

Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration

Seminario-Taller para el Fortalecimiento de las Capacidades de las Autoridades Consulares en la Protección de los Derechos Laborales de las Personas Migrantes Trabajadoras

MEMORIA Y RELATORÍA

Managua, Nicaragua, 3 y 4 de mayo de 2012



Organizado por el gobierno de Nicaragua y la OIM a través del Fondo de la OIM para el Desarrollo y el proyecto Mejorando la Administración de la Migración Laboral en Centroamérica y República Dominicana, financiado por el gobierno de Canadá.



Mejorando la Administración de la
Migración Laboral en Centroamérica y
República Dominicana (MAML-CA-RD)

Fondo de la OIM para
el Desarrollo

*Fomento de capacidades en
gestión de la migración*

Seminario-Taller para el Fortalecimiento de las Capacidades de las Autoridades Consulares en la Protección de los Derechos Laborales de las Personas Migrantes Trabajadoras

MEMORIA Y RELATORÍA



Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration



Mejorando la Administración de la
Migración Laboral en Centroamérica y
República Dominicana (MAML-CA-RD)

Fondo de la OIM para
el Desarrollo

*Fomento de capacidades en
gestión de la migración*

El Seminario-Taller para el Fortalecimiento de las Capacidades de las Autoridades Consulares en la Protección de los Derechos Laborales de las Personas Migrantes Trabajadoras se realizó en Managua, Nicaragua, los días 3 y 4 de mayo de 2012 y fue organizado por el gobierno de Nicaragua y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) a través del Fondo de la OIM para el Desarrollo y el proyecto Mejorando la Administración de la Migración Laboral en Centroamérica y República Dominicana (MAML-CA.RD), financiado por el gobierno de Canadá.

ISBN: 978-9968-542-37-1

© 2012. Todos los derechos reservados.

Conferencia Regional sobre Migración (CRM): www.crmsv.org - www.rcmvs.org

Organización Internacional para las Migraciones (OIM): www.iom.or.cr

Esta publicación no puede reproducirse, almacenarse en algún sistema de recuperación de datos, ni transmitirse en todo o en parte, de ninguna manera y por ningún medio electrónico ni mecánico, ni ser fotocopiada, grabada o algo similar sin el previo consentimiento escrito de sus autores.

Conferencia Regional sobre Migración (CRM)

Secretaría Técnica de la CRM

Dirección: Avenida Central, Calles 27 y 29, Casa #2775, Apdo. 122-2050

San José, Costa Rica

Teléfono: (506) 2222-0590

Correo electrónico: crmst@iom.int

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Oficina para Costa Rica

Dirección: Avenida Central. 200 m este de la Embajada de Nicaragua. Barrio La California.

San José, Costa Rica

Teléfono: (506) 2221-5348

Correo electrónico: iomsanjose@iom.int

Fotografías:

Secretaría Técnica de la CRM

La realización del Seminario-Taller y la publicación de esta Memoria y Relatoría fueron posibles gracias al apoyo de los gobiernos de Nicaragua y Canadá, y en particular por el esfuerzo y dedicación de las siguientes personas:

Salvador Gutiérrez - Especialista regional en política y enlace, OIM Costa Rica

Ricardo Cordero - Especialista regional en migración laboral / migración y desarrollo, OIM Costa Rica

Paola Zepeda - Oficial a cargo, OIM Nicaragua

Alexandra Bonnie - Coordinadora de proyectos, OIM Nicaragua

Sofía Salas - Coordinadora regional proyecto “Mejorando la Administración de la Migración Laboral en Centroamérica y República Dominicana”, OIM Costa Rica

Karla Vílchez - Asistente técnico-administrativa proyecto “Mejorando la Administración de la Migración Laboral en Centroamérica y República Dominicana”, OIM Costa Rica

Kala Venegas - Consultora

TABLA DE CONTENIDOS

- 3 AGRADECIMIENTOS
- 6 SIGLAS Y ABREVIATURAS
- 7 PRESENTACIÓN
- 8 RELATORÍA DEL SEMINARIO-TALLER
- 14 DISCURSO DE APERTURA DE LA MINISTRA DE GOBERNACIÓN DE NICARAGUA, SRA. ANA ISABEL MORALES MAZÚN
- 16 DISCURSO DE APERTURA DEL DIRECTOR REGIONAL DE LA OIM PARA CENTROAMÉRICA, NORTEAMÉRICA Y EL CARIBE, SR. ROBERT G. PAIVA
- 19 INFORME EJECUTIVO DEL SEMINARIO-TALLER
- 31 **PRIMERA PARTE: MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS**
- 31 *Protección consular y protección diplomática: derecho y obligación fundamental de los Estados en la protección de las personas migrantes trabajadoras.
Por Alexandra Bonnie, OIM*
- 33 *Estándares internacionales para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras.
Por Berta Fernández, OIT*
- 37 **SEGUNDA PARTE: DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS**
- 37 *Hacia el diseño de políticas integrales para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras.
Por Salvador Gutiérrez, OIM*
- 41 *Política institucional para el acceso a la justicia por parte de la población migrante y refugiada.
Por Sara Castillo, CONAMAJ*
- 43 *Prevención y combate del delito de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas con fines de explotación laboral a través del apoyo de autoridades consulares.
Por Paola Zepeda, OIM*
- 45 *Aplicación práctica del enfoque de género en políticas de protección de personas trabajadoras migrantes por parte de las autoridades consulares.
Por Berta Fernández, OIT*
- 48 *Registro y emisión del carné consular.
Por Iury Orozco, Nicaragua*

- 52 **TERCERA PARTE: EXPERIENCIAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS**
- 52 *Buenas prácticas en la protección de las personas migrantes trabajadoras desde el ámbito consular: opciones de política para los países de origen*
Por Ricardo Cordero, OIM
- 55 *El rol de la gestión consular dentro del Programa de Trabajos Temporales en el Exterior – el caso salvadoreño.*
Por José Manuel Castillo, El Salvador
- 58 *Experiencias de protección consular a trabajadores migrantes; retos y perspectivas.*
Por Martha Olivia Gutiérrez, Nicaragua
- 62 *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá.*
Por Daniel Aguado Ornelas, México
- 64 *Herramientas legales para la protección laboral de los migrantes en Estados Unidos.*
Por Daniel Aguado Ornelas, México
- 67 *La experiencia de la Opinión Consultiva OC-18/03.*
Por Luis Gabriel Ferrer, México
- 69 **TRABAJO EN GRUPOS**
- 69 *Desarrollo de los lineamientos conceptuales para una política de protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras*
- 70 *Política de protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes desde las autoridades consulares en los países de origen, tránsito y destino*
- 72 *Política de prevención y combate de la trata con fines de explotación laboral desde las autoridades consulares en los países de origen, tránsito y destino*
- 74 **ANEXOS**
- 74 *Agenda*
- 79 *Lista de participantes*
- 83 *Fotografías del Seminario-Taller*

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CIJ	Corte Internacional de Justicia
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CONAMAJ	Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia de Costa Rica
CVRC	Convención de Viena sobre Relaciones Consulares
CVRD	Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas
CRM	Conferencia Regional sobre Migración o Proceso Puebla
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PROTEJE	Programa Técnico Jurídico Especializado
PTMT	Programas para Trabajadores Migratorios Temporales

El Seminario-Taller para el Fortalecimiento de las Capacidades de las Autoridades Consulares en la Protección de los Derechos Laborales de las Personas Migrantes Trabajadoras se dio en seguimiento a los principales resultados y recomendaciones obtenidas del primer y segundo taller de la Conferencia Regional sobre Migración (CRM) sobre “programas de trabajadores temporales extranjeros” realizados en San Salvador, del 23 al 24 de abril de 2009 y en Santo Domingo, del 27 al 29 de abril de 2011. Su propósito fue contribuir a la construcción, en el mediano plazo, de un plan de trabajo (en el marco del plan de trabajo de la Red de Funcionarios de Enlace para la Protección Consular de la CRM) para la promoción y defensa de los derechos laborales de las personas migrantes.

La propuesta del Seminario-Taller se presentó al Grupo Regional de Consulta sobre Migración (GRCM) en el marco del proyecto regional “Mejorando la Administración de la Migración Laboral en Centroamérica y República Dominicana” (MAML-CA-RD), financiado por el gobierno de Canadá e implementado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en Costa Rica, El Salvador, Panamá y República Dominicana.

Específicamente, los objetivos de este Seminario fueron: a) fortalecer las capacidades de las autoridades consulares para promover y proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes en sus países de destino, mediante el intercambio de experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas; b) la promoción de la cooperación entre autoridades de origen y destino; y c) la construcción de planes de trabajo sobre la materia.

El encuentro pretendió brindar insumos a las y los participantes, principalmente a los miembros de la Red de Funcionarios de Enlace para la Protección Consular, sobre los siguientes temas:

1. Necesidades de protección de las personas migrantes trabajadoras en los países de destino.
2. Buenas y malas prácticas y lecciones aprendidas en materia de protección consular de los derechos laborales de las personas migrantes.
3. Mecanismos para el fortalecimiento de la cooperación entre los gobiernos de los países de origen y destino para la protección consular de los derechos laborales de las personas migrantes.

