? ¿Qué sobra y qué hace falta?
2. En cuanto a las leyes nacionales:
 - En los últimos años han cambiado los términos de contratación? Si, no, cómo?
 - Qué aportes o limitaciones/relaciones hace el MTSS, la CSSS, Ministerio de Salud en su proceso de contratación a migrantes?

12:30 Cierre de la sesión.



2. Grupo focal con personas migrantes

Estructura de la sesión.

Duración aproximada de la sesión: 90 minutos.

Hora de Inicio 4:00 pm

Bloque 1. Presentación de participantes

Bloque 2. Temática: Identificar las principales problemática relacionadas a la inequidad de género en el mercado laboral por sector.

Bloque 3. Receso

Bloque 4. Temática: Identificas las principales problemáticas relacionadas a la inequidad de género ante le política pública.

Para un cumplimiento adecuado de los objetivos, la sesión de grupo focal cuenta con el siguiente guion:

Agenda de la sesión

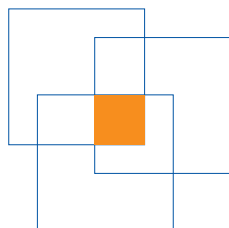
Bloque 1. Presentación de participantes

4:00 pm: Llegada de participantes, organización del espacio, entrega de tarjetas de identificación a cada participante.

4:20 pm: presentación de la persona moderadora y actividad de presentación entre las y los participantes.

Bloque 2. Objetivo: Identificar las principales problemáticas relacionadas a la inequidad de género en el mercado laboral por sector.

4:35 pm: Ejercicio

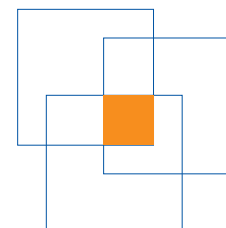


Técnica de visualización de tarjetas

A cada persona se le asignan tarjetas de dos colores diferentes en unas escriben las 3 principales dificultades que han encontrado como migrantes en Costa Rica, en la otra las tres razones –beneficios por los cuales radican en el país.

Guía de discusión temática

| Eje temático | Aspectos relevantes |
|--------------------------------|--|
| Decisión de migrar | <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué zona de Nicaragua proviene? ¿Qué edad tiene? ¿Viaja solo/a o en familia? Indagar sobre características de la familia (estado civil, número de hijos) |
| Proceso de asentamiento | <ul style="list-style-type: none"> ¿Por qué decidió venir a Costa Rica? ¿Por qué razón migraron a esta zona? ¿Dónde vive cuándo trabaja en Costa Rica? ¿Alquila? ¿Familia? ¿Amigos? ¿Viviendas ofrecidas por las empresas? |
| Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo consigue el trabajo? ¿Amigos, familiares, empresas, intermediarios? En qué trabaja regularmente ¿El dinero obtenido a qué lo destina? Educación, Vivienda, Salud, ¿de quién? ¿Les es fácil conseguir empleo? ¿Quién les ayuda a conseguir empleo? |
| Contratación | <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el tipo de contrato y la forma de pago? ¿El acceso al INS-CCSS es igual para hombres y mujeres? |
| Específicamente mujeres | <ul style="list-style-type: none"> ¿Dónde trabajan las mujeres que regularmente viajan a Costa Rica? ¿En qué sectores productivos se ubican? ¿Qué sectores productivos prefieren? ¿Cuáles han sido los problemas que se han encontrado en el acceso al trabajo? |



| Eje temático | Aspectos relevantes |
|--------------------------------|--|
| Percepción –integración | <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se vincula a la comunidad dónde reside? ¿Iglesia, amigos, asociaciones de desarrollo, grupos de mujeres? ¿Cómo sienten se les trata en Costa Rica por la gente común? Percepción: ¿los términos de contratación son iguales para hombres y mujeres? ¿Realizan los mismos trabajos que los hombres? ¿Ganan el mismo salario que los hombres? |

Bloque 3.

Receso de 5:10 (5:15) pm –5:30 pm

Bloque 4. Objetivo: Identificar las principales problemáticas relacionadas a la inequidad de género ante la política pública

05:30 pm: Guía de discusión temática

Ejercicio: Juego de roles

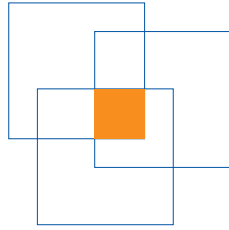
Instrucciones:

Se divide el grupo en dos subgrupos. Un grupo representa empleadores y el otro grupo representa las y los trabajadores. Cada grupo debe presentar una propuesta de contrato y condiciones laborales que posteriormente será negociada entre ambos sectores con el fin de llegar a un acuerdo sobre lo que consideran un “contrato ideal”.