En esta publicación se reúnen las ponencias presentadas durante dicho Seminario-Taller realizado el 3 y 4 de mayo de 2012 en Managua, con el fin de informar, a través de los temas presentados, sobre la importancia de la promoción y protección consular de los derechos laborales de las personas trabajadora migrantes. Se espera además que este material contribuya a la adopción de soluciones o acciones concretas que promuevan un manejo moderno, integral y efectivo de las migraciones laborales, desde la perspectiva de los derechos humanos.

RELATORÍA

RELATOR: RICARDO CORDERO (OIM)

El Seminario-Taller se llevó a cabo en dos días de trabajo, durante los cuales se contó con amplia participación de representantes de gobierno de los países miembros de la Conferencia Regional sobre Migración (CRM o Proceso Puebla), así como de organismos internacionales y organizaciones de sociedad civil. El programa de la actividad incluía presentaciones magistrales con espacios para preguntas, así como el intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas por parte de los países participantes.

Durante la apertura se contó con las palabras de la Ministra de Gobernación de Nicaragua, Sra. Ana Isabel Morales Mazún, y el Representante Regional de la OIM para Norteamérica, Centroamérica y el Caribe, Sr. Robert G. Paiva, quienes plantearon como aspectos importantes concernientes a este evento: 1) la creciente importancia de las migraciones laborales en el contexto de la región; y 2) la necesidad de enfrentarla con compromiso y responsabilidad, enfatizando el papel importante que han empezado a jugar los consulados en la protección de derechos de trabajadores migrantes.

La Ministra de Gobernación planteó la importancia de eliminar o disminuir las violaciones de los derechos de los trabajadores migrantes, mensaje que de una u otra manera refleja la voluntad de muchos países que forman parte de la CRM.

Por su parte, el Representante Regional de la OIM expuso sobre las nuevas realidades y retos de la migración y de las personas migrantes en la región. En este sentido, advirtió que la función típica de la protección consular tiene que ir asumiendo nuevas responsabilidades que tradicionalmente no han sido parte de la función consular, como es el caso de la protección de los trabajadores migrantes. Destacó además que la temática del Seminario-Taller resulta de gran transcendencia para los países miembros de la CRM ya que muchos de ellos han emprendido una serie de acciones para fortalecer las capacidades de sus consulados.

Este Seminario-Taller se dio en seguimiento de los talleres celebrados en San Salvador del 23 al 24 de abril de 2009 y en Santo Domingo, del 27 al 29 de abril de 2011.

Oliver Bush, coordinador de la Secretaría Técnica de la CRM, expuso sobre los antecedentes del encuentro, haciendo un recuento de los principales resultados de los talleres previos. Explicó también que el objetivo del presente Seminario-Taller es impulsar el diálogo y la toma de acuerdos a nivel regional para la protección de los trabajadores migrantes, a través de las autoridades consulares. Particularmente, busca ofrecer herramientas prácticas y efectivas a las autoridades consulares en los países de destino.

Seguidamente, la moderadora del evento dirigió al plenario la siguiente pregunta generadora: ¿En dónde estamos ahora a nivel regional en materia de protección de los derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras desde la óptica de los consulados, tanto en los países de origen, como de destino y de tránsito?

En respuesta, Luis Horacio Argueta de Nicaragua relató las experiencias de su país en relación a la protección de derechos de trabajadores migrantes por parte de países de origen y de destino, particularmente narrando el caso del acuerdo binacional “Codesarrollo Costa Rica-Nicaragua” y el seguimiento que se le da a los trabajadores migrantes a través de los consulados. Este acuerdo permite velar por el cumplimiento de los derechos a través del establecimiento de una comisión técnica binacional.

La delegación de República Dominicana mencionó la importancia de concientizar sobre el papel que juegan los consulados en la protección de derechos, planteando el caso del consulado de Puerto Rico en donde se trabaja con migrantes dominicanos y se firmó un acuerdo con el Departamento de Trabajo Federal en Puerto Rico para mejorar las condiciones de los trabajadores que no se encuentran en un estatus legal.

Por su parte, Walter Fonseca del Ministerio de Relaciones Exteriores de Costa Rica, sugirió que como punta de partida debemos preguntarnos: ¿Qué capacidades tienen nuestros consulados en el exterior para abordar el tema de las migraciones laborales?

En este sentido, resaltó que las relaciones consulares se encuentran inmersas en una trama de trámites administrativos, de tipo jurídico y notarial, que hacen la actuación del agente consular se limite a un procedimiento básico de atención de trámites. Destacó, por tanto, la importancia de evidenciar las debilidades actuales de los consulados y valorar el tema de los recursos.

Retomando las palabras de la Ministra de Gobernación de Nicaragua y del Representante Regional de OIM, la moderadora reiteró la necesidad de romper el paradigma tradicional en la atención de los consulados y emprender nuevos retos. En aquellos países en vías de desarrollo, señaló, las personas por lo general migran por problemas estructurales; en este contexto, los crecientes flujos migratorios de carácter laboral exige trascender de lo tradicional.

Una vez terminado este bloque de intercambio entre participantes, se presentó la agenda del taller y la metodología a seguir.

PRIMER DÍA

Por la mañana fue un trabajo de carácter teórico con presentaciones conceptuales; la segunda parte del día se centró en casos prácticos e intercambio de buenas prácticas. Las presentaciones conceptuales giraron en torno a los siguientes temas: marco jurídico internacional para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras, diseño e implementación de políticas explícitas para la protección de derechos, y consideraciones fundamentales para el diseño e implementación de políticas y acciones de protección.

El primer bloque contó con dos presentaciones a cargo de Alexandra Bonnie de OIM, quien señaló las obligaciones y facultades de los Estados en materia de protección consular y protección diplomática, y su vínculo con la obligación de proteger a las personas trabajadoras migrantes. Bonnie destacó la importancia de acuerdos bilaterales y el rol de las embajadas y consulados, y detalló las obligaciones, funciones y diferencias entre la protección diplomática y consular.

Berta Fernández de la OIT presentó los estándares internacionales para la protección de los derechos de los trabajadores durante su proceso migratorio, y expuso los motivos por los cuales se debe ratificar la Convención Internacional sobre la Protección de Trabajadores Migrantes y sus Familiares de 1990. Reiteró además la importancia de involucrar a todos los sectores vinculados con la temática migratoria, coordinando entre el sector privado y los sindicatos.

El espacio de preguntas y respuestas no contó con amplia participación, salvo una única intervención por parte de un delegado de Nicaragua quien comentó que, más allá del marco internacional existente, para que se de una protección real es preciso impulsar la ratificación de dichos instrumentos y adecuar las legislaciones nacionales. Comentó también sobre la necesidad de brindar mejor información a los funcionarios/as sobre procedimientos, resoluciones y normativas atinentes, de manera que estén en capacidad de dar información pertinente y veraz al público que acude a las instituciones estatales.

El segundo bloque trató sobre el diseño e implementación de políticas explícitas para la protección de personas migrantes trabajadoras. En este apartado se contó con dos ponencias, una a nivel teórico y otra a nivel práctico.

Salvador Gutiérrez de la OIM, explicó qué son las políticas migratorias, cómo son y para qué sirven, y expuso sobre los principios y lineamientos que deben considerarse para el diseño e implementación de políticas migratorias.

Sara Castillo de la Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia de Costa Rica (CONAMAJ), expuso sobre la experiencia del Poder Judicial en cuanto al diseño y la adopción de una política institucional para el acceso a la justicia por parte de la población migrante y refugiada.

Durante el espacio de preguntas, la delegación de Costa Rica comentó que una política de este tipo es sin duda el reflejo de un Estado de derecho y democracia, señalando que estos dos elementos han sido los pilares de la política exterior costarricense. Surge la duda, sin embargo, de ¿cómo se sostiene financieramente una política de este tipo? Sara Castillo responde que el tema del financiamiento y la limitación de recursos es un desafío importante, pero que es necesario continuar con la implementación de la política e ir consiguiendo recursos sobre la marcha. El recurso financiero, reiteró Castillo, no debe mediar en la creación e implementación de políticas.

Seguidamente la delegación de Nicaragua tomó la palabra para subrayar que desde los consulados se puede divulgar la existencia de este tipo de políticas. Preguntaron, además, si es posible solucionar muchos de los obstáculos que afrontan las personas migrantes en condición irregular a través del documento de identificación (carné consular) que brinda el Consulado Nicaragüense en Costa Rica a sus connacionales. Al respecto, Sara Castillo comentó que desde el Poder Judicial de Costa Rica están analizando el caso del Carné Consular. Reiteró a su vez la importancia de una efectiva labor de divulgación, señalando que los cónsules pueden ser agentes de apoyo y difusión estratégicos.

La delegación de República Dominicana expuso brevemente acerca de la experiencia del consulado dominicano en Puerto Rico en el tema de migrantes irregulares y deportaciones. Por su parte, la delegación de Guatemala enfatizó la importancia de incluir al Poder Judicial como uno de los actores clave en el proceso de desarrollo de políticas migratorias.

El bloque tres contó con la participación de Paola Zepeda, Berta Fernandez y Iury Orozco, y estuvo dividido en dos secciones. La primera contó con la exposición de Paola Zepeda de OIM sobre el delito de trata de personas, y en particular, de la trata con fines de explotación laboral. Seguidamente, Berta Fernández de la OIT explicó sobre la importancia de trabajar bajo una perspectiva de género en la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras.

La primera intervención en el espacio de preguntas fue hecha por Tasha Young del Ministerio de Relaciones Exteriores de Belice quien departió sobre el trabajo que desempeña su país en torno a la temática. Acto seguido, Horacio Argueta tomó la palabra para advertir sobre las limitaciones legales que existen para detectar casos de explotación laboral en el servicio doméstico, dado el carácter privado de los recintos de trabajo lo cual dificulta la inspección.

Sobre este tema, Fernández coincidió en que la inspección laboral constituye un gran reto, y que, debido a la ausencia de soluciones inminentes, el enfoque de prevención constituye una buena opción. Además, comentó la importancia de retomar el diálogo Costa Rica- Nicaragua respecto al trabajo doméstico para lograr un acuerdo binacional, que contemple un modelo de contrato donde se establezcan una serie de mínimos relacionados a seguridad social, entre otros. Por su parte, Zepeda reiteró nuevamente la estrategia labor divulgativa que se puede emprender desde los consulados y los Ministerios de Trabajo, así como la importancia de contemplar en una política migratoria nacional las diferentes tipologías de retorno y el diseño de programas acordes.

Walter Fonseca de la delegación de Costa Rica, hizo alusión al tema consular como una constante en las reuniones de las CRM. Mencionó que se ha avanzado en los debates y visto a los Gobiernos presentar su “estado del arte” repetidamente; sin embargo, éste continúa siendo un tema que se diluye en la rutina y el papeleo diario y con frecuencia tiende a perder el lado humano. En este sentido, señaló que la protección consular tiene que ser un tema de agenda específico, con directrices políticas que efectivamente empiecen a atacar el problema donde se manifiesta. Por otra parte, también mencionó la necesidad de reforzar el enfoque de derechos humanos desde las Cancillerías.

La delegación de El Salvador hizo énfasis en la importancia del enfoque de género en las políticas y en las acciones de los gobiernos. Brevemente contaron sobre resultados arrojados por recientes investigaciones del Viceministerio para Salvadoreños en el Exterior sobre el tema de juventud y salud sexual y reproductiva, en relación con el tema migratorio. De acuerdo a los resultados de dicha investigación, las personas migrantes adolescentes por lo general conocen los riesgos a los que se expondrán durante el proceso migratorio y, sin embargo, se arriesgan; además, que dichas personas se sienten sin derechos, lo que las lleva a “no querer saber nada sobre consulados”, a pesar de que la ayuda consular proviene de sus propios connacionales.

Finalmente, la delegación de Honduras expuso el caso del acuerdo bilateral Honduras-España que consiste en que la población hondureña puede legalizarse como residente tras tres años de residir en España.

Este bloque cerró con la exposición de Nicaragua sobre recopilación y análisis de información y su importancia en el diseño e implementación de políticas y acciones para la protección de personas trabajadoras migrantes, a cargo de Iury Orozco de Nicaragua.

La agenda del día cerró con un ciclo de preguntas sobre el funcionamiento del carné consular. Sobre este punto, la delegación salvadoreña expuso sobre su experiencia en temas de regularización, destacando el apoyo que se puede brindar desde los consulados para facilitar la documentación necesaria para que la población migrante pueda realizar sus trámites migratorios.

Complementariamente, Costa Rica alertó sobre la importancia de tener en cuenta el miedo que sienten muchas personas migrantes de ser deportados y cómo esto muchas veces les impide acercarse a los consulados. Iury Orozco mencionó el papel que han jugado los consulados móviles en la labor de acercarse a la población e ir superando estos miedos e inseguridades.

SEGUNDO DÍA

Arrancó con el bloque cuatro, que incluyó tres exposiciones en torno al eje “experiencias de protección de las personas migrantes trabajadoras desde el ámbito consular: opciones de política para los países de origen”.

El bloque dio inicio con la presentación de Ricardo Cordero de la OIM sobre mejores prácticas en la protección de derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras desde los Consulados.

Seguidamente, el señor José Manuel Castillo de El Salvador expuso sobre la experiencia salvadoreña en torno a la “defensa de los derechos laborales de connacionales por parte de las autoridades consulares en el marco de los Programas para Trabajadores Migratorios Temporales (PTMT)”.

Martha Olivia Gutiérrez de Nicaragua fue la encargada de cerrar este apartado presentando las experiencias de protección consular a trabajadores migrantes desde su país.

Durante la discusión en plenaria, la delegación de Costa Rica discutió acerca del rol de los consulados honorarios para aquellas provincias o estados donde no hay una representación consular o diplomática a la cual pueda acudir la persona trabajadora migrante. Al respecto, se recomienda que los cónsules honorarios reciban la misma capacitación que los cónsules generales. Atendiendo las intervenciones, Martha Olivia Gutiérrez respondió que la utilización de cónsules honorarios se encuentra actualmente en proceso de revisión.

La delegación de El Salvador rescató el trabajo que se realiza en el cuerpo consular desde el Viceministerio para los Salvadoreños en el Exterior, mencionando que se están desarrollando módulos de capacitación sobre derechos humanos para funcionarios estatales.

Continuó luego la exposición de Daniel Aguado de México, quien compartió sobre experiencias de protección de las personas trabajadoras migrantes bajo esquemas de cooperación interinstitucional; opciones de política para los países de origen y de destino, específicamente analizando el caso mexicano.

Seguidamente, Luis Gabriel Ferrer de México expuso sobre la experiencia adquirida por su país, a partir de la solicitud de la Opinión Consultiva OC 18/03 ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

A continuación, durante el espacio de diálogo en plenaria, la discusión se centró en los requisitos, funcionamiento y formalidades para llevar una opinión consultiva a la práctica. La delegación de Costa Rica preguntó sobre la posición de los Estados Unidos con respecto al balance entre protección de derechos humanos de los migrantes y la salvaguarda de la seguridad nacional, ¿cuál ha sido la experiencia, a nivel político, de México con Estados Unidos en cuanto a este tema? A lo que Luis Gabriel Ferrer respondió que la libertad y soberanía de cada Estado debe primar siempre a la hora de decidir.

Adicionalmente, la delegación de Nicaragua preguntó: ¿qué mecanismos de financiamiento utiliza el gobierno de México? Además, ¿creó el TLC Estados Unidos-México un marco de protección para los derechos de los migrantes laborales?

El segundo y último día de trabajo concluyó con la exposición de los resultados del trabajo grupal. Al grupo 1 le correspondía el desarrollo de lineamientos conceptuales para una política de protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes desde las autoridades consulares en los países de origen, tránsito y destino. El grupo 2 desarrolló lineamientos conceptuales para una política de prevención y combate de la trata con fines de explotación laboral desde las autoridades consulares en los países de origen, tránsito y destino.

DISCURSO DE APERTURA

SRA. ANA ISABEL MORALES MAZÚN, MINISTRA DE GOBERNACIÓN DE NICARAGUA

Estimado Señor Viceministro de Relaciones Exteriores de Nicaragua.
Estimada Señora Jeanneth Chávez Gómez, Ministra del Trabajo.
Estimado Señor Roberto Paiva, Representante Regional para Norteamérica, Centroamericana y México de la OIM.
Estimada Comandante de Brigada Maria Antonieta Novoa Salinas, Directora General de Migración y Extranjería.
Estimados hermanos de la República de Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala.
Estimados Señoras y Señores de OIM y de la Secretaría de CRM.
Participantes en general.

Les doy la más cordial bienvenida al Seminario-Taller para el Fortalecimiento de las Capacidades de las Autoridades Consulares en la Protección de los Derechos de las Personas Migrantes Trabajadoras, el que se estará realizando el día de hoy 3 y 4 de mayo del corriente año.

Estamos siendo testigos de una era en la que la dinámica global rompe los límites fronterizos de oferta y demanda laboral; por esta razón los países de la región debemos de enfrentar los temas relacionados a esta dinámica con compromiso y responsabilidad compartida, hablamos de hombres y mujeres migrantes que buscan un empleo de calidad, pero que además puedan acceder a todos los derechos que como trabajador tienen desde su contratación, sus condiciones laborales, sus derechos y deberes como trabajador.

En esta dinámica laboral un grupo vulnerable es sin dudas las mujeres migrantes quienes se enfrentan a una situación difícil desde las ofertas de trabajo que encuentran, y las violaciones a sus derechos como mujeres, como migrantes y como trabajadoras.

Podemos asumir desde aquí un compromiso por erradicar la discriminación y violaciones a sus derechos laborales tales como el salario mínimo, la duración máxima de la jornada laboral, la inscripción a la seguridad social, el pago de vacaciones y otras prestaciones laborales.

Tenemos un gran reto como países de la región que viene desde rescatar y reactivar los compromisos adquiridos como país y de asumir un rol preponderante y comprometido que garantice la protección y derechos de las personas migrantes laborales.

Es un honor para nosotros poder ser anfitriones de este Seminario-Taller, en el que se espera poder fortalecer las capacidades de los países miembros de la CRM y promover y proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes en los países de destino.

Aquí ustedes podrán intercambiar buenas prácticas y lecciones aprendidas en la promoción y protección de los derechos laborales, obligaciones de todos los países de la región tanto para los países de origen como de destino.

En este contexto, la participación de las autoridades consulares cobra gran importancia, para la vigencia de los derechos laborales de las personas migrantes. El buen intercambio en este Seminario-Taller nos llevará por tanto a la creación de planes de trabajos alcanzables y medibles que nos permitan orientar nuestros esfuerzos en la región en esta materia.