Los puntos a discutirse son:

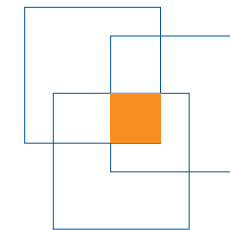
- Movilidad Costa Rica –Nicaragua.
- Permisos laborales y estatus migratorio
- Cantidad de horas de trabajo, tipo de pago.
- Garantías sociales.

Posteriormente en plenaria se comparan las condiciones reales de contratación de las y los trabajadores en relación con el “contrato ideal”.



Guía de discusión temática:

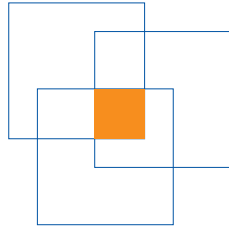
- ¿Posee permiso de trabajo?
- ¿Trabaja para una empresa o un intermediario?
- La empresa en la que trabajan les ha permitido regular su status migratorio en el país (permisos de trabajo)
- ¿Cómo puede reclamar sus derechos laborales? ¿A quién se dirige?
- ¿Llegó al país por medio de un acuerdo entre la empresa y el Ministerio de Trabajo de Costa Rica?
- ¿Han recibido algún tipo de ayuda por parte del Ministerio de Trabajo?
- ¿Trabajan por contrato mensual, trimestral, jornada diaria, cosecha, caja, horas?
- ¿Cuántas horas trabajan diariamente? ¿Cuántos días por semana?
- ¿La empresa les ha asegurado ante la C.C.S.S.?
- ¿Sabe de los acuerdos entre Costa Rica y Nicaragua para facilitar los permisos de trabajo?



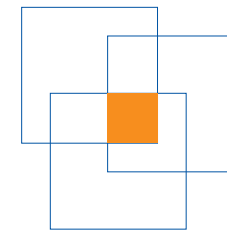
ANEXO 4. Necesidades de mano de obra migrante en la Zona Huetar Norte

Encuesta en líneaa sector Empresarial

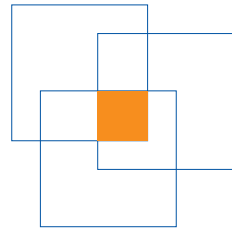
1. ¿Cómo caracterizaría la situación económica de su empresa ?
 - Mala
 - Regular
 - Buena
 - Excelente
 - Otro
2. ¿Necesita su empresa de migrantes para suplir faltantes de empleados? ¿Por qué?
3. ¿Cuáles son las principales razones por las que contratan mano de obra de nicaragüense?
4. Del total de mano de obra contratada anualmente ¿Qué porcentaje diría usted representa la población inmigrante?
 - Menos de la mitad de mano de obra contratada
 - La mitad del total de mano de obra contratada
 - Más de la mitad del total de mano de obra contratada
 - No contratamos mano de obra migrante
 - Otro (especifique)
5. ¿Cuáles son los principales motivos por los que su empresa contrata o no contrata mujeres migrantes?
6. De la cantidad de personas inmigrantes que usted contrata anualmente aproximadamente ¿qué porcentaje son mujeres?
7. Si en su empresa se contratan mujeres inmigrantes ¿Cuáles son las principales tareas que realizan dentro de su empresa?
8. En el caso de los hombres inmigrantes que ud contrata: ¿Cuáles son las principales tareas que realizan dentro de su empresa?
9. ¿Considera usted que existen diferencias salariales entre los trabajadores y las trabajadoras costarricenses y los trabajadores y las trabajadoras inmigrantes? ¿Por qué?



10. ¿Qué mecanismos utiliza usted para contactar la mano de obra inmigrante que contrata?
11. ¿Ha recibido asesoría o apoyo por parte del Ministerio de Trabajo a la hora de realizar las contrataciones de las poblaciones inmigrantes?
- Sí
 - No
 - Otro (Especifique)
12. ¿Utiliza usted empresas intermediarias para contratar a la mano de obra inmigrante que labora en su empresa?
- Sí
 - No
 - Otro (Especifique)
13. ¿Cuándo usted contrata personas inmigrantes que tipo de contrato establece?
Puede marca más de una opción
- Oral
 - Escrito
 - Pordestajo
 - Cosecha
 - Pordía
 - PorHora
14. En caso de que no exista un contrato de trabajo ¿De qué manera se pone de acuerdo usted con sus futuros empleados? ¿cómo acuerdan la jornada laboral y el pago?
15. ¿Se exponen los trabajadores de su empresa a químicos, sustancias tóxicas u otras actividades que puedan ser perjudiciales para la salud? ¿Qué medidas de protección toma su empresa al respecto?