En este contexto, el rol de las autoridades consulares cobra especial interés, pues ha probado ser altamente efectivo para afirmar la vigencia de los derechos laborales de las personas migrantes. La cercanía y confianza que los Consulados despiertan en sus nacionales, así como su capacidad para interactuar con las autoridades laborales y migratorias tanto en los países de origen como en los países de destino, resultan valiosas herramientas para ello.

DISCURSO DE APERTURA

SR. ROBERT G. PAIVA, DIRECTOR REGIONAL DE LA OIM PARA CENTROAMÉRICA, NORTEAMÉRICA Y EL CARIBE

Honorable señora Ana Isabel Morales Mazún, Ministra de Gobernación de la República de Nicaragua.
Honorables señores Manuel Coronel Kautz, Viceministro de Relaciones Exteriores de Nicaragua.
Distinguidas y distinguidos delegados en este Seminario-Taller.
Señoras y señores.

Para mí es un honor estar con ustedes en este “Seminario-Taller para el Fortalecimiento de las Capacidades de las Autoridades Consulares en la Protección de los Derechos Laborales de las Personas Migrantes Trabajadoras”, que la OIM ha tenido el privilegio de co-organizar junto con el Gobierno de Nicaragua, y que no hubiese sido posible sin el apoyo financiero del Gobierno de Canadá.

Este evento, cuya realización fue aprobada en ocasión de la última reunión de la CRM en Santo Domingo, marca un hito sobresaliente en los trabajos de la Conferencia, al tratarse del primer evento que versa específicamente sobre la protección consular de personas migrantes trabajadoras. Si bien ha habido otros eventos en materia de migración laboral anteriormente, ninguno abordaba de manera específica y detallada esta temática, cuya relevancia irá en aumento a medida que los flujos migratorios laborales aumenten en la región, y que el rol de las autoridades consulares vaya ampliándose en concordancia con políticas más integrales en materia de protección.

El tema de este Seminario-Taller resulta muy importante para los países miembros de la CRM por dos razones esenciales. Primero porque en esta región, a partir del final de los conflictos armados, las migraciones se han caracterizado por ser esencialmente laborales. Cuando menos, un 70% de todos los flujos migratorios que se han presentado en la región de la CRM durante los últimos veinte años han tenido como objetivo primario la obtención de un trabajo remunerado.

Según la evidencia disponible, es previsible que el número de migrantes laborales en la región vaya en aumento por lo menos durante los próximos 5 a 10 años, particularmente en regiones en donde la realidad demográfica, productiva, económica y migratoria ha generado desbalances en los mercados de trabajo, ya sea aumentando la demanda de fuerza de trabajo o disminuyendo la fuerza de trabajo nacional disponible. Entre dichas regiones destacan hoy día las zonas agropecuarias de El Salvador, la zona metropolitana de Panamá y algunas regiones del sureste de México, las cuales parecen estarse consolidando como polos de atracción permanente de población migrante.

Las nuevas realidades de la migración y de las personas migrantes en la región, que como ya se ha dicho han adquirido un fortísimo carácter laboral, han planteado la necesidad de realizar una revisión de las políticas de los Estados. Esta revisión ha comenzado a darse paulatinamente por parte de algunos gobiernos de la región.

Hasta hace algunos años, el rol de las autoridades consulares en la atención y protección de sus nacionales, solía limitarse a asegurar la disponibilidad de documentos de viaje y de identidad - particularmente en Estados Unidos - así como en asistirlos en caso de que fueran detenidos o deportados. Actualmente, esta concepción de las responsabilidades consulares ha ido cambiando, para dar paso a visiones más integrales de lo que son las responsabilidades consulares.

Desde hace algunos años, a partir de un interesantísimo ejercicio de evaluación de sus responsabilidades para con sus nacionales en el exterior, diversos países de la región han ampliado su catálogo de servicios y acciones para incluir la protección y promoción de los derechos de las personas migrantes trabajadoras. Para ello, han fortalecido las capacidades de sus Consulados, particularmente en países en donde ha ido aumentando el número de sus nacionales. El diseño e implementación de estos cambios ha exigido un profundo conocimiento técnico, arrojando también innumerables lecciones aprendidas, buenas y malas prácticas.

Esta es precisamente la segunda razón por la cual este Seminario-Taller resulta muy relevante para los países miembros de la CRM, pues permitirá que ustedes conozcan mejor las principales bases teóricas y prácticas a partir de las cuales se han fundado y motivado estas estrategias ampliadas de protección de migrantes trabajadores, de la voz de sus propios protagonistas y que, a través de preguntas y respuestas, puedan establecer un diálogo directo con ellos.

Esto sin duda significa una gran oportunidad, pues la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras desde los Consulados, es una temática altamente técnica que requiere, no solo solidez conceptual, sino referentes prácticos para su abordaje. A partir de esta mezcla de teoría y práctica se propondrán ejercicios de grupo, cuyo objetivo primordial es impulsar el diálogo y la toma de acuerdos a nivel regional e intersectorial para la protección de los derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras por parte de las autoridades consulares.

La OIM está convencida de que este Seminario-Taller contribuirá precisamente a identificar y definir acciones conjuntas, entre gobiernos, que permitan abordar integralmente los enormes retos y desafíos que plantea la protección y promoción de los derechos de las personas migrantes trabajadoras a lo largo de todo su proceso migratorio.

Lo anterior resulta particularmente urgente en el contexto regional actual, caracterizado por:

1. Un alto nivel de precariedad laboral, que afecta a las economías en su conjunto, pero particularmente a los sectores en los que comúnmente se inserta la población migrante trabajadora: agricultura, construcción, servicios - incluido el doméstico -, comercio y turismo.
2. Una muy baja fiscalización de los derechos laborales, en donde además las instituciones de fiscalización están generalmente debilitadas y el nivel de impunidad de los empleadores que violan los derechos laborales y la normativa migratoria es muy alto.

3. Un mito generalizado de que las personas migrantes trabajadoras no tienen derechos laborales o por lo menos no tienen derecho a exigirlos, ya sea a nivel administrativo o contencioso.
4. Un falso debate sobre si debe prevalecer el cumplimiento de la normativa migratoria sobre el derecho de los trabajadores migrantes a que se les garanticen sus derechos humanos y laborales.

Quisiera aprovechar mi intervención para reiterarles el más alto compromiso de la OIM por promover y proteger los derechos humanos y laborales de las personas migrantes trabajadoras, en asocio con todos los actores de la región: gobierno, sociedad civil, academia y organismos internacionales.

No quisiera concluir sin agradecer nuevamente al Gobierno de Nicaragua por la sociedad que hemos conformado para la realización de este evento, sin la cual éste no hubiese sido posible. Asimismo, agradecer al Gobierno de Canadá por la contribución económica para co-financiar este evento.

Finalmente quisiera desearles el mayor de los éxitos en los trabajos que están por iniciar. Estoy seguro que este Seminario-Taller servirá para construir entendimiento, pero sobre todo acciones conjuntas en beneficio de las personas migrantes trabajadoras de la región.

Muchas gracias.

INFORME EJECUTIVO

Este Seminario-Taller es el seguimiento a los talleres celebrados previamente en San Salvador, El Salvador, en abril del 2009 y en Santo Domingo, República Dominicana, en abril del 2011. Inauguraron el Seminario-Taller:

Ana Isabel Morales, Ministra de Gobernación de Nicaragua.
Robert Paiva, Director Regional de la Organización Internacional para las Migraciones.
Claude Beausejour, jefe de Cooperación de la Embajada de Canadá.

ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL TALLER OLIVER BUSH, COORDINADOR DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LA CRM

Se inició con la mención de los antecedentes de los dos talleres previos, destacando lo siguiente:

Durante el primer taller se abordaron los pasos a seguir para el establecimiento de un PTMT:

1. Formulación de políticas migratorias.
2. Inteligencia del mercado laboral.
3. Cooperación internacional.
4. Base de datos y manejo de información.
5. Diseminación de la información.
6. Reclutamiento de las personas trabajadoras migrantes temporales.
7. Migración y desarrollo (vínculo directo a través de las remesas).
8. Retorno y reintegración.

Durante el segundo taller se trabajó en buscar un PTMT hipotético o ideal, en el cual se definen los principales actores que deben participar; que deben ser en dos niveles: uno político y uno técnico; que sean sostenibles; que consideren aspectos tales como seguridad social, incentivos económicos, capacitación, educación, vivienda y salud; que incluya mecanismos de seguimiento a través de indicadores previamente establecidos y mesas interinstitucionales a nivel nacional, binacional y regional; que contengan programas de retorno y reinserción a los lugares de origen, estrategias de comunicación; y finalmente, un trabajo legislativo.

Finalmente, el objetivo de este taller es impulsar el diálogo y la toma de acuerdos a nivel regional para la protección de los trabajadores migrantes, a través de las autoridades consulares. Se busca brindar las mejores herramientas a las autoridades consulares para una protección eficaz de los derechos de los trabajadores migrantes en el país de destino.

BLOQUE I: MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS

PROTECCIÓN CONSULAR Y PROTECCIÓN DIPLOMÁTICA: DERECHO Y OBLIGACIÓN FUNDAMENTAL DE LOS ESTADOS EN LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS
ALEXANDRA BONNIE, OIM

Objetivo:

Señalar las obligaciones y facultades de los Estados en materia de protección consular y protección diplomática y su vínculo con la obligación de proteger a las personas migrantes.

1. Protección de los derechos laborales de los connacionales en el exterior: obligación de los Estados. Obligación enmarcada en el marco legal nacional e internacional.
2. Protección diplomática: protección diplomática y asistencia consular y diferencias entre ambas herramientas, pero son las herramientas más eficaces para la protección. La protección diplomática es poco común y es de un carácter menos ágil que la protección consular.
3. Protección consular, establecida en el Art. 5 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares. Abre el camino a una protección más amplia de las personas migrantes. Derecho a la información sobre asistencia consular, a la comunicación consular, a la notificación consular y a la asistencia consular.
4. Mecanismos para proteger los derechos de los trabajadores migrantes: a través de las autoridades consulares y en conjunto con la sociedad civil.

Posibilidades de desarrollo de mecanismos de protección: capacitación de funcionarios consulares, recopilación de información, red de abogados con asistencia legal gratuita, nexos de cooperación con ONG's locales y diásporas.

ESTÁNDARES INTERNACIONALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS
BERTA FERNÁNDEZ, OIT

Explicó los motivos o causas por los cuales las personas necesitan protección antes de migrar, en tránsito, durante el empleo y a su regreso.

Abordó el marco internacional para la protección de los derechos laborales de las personas migrantes: convenios 97 y 143, Recomendaciones 86 y 151, convenios fundamentales de la OIT y demás convenios. Todos estos buscan básicamente empleo productivo, trabajo decente y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, independientemente de su estatus migratorio. La OIT establece estándares para la protección de los trabajadores migrantes donde no se cuestiona la soberanía del Estado en cuanto a sus decisiones en materia laboral, siempre y cuando no sea discriminatoria.

BLOQUE II: DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

HACIA EL DISEÑO DE POLÍTICAS INTEGRALES PARA LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS SALVADOR GUTIÉRREZ, OIM

Explicó qué son las políticas migratorias, cómo son y para qué sirven. Son un concepto en construcción; se utiliza la definición de la Opinión Consultiva 18/03.

Abordó también los principios o lineamientos estratégicos para establecer una política migratoria; aquí se define la posición del Estado en cuanto al fenómeno migratorio.

Consideraciones mínimas para el diseño e implementación de políticas migratorias:

1. Cumpliendo diversas dimensiones como derechos económicos, sociales y culturales; estrategia del desarrollo económico y social; necesidades y capacidades del mercado laboral; estructura social y económica de las comunidades de origen y destino; relaciones internacionales y la política exterior; obligaciones humanitarias; medio ambiente y cultura.
2. Principios clave: no discriminación y no exclusión; reconocimiento de la contribución de los migrantes; unidad familiar; intersectorialidad y colaboración entre países de origen, tránsito y destino.
3. Requerimientos esenciales a considerar: políticas públicas ya existentes, competencias institucionales, capacidades institucionales.

Proceso básico para el diseño e implementación de políticas migratorias:

1. ¿Donde estamos ahora? Determinar la misión, definición de principios, reconocer las fortalezas y debilidades, reconocer las oportunidades y amenazas.
2. ¿A donde vamos? Determinar el valor agregado que el involucramiento podría tener, clarificar hasta donde se puede llegar en un cierto tema, definir una visión institucional de 5 a 10 años.
3. ¿Como vamos a llegar ahí? Determinar objetivos estratégicos a largo plazo, definir la estrategia, determinar objetivos a corto plazo, determinar acciones para cumplir objetivos y determinar quién es el responsable de la ejecución.

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA POR PARTE DE LA POBLACIÓN MIGRANTE Y REFUGIADA SARA CASTILLO, CONAMAJ

Explicó la forma en que Costa Rica llegó al establecimiento de esta política, con el antecedente directo de las Reglas de Brasilia (Cumbre de Presidentes de Sistemas de Justicia, 2008).

En la Ley de Migración de 2010 se establece el acceso a la justicia como un derecho de los migrantes. Se creó un subcomité de monitoreo del acceso a la justicia para los migrantes y refugiados (Subcomité de Migración y Refugio).

Retos: sensibilización, capacitación y difusión; acceso a la justicia independientemente de la condición migratoria; y cambios en la cultura organizacional. Limitación de recursos.

BLOQUE III: CONSIDERACIONES FUNDAMENTALES PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES

PREVENCIÓN Y COMBATE DEL DELITO DE TRÁFICO ILÍCITO DE MIGRANTES Y TRATA DE PERSONAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN LABORAL A TRAVÉS DEL APOYO DE AUTORIDADES CONSULARES PAOLA ZEPEDA, OIM

Retoma nuevamente el marco legal para la protección consular y las funciones principales de los consulados en este respecto. Explicación de la trata de personas, sobre todo de la modalidad de explotación laboral (trata laboral). Explica también el tráfico ilícito de migrantes y detalla las semejanzas y diferencias entre uno y otro.

Diferentes modalidades de trata, interna, externa y derivada de la migración. Y principales limitaciones para la detección de trata de personas con fines de explotación laboral. Ausencia de agregados laborales en los consulados.

Recomendaciones: capacitación a funcionarios consulares, optimizar las redes y articulaciones interinstitucionales para la identificación, crear mecanismos para la detección de trata laboral dentro de los grupos de migrantes retornados, acciones de información y divulgación en los consulados sobre la trata de personas con fines de explotación laboral. Acciones articuladas entre los Consulados con autoridades del país de destino, crear un registro en los Consulados de los casos identificados y atendidos, protección consular no limitada, brindar información sobre las ofertas laborales y demanda de la mano de obra en los países de destino, informar sobre los derechos laborales a las personas migrantes trabajadoras.

APLICACIÓN PRÁCTICA DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN POLÍTICAS DE PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES POR PARTE DE LAS AUTORIDADES CONSULARES BERTA FERNÁNDEZ, OIT

Explica por qué hay que enfocarse en temas de género y migración, por qué es importante trabajar bajo una perspectiva de género en la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras. Es necesario que al diseñar políticas migratorias, éstas sean también sensibles al género, porque las mujeres trabajadoras migrantes corren mayores riesgos y una mayor vulnerabilidad en los diferentes momentos de su proceso migratorio. Tomar en cuenta la feminización de la migración, los nuevos roles y actividades de la mujer dentro de los procesos migratorios y el fenómeno migratorio en sí.

Análisis de género: datos migratorios desagregados por sexo, identificar diferencias en ocupaciones disponibles, protección. Y accesos a la información y servicios; revisar capacidades de instituciones existentes.

Planificación para evitar desigualdades de género. Revisar la legislación que restringe a las mujeres migrantes, involucrar a expertos y expertas en género, extender la legislación laboral y migratoria a sectores y ocupaciones en que predominen mujeres, proveer igualdad de oportunidades y trato. Emplear más mujeres en la administración de la migración, sensibilizar a oficiales de migración y empleadores en derechos humanos y laborales, evitar victimización y criminalización de migrantes que acaban en situación de migración irregular o trabajo forzoso.

RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN Y SU IMPORTANCIA EN EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS Y ACCIONES PARA LA PROTECCIÓN DE PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS IURY OROZCO, NICARAGUA

Proceso de implementación del registro y emisión del carné consular. Proceso inició en Costa Rica y en 2011 ya se aplicó en Estados Unidos. Este carné sirve para llevar un registro de los nicaragüenses en el exterior, sus actividades y así monitorear la protección de sus derechos, además de servir como identificación ante los países de destino para el acceso a servicios y protección de sus derechos.

El carné consular es un medio de protección para la población migrante; funciona como medio para la regularización de los nicaragüenses en el exterior, llevar un registro contable que permita actuar más rápido ante situaciones de emergencia. También es una herramienta de información. Hay formato individual y familiar. A la fecha han emitido 41.336 carnés.

Presentó los avances para implementarse en El Salvador, Los Ángeles, Houston y España y las dificultades a las cuales se están enfrentando para poder registrar y otorgar más carnés, así como posibles acciones a implementar y propuestas de acciones basadas en el perfil de la población migrante.

BLOQUE IV: EXPERIENCIAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS DESDE EL ÁMBITO CONSULAR: OPCIONES DE POLÍTICA PARA LOS PAÍSES DE ORIGEN

BUENAS PRÁCTICAS EN LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS DESDE EL ÁMBITO CONSULAR: OPCIONES DE POLÍTICA PARA LOS PAÍSES DE ORIGEN RICARDO CASTILLO, OIM

La protección debe ser desde casa, en el país de origen, con información clara y precisa, y continuar en los países de destino con la prevención de la violación de los derechos humanos.

Explicó el ciclo de la migración laboral temporal, desde la formulación de políticas migratorias hasta el proceso de retorno y reintegración; siguiendo un monitoreo, con perspectiva de género y con el componente de la protección en todo momento. Los Consulados intervienen en casi todos los puntos, pero mayoritariamente en los últimos dos puntos del ciclo: trabajo en el país de destino y el de retorno y reintegración, en este último es necesario que los Consulados estén debidamente informados de las ofertas y oportunidades que tendrán los migrantes al momento de regresar a su país de origen.

El único punto donde casi no tienen participación o no la tienen, es en el proceso de reclutamiento, preparación y salida del país de origen.

¿Como mejorar la protección desde los Consulados? A través de Agregados Laborales, que tienen que ser funcionarios de los Ministerios del Trabajo, destacados en las embajadas y consulados. Explicó sus deberes principales, cuáles son las acciones principales de protección que tiene a su cargo, los conocimientos y habilidades que debe tener. Coordina su trabajo con la misión diplomática y la sede del Ministerio del Trabajo en el lugar de origen. Con capacitación diplomática también.