16. ¿Cuentan las y los trabajadores con algún tipo de seguro en caso de accidentes laborales?
- Sí
 - No
 - Otro (Especifique)
17. ¿Cuál es el porcentaje de aseguramiento ante la Caja Costarricense del Seguro Social de sus trabajadores inmigrantes?
- Un 25%
 - Un 50%
 - Un 75%
 - Un 100%
 - Otro (Especifique)
18. En su empresa ¿Alguna vez ha recibido reclamos por contratar mano de obra inmigrante?
19. ¿Alguna vez las y los trabajadores migrantes que usted ha contratado han tenido problemas con la comunidad o los demás trabajadores nacionales?
20. ¿Qué conoce de los acuerdos bilaterales entre Costa Rica y Nicaragua para la contratación de población migrante?
21. ¿Cuál es su grado de involucramiento en torno a reformar, mejorar las condiciones de contratación de población migrante?
22. ¿Cuál es la participación del sector empresarial en la toma de decisiones para la planificación de la migración laboral?
23. ¿Qué recomendaciones podría hacer usted para mejorar las condiciones de contratación de población inmigrante?

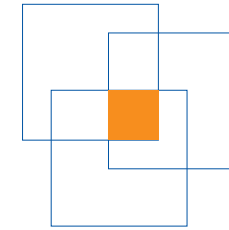


ANEXO 5. Cuadros comparativos rama de actividad por nivel de instrucción

Cuadro 2.1a. Rama de actividad por nivel de instrucción entre los hombres migrantes ocupados en la RHN, 2012.

Fuente: Elaboración propia con base en INEC, 2012.

| Rama de actividad | Sin nivel de instrucción | Primaria incompleta | Primaria completa | Secundaria incompleta | Secundaria completa | Educación superior |
|---|--------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|--------------------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 88.2 | 82.1 | 82.6 | 73.1 | 72.4 | 0.0 |
| Industrias manufactureras | 0.0 | 4.5 | 0.0 | 7.0 | 5.7 | 0.0 |
| Suministro de electricidad, gas | 0.0 | 1.5 | 3.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Suministro y evacuación de aguas (residuales) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.4 | 0.0 | 0.0 |
| Construcción | 0.7 | 5.0 | 6.4 | 8.0 | 11.4 | 0.0 |
| Comercio y reparación | 2.7 | 3.2 | 0.0 | 1.7 | 8.0 | 0.0 |
| Transporte y almacenamiento | 0.0 | 0.4 | 0.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Hotelería y restaurantes | 0.0 | 0.0 | 0.6 | 3.4 | 0.0 | 0.0 |
| Actividades de servicios administrativos y de apoyo | 2.7 | 1.9 | 3.0 | 3.4 | 0.0 | 0.0 |
| Enseñanza | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 68.8 |
| Salud y asistencia social | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.6 | 0.0 |
| Actividades de entretenimiento y recreativas | 0.0 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Otras actividades de servicios | 0.0 | 0.0 | 3.7 | 0.0 | 0.0 | 31.3 |
| Hogares como empleadores | 5.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Total porcentaje | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Total absoluto | 3,124 | 5,630 | 3,446 | 2,474 | 774 | 96 |



Cuadro 2.1b. Rama de actividad por nivel de instrucción entre las mujeres migrantes ocupadas en la RHN, 2012.

Fuente: Elaboración propia con base en INEC, 2012.

| Rama de actividad | Sin nivel de instrucción | Primaria incompleta | Primaria completa | Secundaria incompleta | Secundaria completa | Educación superior |
|---|--------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|--------------------|
| Agricultura | 0 | 34 | 14 | 18 | 23 | 0 |
| Industrias manufactureras | 16 | 18 | 9 | 11 | 29 | 0 |
| Comercio | 0 | 22 | 7 | 29 | 13 | 10 |
| Turismo | 24 | 2 | 2 | 21 | 6 | 0 |
| Administración y otras actividades de servicios | 35 | 6 | 23 | 0 | 14 | 0 |
| Enseñanza y administración pública | 0 | 0 | 19 | 0 | 0 | 34 |
| Salud y asistencia social | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 55 |
| Empleodoméstico | 25 | 18 | 27 | 19 | 15 | 0 |
| Total porcentaje | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Total absoluto | 519 | 2,653 | 1,199 | 1,039 | 726 | 211 |