Buenas prácticas, el caso de Filipinas

Tienen un Departamento de Empleo de Filipinos en el Exterior y un Departamento de Bienestar de los Trabajadores Filipinos en el Exterior.

1. Regulación del reclutamiento.
2. Administración del proceso de salida.
3. Protección y representación.
4. Sistema integrado de información (base de datos).
5. Excelente coordinación entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Opciones de política para países de origen:

1. Incorporar la protección de los trabajadores migrantes y el enfoque de género como ejes fundamentales de la política migratoria nacional.
2. Establecer un grupo interdisciplinario para formular políticas en migración laboral.
3. Mejorar la coordinación interna y bilateral.
4. Fortalecer la capacidad del servicio exterior.
5. Asegurar un sistema adecuado para la recolección y análisis de datos.
6. Realizar estudios de mercado laboral en origen y destino.
7. Desarrollar programas para incentivar el retorno y la reintegración.
8. Maximizar el impacto de las remesas en el desarrollo local.

Conclusiones:

Los países en desarrollo pueden enfrentar dificultades para asignar fondos suficientes, de aquí la necesidad de considerar mecanismos de cofinanciamiento por parte de los mismos migrantes, sus empleadores, agencias de reclutamiento, así como alianzas estratégicas con el sector privado, las ONG's, y la cooperación internacional. Los países de origen necesitan invertir recursos financieros, pero ante todo requieren la voluntad política.

EL ROL DE LA GESTIÓN CONSULAR DENTRO DEL PROGRAMA DE TRABAJOS TEMPORALES EN EL EXTERIOR - EL CASO SALVADOREÑO JOSÉ MANUEL CASTILLO, EL SALVADOR

Programa para Trabajadores Temporales en el Exterior

Participan el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Relaciones Exteriores y la OIM.

Se da en el contexto de la dinámica migratoria en El Salvador, de políticas en materia laboral, de políticas de atención y protección orientada a migrantes, de una reestructuración de la red diplomática y consular salvadoreña, y de una gestión de la migración con un enfoque de desarrollo.

Se crea un Viceministerio para los Salvadoreños en el Exterior, a través del cual no solamente trabajan con los salvadoreños que se van sino también con los que retornan. Y mas allá de trabajar en la protección de los derechos, también buscan genera desarrollo en el país. Establecen políticas en materia laboral y tienen objetivos estratégicos en cuanto a migración y desarrollo.

Modelo de Gestión de Trabajos Temporales en el Exterior

Gestiona la migración laboral temporal y circular; garantiza la contratación de manera temporal en condiciones de trabajo decente de acuerdo a las normas internacionales; contribuye a elevar el perfil laboral de los y las salvadoreñas; vincula a los actores del Programa y a otros sectores para emprender iniciativas de desarrollo dentro de las comunidades de origen.

En este Modelo está incluido el rol consular, donde se asumen ciertas responsabilidades: recibimiento de los trabajadores en el país de destino, monitoreo, visitas a los lugares de trabajo, base de datos de trabajadores migrantes, servicios de consulado móvil, monitoreo del estado de los trabajadores y de su desempeño, búsqueda de ofertas de empleo y reuniones finales con los empleadores.

Programas complementarios incorporados a la gestión de la migración

1. Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones coordinadoras del Modelo de Gestión.
2. Programas de educación a distancia para nivel de bachillerato.

3. Programa de talentos y transferencia de conocimientos.
4. Programa de educación financiera.
5. Programa de mantenimiento de vínculos familiares.

Lecciones aprendidas:

Definir roles, responsabilidades y obligaciones se ha vuelto primordial; el fortalecimiento de las capacidades de los actores gubernamentales impacta positivamente en el funcionamiento del programa; desarrollar alianzas con otros actores en el país de origen ayuda a fortalecer la gestión del programa y a ampliar los beneficios para los migrantes; acompañar la gestión técnica con una gestión política de alto nivel sirve de respaldo a la gestión consular para la protección de los connacionales y también para la búsqueda de nuevas oportunidades de empleo; entre otras.

EXPERIENCIAS DE PROTECCIÓN CONSULAR A TRABAJADORES MIGRANTES: RETOS Y PERSPECTIVAS MARTHA OLIVIA GUTIÉRREZ, NICARAGUA

La experiencia es un trabajo conjunto con OIT, específicamente un proyecto de políticas laborales sensibles al género.

Explicó el contexto actual de los procesos migratorios en Nicaragua y los retos para la protección consular. No existe una política migratoria nacional como tal pero reconocen una posición de país resumida en varios elementos: desestimular la migración, aumentando las oportunidades de trabajo en el país. Sin embargo, se reconoce la existencia de procesos migratorios importantes que han dejado una cantidad significativa de connacionales en el exterior a los cuales hay que proteger. En este sentido, es donde se debe construir una política migratoria nacional.

Principales experiencias de protección consular en el nuevo contexto migratorio:

Programa de Codesarrollo entre Costa Rica y Nicaragua

El codesarrollo es el propósito principal bajo algunas líneas de acción principales: regular los flujos migratorios de nicaragüenses en Costa Rica, favorecer las condiciones de situación laboral, favorecer la reinserción social, entre otras.

Un requisito básico para la regularización de nicaragüenses en Costa Rica es el registro consular. Es un acuerdo de trabajadores temporales, excluye a las trabajadoras domésticas y a quienes ya tienen tiempo en Costa Rica.

Ha sido una experiencia muy valiosa para ambos países pues abrió el diálogo sobre el tema de la migración laboral; facilitó el acercamiento entre las distintas instituciones; estableció una ruta a seguir para todo el proceso y permitió tener conocimiento específico sobre la población en Costa Rica.

Retos:

Construir un marco conceptual común sobre codesarrollo, identificando aspectos de interés para ambos países; abordar aspectos de la ejecución del acuerdo bilateral, en búsqueda de fortalezas y de unidades en la aplicación del protocolo de actuación; crear mecanismos para el fortalecimiento de la coordinación interinstitucional y agilizar las gestiones para concretar la presencia de trabajadores ya en los lugares de trabajo en el país de destino; campaña de información general sobre el Convenio para Trabajadores Migrantes Temporales.

Proyecto de regularización de nicaragüenses en El Salvador, con apoyo de la OIM

Enfocado a la población con arraigo en ese país, y fruto de la voluntad política. Se creó un fondo común para ayudar a los gastos por la regularización de aquellos nicaragüenses que no pudieran cubrir los costos.

Reflexiones:

El establecimiento de acuerdos previos e identificación de intereses comunes, por ambos países, fue determinante en el éxito de esta iniciativa; es de suma importancia contar con una base de datos que refleje la dinámica migratoria; queda pendiente atender a los migrantes trabajadores temporales en ese país.

Acuerdo entre Departamento del Trabajo de Estados Unidos y la Embajada de Nicaragua en ese país

Mediante este acuerdo, el Consulado en Houston firmó un acuerdo más concreto mediante el cual se le aplican a los nacionales de Nicaragua todos los derechos laborales. Programa educativo para que conozcan las leyes y reglamentos aplicables en el lugar de trabajo, un mecanismo de contacto sistemático, información y capacitación continua, y mecanismo de recepción y seguimiento de quejas.

Retos para la protección consular:

1. Prevalencia de estereotipos de género.
2. Ambientes de trabajo individualizados y aislados.
3. Relación de empleo dependiente.
4. Falta de organización y representación.
5. Necesario capacitar y sensibilizar a funcionarios.
6. Continuar desarrollando el posicionamiento del registro y emisión del carné consular.
7. Recursos efectivos para la protección en violaciones de derechos laborales.
8. Desarrollar programas o estrategias de apoyo para el retorno y reintegración.
9. Buscar el establecimiento de la figura del Agregado Consular, iniciando mediante la capacitación al personal ya existente y mediante alianzas con otros actores.
10. Gestionar recursos adicionales para asistencia y protección de la mano de obra migrante.

BLOQUE V: EXPERIENCIAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES BAJO ESQUEMAS DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL: OPCIONES DE POLÍTICA PARA LOS PAÍSES DE ORIGEN Y DE DESTINO.

PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES MÉXICO - CANADÁ DANIEL AGUADO ORNELAS, MÉXICO.

México es la única excepción, como único país con el cual Canadá ha firmado un acuerdo de PTMT. A la fecha han participado 225.181 trabajadores agrícolas mexicanos.

Los dos países tienen roles muy específicos y se trabaja bajo un Memorandum de Entendimiento del Programa. Presentó los requisitos y perfil de las personas para participar en el programa. Los lineamientos del programa establecen las obligaciones del empleador y las del trabajador. Existe un intenso monitoreo y revisión, tanto al interior de cada país, de forma intergubernamental, como de ambos países.

Los consulados de México en Canadá cuentan con un registro de todos los trabajadores agrícolas y de sus empleadores y realizan actividades de asistencia consular: al arribo de los trabajadores a Canadá, visitas a las granjas donde trabajan las personas, trámites ante autoridades, asistencia en casos de accidentes o enfermedad, asesoría legal.

Consideraciones:

El PTAT cuenta con diversos mecanismos que reducen los conflictos potenciales entre trabajadores y empleadores: por la existencia de un memorandum de entendimiento, la clara delimitación de funciones de las autoridades de ambos países para vigilar el cumplimiento del programa, la revisión continua del programa y la reunión periódica de autoridades a nivel nacional e internacional, y la oportuna intervención de agentes consulares para ofrecer información y protección preventiva.

HERRAMIENTAS LEGALES PARA LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES EN ESTADOS UNIDOS DANIEL AGUADO ORNELAS, MÉXICO

En 2010 fueron 526 mil trabajadores temporales documentados. En el mismo año, la red consular atendió 128.819 casos de protección, de los cuales 2.809 fueron de índole laboral.

Mecanismos de protección en materia laboral en Estados Unidos:

I. Protección preventiva

- » Orientación y difusión de los derechos laborales, acuerdos con agencias del Departamento del Trabajo para educar, comunicar y difundir los derechos.
- » Consultas generales y orientación en materia laboral, promoción y difusión de los derechos laborales sustentados en la legislación estadounidense, convenios específicos.

2. Asesoría legal

- » Programa de abogados consultores, con un nombramiento del Gobierno de México.
- » Programa de asesorías legales externas, que son abogados especialistas en las distintas ramas del derecho estadounidense.

3. Acción legal

- » Programa Técnico Jurídico Especializado (PROTEJE): Herramienta legal para generar jurisprudencia y así sentar precedentes en la legislación estadounidense para casos subsecuentes y que así permitan atender y brindar una mejor protección a los trabajadores migrantes.

Mencionó algunos casos relevantes como accidentes laborales no indemnizados, discriminación laboral, abuso y trata de personas.

El PROTEJE cuenta con el apoyo de una red de organizaciones defensoras de derechos laborales y civiles para detectar posibles violaciones en el rubro.

LA EXPERIENCIA DE LA OPINIÓN CONSULTIVA OC - 18/03 LUIS GABRIEL FERRER, MÉXICO

Mas allá de la propia Opinión, el objetivo de la presentación de México fue destacar la importancia de participar en foros internacionales, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, para proteger los derechos de las personas migrantes.

Protección de nacionales en el exterior ante órganos internacionales de justicia

Consideraciones para presentar un recurso en un órgano internacional: una estrategia legal bien armada y las consideraciones políticas (oportunidades y posibles alianzas). Se puede hacer en conjunto con otros países, organismos internacionales y organismos de la sociedad civil. En la OC 18/03 se armó un bloque muy grande ante la CIDH -y se resolvió o ratificó en varios temas:

1. Obligación de garantizar y respetar los derechos humanos y el carácter fundamental del principio de igualdad y no discriminación.
2. Aplicación de este principio a las personas migrantes.
3. Derechos de los trabajadores migrantes indocumentados.
4. Obligaciones estatales en la determinación de políticas migratorias a la luz de los instrumentos internacionales en protección a los derechos humanos.

¿Qué Estados están obligados a seguir esta Opinión Consultiva? Se aplicará a cualquier Estado que participe en la OEA y que haya firmado la Declaración Americana de Derechos Humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, o alguno de los Pactos por los Derechos Civiles y Políticos; es decir, se aplica a todos los países del Sistema Interamericano.

Los Estados tienen la obligación general de respetar y garantizar los derechos fundamentales. El incumplimiento por el Estado le genera responsabilidad internacional. La obligación general de respetar y garantizar los derechos humanos vincula a los Estados, independientemente de cualquier circunstancia o consideración, inclusive el estatus migratorio de las personas. El Estado tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores.

¿Cómo se lleva a la práctica una Opinión Consultiva? Tiene que ver con el sistema interno (legal) de cada país; en algunos se puede aplicar fácilmente y en otros no, incluso no podría aplicar o entrar en dichos sistemas internos. Ayuda para el argumento en el Sistema Interamericano, pero no asegura que los países deban cumplirla cabalmente.

Posteriormente, Ricardo Cordero, de OIM, presentó la relataría de las sesiones de la mañana y se les explicó a los participantes la metodología a aplicar para el trabajo en grupos, mismos que fueron conformados.

Los participantes se dividieron en dos grupos de trabajo:

1. El primer grupo se enfocó en el desarrollo de un plan de acción básico a nivel regional para la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes desde las autoridades consulares en los países de origen, tránsito y destino; y,
2. El segundo grupo se enfocó en el desarrollo de un plan de acción básico a nivel regional para la prevención de la trata con fines de explotación laboral desde las autoridades consulares en los países de origen, tránsito y destino.

Ambos grupos de trabajo fueron moderados por Nicaragua y versaron sobre preguntas detonadores previamente establecidas por los organizadores del Seminario-Taller; los resultados finales de cada grupo, se anexan a esta Memoria y Relatoría.

Siendo las 17:00 horas del 4 de mayo del 2012, se dio por concluido el Seminario-Taller.

PRIMERA PARTE: Marco jurídico internacional para la protección de los derechos de personas migrantes trabajadoras

PROTECCIÓN CONSULAR Y PROTECCIÓN DIPLOMÁTICA: DERECHO Y OBLIGACIÓN FUNDAMENTAL DE LOS ESTADOS EN LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS
POR ALEXANDRA BONNIE, OIM

El objetivo de esta ponencia consiste en señalar las obligaciones y facultades de los Estados en materia de protección consular y protección diplomática, y su vínculo con la obligación de proteger los derechos laborales de sus connacionales. Para esto es importante desarrollar los siguientes cuatro ejes:

1. Protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras en el exterior: obligación de los Estados.
2. Protección diplomática: definición y mecanismos para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras.
3. Protección consular: definición y mecanismos para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras.
4. Mecanismos e instrumentos para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras desde una concepción ampliada de asistencia consular.

Protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras en el exterior: obligación de los Estados

Primero que todo es importante destacar que las migraciones, hoy en día, son un componente importante de las relaciones internacionales y la legislación nacional. Por lo general, las Constituciones Políticas consagran la obligación de cada Estado de proteger los derechos de sus ciudadanos, independientemente de donde se encuentran, ya sea en territorio nacional o en países de destino. En este sentido, la asistencia consular se puede entender como una consecuencia directa de esta obligación de los Estados de proteger los derechos humanos.

El derecho internacional reconoce el derecho a prestar asistencia a connacionales en el exterior. Según la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990), “los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a recurrir a la protección y la asistencia

de las autoridades consulares o diplomáticas de su Estado de origen, o del Estado que represente los intereses de ese Estado, en todos los casos en que queden menoscabados los derechos reconocidos en la presente Convención”.

Protección diplomática: definición y mecanismos para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras

La protección diplomática tiene dos fuentes normativas: la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas (1961) y el proyecto de artículos sobre protección diplomática aprobado por la Comisión de Derecho Internacional en el año 2006.

De acuerdo con la Comisión de Derecho Internacional: “la protección diplomática consiste en la invocación por un Estado, mediante la acción diplomática o por otros medios de solución pacífica, de la responsabilidad de otro Estado por el perjuicio causado por un hecho internacionalmente ilícito de ese Estado a una persona natural o jurídica que es un nacional del primer Estado con miras a hacer efectiva esa responsabilidad.” (Art.1).

La protección diplomática se diferencia de la asistencia consular en los siguientes elementos:

1. La protección diplomática se ocupa de la violación del derecho internacional y actúa en el ámbito internacional/interestatal, se centra en el interés estatal y funcionarios públicos, y está diseñada para reparar un acto internacionalmente ilícito cometido por el país de destino. Tiene un carácter más formal y político y es emprendida cuando ya se han agotado todas las opciones legales en el ámbito local.
2. En contraste, la asistencia consular actúa en el marco del sistema legal del país de destino, su interés no es el Estado, es el individuo y funcionarios no políticos, posee un carácter de protección contra actos ilícitos y actúa en forma de protección práctica.

Protección consular: definición y mecanismos para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras

La Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (1963), específicamente en su Art.5, establece que la protección consular debe velar por proteger los intereses del Estado de origen y de sus nacionales; prestar ayuda y asistencia a los nacionales del Estado de origen; actuar en calidad de notario, de funcionario de registro civil y en funciones similares y ejercitar otras de carácter administrativo; velar por los intereses de los menores y otras personas que carezcan de capacidad plena; representar a los nacionales o tomar las medidas convenientes para su representación ante los tribunales y otras autoridades del Estado receptor a fin de lograr que se adopten las medidas provisionales de preservación de los derechos de esos nacionales y ejercer las demás funciones confiadas por el Estado que envía a la oficina consular.

La protección consular también establece obligaciones y derechos conferidos al migrante, al país de origen y al país de destino en el contexto de arresto, detención y procedimientos penales (Art. 36, Convención de Viena sobre Relaciones Consulares).

Mecanismos e instrumentos para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras desde una concepción ampliada de asistencia consular

Existen dos tipos de medidas distintas para proteger a las personas migrantes trabajadoras:

3. Las medidas relacionadas con la organización propia de las misiones consulares;
4. y las acciones de cooperación internacional que se implementen entre esas misiones y la sociedad civil.

Por su parte, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990), señala que:

“Los Estados Partes facilitarán, según corresponda, la provisión de servicios consulares adecuados y otros servicios que sean necesarios para atender a las necesidades sociales, culturales y de otra índole de los trabajadores migratorios y sus familiares” (Art.65.2).

Conclusiones:

1. Los Estados tienen la obligación de proteger los derechos de los trabajadores migrantes en el exterior, de acuerdo al derecho internacional (Convención de Viena, Convención sobre Trabajadores Migratorios de 1990) y las Constituciones Políticas de los Estados.
2. Dado el carácter más político y solemne de la protección diplomática, es preciso fortalecer los mecanismos de protección de las personas trabajadoras migrantes desde el ámbito consular.

ESTÁNDARES INTERNACIONALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS
DERECHOS DE LAS PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS
POR BERTA FERNÁNDEZ, OIT

¿Por qué necesitan protección las personas trabajadoras migrantes (TM)?

La protección a las personas trabajadoras migrantes debe cubrir cuatro fases de la migración:

- 1. Antes de migrar:** es importante velar por que las personas trabajadoras tengan acceso adecuado a información pertinente, exacta y confiable sobre el mercado laboral con el fin de que puedan negociar adecuadamente, en mayor o menor medida, con agentes reclutadores informales. Las personas se enfrentan en los países a situaciones que no agilizan los procesos para la protección de los migrantes. Los exámenes obligatorios de salud, la ineficiencia y corrupción presente en la administración pública, así como los altos costos y el consumo de tiempo que implica la documentación son parte de estas situaciones.
- 2. En tránsito:** muchas veces las personas trabajadoras migrantes tienen desconocimiento de los requisitos y procedimientos que deben seguir. La trata de personas y el asalto sexual son problemáticas comunes a combatir por los países.
- 3. Durante el empleo:** una vez en el país de destino, la persona trabajadora migrante a menudo se encuentra frente a la ausencia de servicios de orientación. Además, con frecuencia debe lidiar con cambios súbitos en las condiciones contractuales acordadas, pagos tardíos, retención de pagos o impagos. Por otra parte, la negación de libertad de asociación y la exclusión de la legislación nacional a través de la ausencia de aseguramiento social y el irrespeto al salario mínimo son situaciones comunes a las que se enfrentan las y los trabajadores.
- 4. Al regreso:** las personas trabajadoras migrantes a menudo chocan con el problema de la reintegración económica en su país.

Convenios fundamentales

Existen una serie de convenios fundamentales de la OIT para la protección y trato justo para las personas trabajadoras como los Convenios 97 y 143, la recomendación 86 y 141, y demás convenios de la OIT contra trabajo forzoso C. 29 (1930), sobre libertad de asociación y protección derecho de organización C.87 (1948), derecho a la organización y negociación colectiva C.98 (1949), igualdad de remuneración C.100 (1951), abolición de trabajo forzoso C105 (1957), discriminación (empleo y ocupación) C.111 (1958), edad mínima C.138 (1973) y peores formas de trabajo infantil C.182 (1999).

Respecto a la relevancia de estándares de la OIT para la protección de migrantes es importante tomar en cuenta que estos convenios son de aplicación general; es decir, cubren a todas las personas sin importar nacionalidad. Los Estados pueden impedir acceso al mercado laboral sobre base de nacionalidad sin que esto sea discriminación.

Marco jurídico internacional de migraciones laborales

Convenio 97 OIT sobre trabajadores migrantes

Este convenio cuenta con 49 ratificaciones y es complementado por la Recomendación 86. El mismo tiene dos principios fundamentales: el Estado debe acompañar y regular los procesos de migraciones laborales, así como reconocer la igualdad de trato entre migrantes en situación regular y nacionales. También busca facilitar movimientos de exceso de mano de obra.

El Art.11 delimita su ámbito de aplicación a migrantes que buscan trabajo por cuenta ajena en otro país, de manera que se excluye a los trabajadores transfronterizos, gente de mar, artistas y profesionales liberales cuando éstos se desplazan por breves períodos.

El convenio 97 establece ciertas condiciones de las migraciones laborales, entre ellas el servicio gratuito de orientación (Art.2), colaboración entre los servicios de empleo de los países (Art.7), gratuidad de los servicios públicos de reclutamiento, introducción y colocación (Anexo I.Art.4) y controlar la actividad de eventuales agencias privadas de empleo (Anexo I,Art.3).

En cuanto a protección general para las y los trabajadores, este convenio contempla el acceso a servicios médicos (Art.5), el permiso para transferir ahorros y salarios (Art.9) y la prohibición de expulsar a trabajadores/as migrantes con estatus permanente en caso de que se incapaciten para trabajar (Art.8). Asimismo, este convenio estipula la igualdad de trato entre migrantes en situación regular y nacionales sin discriminaciones de nacionalidad, raza, sexo entre otros.

La Recomendación 86 dicta medidas para el bienestar de las personas trabajadoras migrantes entre las cuales se encuentran: el acceso a vivienda adecuada, comida y vestimenta a la llegada al país de destino, capacitación profesional para adquirir las competencias necesarias, acceso a escuelas para migrantes y familias, simplificación de formalidades administrativas (viaje, entrada, residencia y establecimiento), e igualdad de trato (condiciones de trabajo, vivienda, acceso a negocios y ocupaciones, adquisición de propiedad).

Convenio 143 sobre trabajadores migrantes (medidas complementarias)

Los principios fundamentales del Convenio 143 son la lucha contra las migraciones irregulares y abusivas y la igualdad de trato. Este instrumento reconoce los derechos humanos fundamentales de las personas trabajadoras migrantes incluyendo aquellas en situación irregular.

La primera parte se enfoca en los problemas de migración clandestina y empleo irregular (Arts.2 al 7) según los cuales se debe de realizar un monitoreo de movimientos irregulares, así como la toma de medidas concretas por parte de los Estados, en colaboración entre ellos y en consulta con interlocutores sociales. Se menciona también el castigo a traficantes de mano de obra y sanciones a los empleadores que utilizan mano de obra irregular.

La segunda parte del convenio posee un ámbito de aplicación más restringido que la primera parte. En esta sección se aplican las restricciones del Convenio 97 y se agrega dos restricciones más para personas que entraron al país por fines de formación y educación y trabajadores enviados por su empleador para desempeñar una tarea concreta en otro país.

Busca además que la política de igualdad de oportunidades y de trato sea elaborada en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas.

La Recomendación 151 estipula medidas protectoras para las personas trabajadores migrantes en términos de igualdad de oportunidades y trato, adaptación a la sociedad de destino, salud y seguridad ocupacional y reunificación familiar.

Para proteger los derechos y garantizar el bienestar de las personas trabajadoras migrantes, los interlocutores sociales deben emprender las siguientes acciones: los gobiernos deben ratificar e implementar los Convenios fundamentales 97 y 143 y formular un programa de protección como parte de la política de migración laboral; los empleadores deben sensibilizarse frente al tema de trabajadores migrantes para asegurar el involucramiento en promoción de derechos y bienestar, promover principio de igualdad de trato y cooperar con gobiernos, sindicatos y ONGs para abogar por políticas basadas en derechos, transparentes, e informadas.

Finalmente, el rol de los sindicatos consiste en reclutar activamente trabajadores migrantes, utilizar los medios formales existentes en el sistema de supervisión de la OIT para asegurar derechos y al igual que los empleadores, cooperar para abogar por políticas de migración.

Breve comparación entre Convenios de la OIT

La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de 1990 tiene una definición más amplia de trabajador migrante. Aboga por los derechos sin importar estatus migratorio y propone una articulación más amplia del principio de igualdad ante los tribunales.

El Convenio 143 hace más énfasis en la igualdad de oportunidades en el empleo mientras que la Convención de 1990 admite algunas restricciones suplementarias a la libertad del migrante de elegir empleo.

El Convenio 97 plasma el principio de la gratuidad de los servicios públicos de reclutamiento y colocación.

Los convenios de la OIT requieren consultas tripartitas para su aplicación.

¿Tiene relevancia ratificar los Convenios 97 y 143 cuando ya se tiene ratificada la Convención sobre Protección de los Trabajadores Migratorios de 1990?

La ratificación de los Convenios 97 y 143 permite menores restricciones a la libertad del migrante de elegir un empleo una vez que se encuentre de forma regular en otro territorio (C.143), provee herramientas para fortalecer el diálogo tripartito nacional sobre las migraciones laborales y acceso a los mecanismos de control de la OIT.

Algunos motivos para ratificar la Convención sobre protección de los trabajadores migratorios de 1990

1. Establece la base legal esencial para una política de migración nacional: regular la migración laboral y asegurar la cohesión social.
2. Fortalece el estado de derecho al sentar a través de sus normas la base de la política de migración laboral, su implementación y supervisión.

3. Contribuye a garantizar que el trato de todas las personas en el territorio de un país extranjero se ajuste a parámetros legales previamente establecidos, incluyendo límites a los derechos de los trabajadores migratorios y sus familias.
4. Refuerza la prerrogativa estatal a determinar la política de migración laboral, de conformidad con normas legales y éticas universales.
5. Demuestra solidez legal y conformidad con principios internacionales de justicia social y derechos humanos.
6. Fortalece la cohesión social, estableciendo que todas las personas deben ser tratadas con respeto y dignidad.
7. Desalienta de manera explícita “la cosificación” y abuso de los trabajadores migrantes.
8. Reduce la migración irregular al eliminar incentivos para la explotación, el trabajo en condiciones abusivas y el empleo no autorizado, los cuales a su vez alimentan a los delitos de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes.
9. Promueve el establecimiento de políticas nacionales efectivas, haciendo referencia a servicios de asesoría y ejemplos de buenas prácticas facilitadas por organismos internacionales relevantes.
10. Brinda una guía clara para reforzar la cooperación bilateral y multilateral en aras de lograr una migración legal, humana y equitativa.
11. Promueve el cumplimiento de las normas legales a través del reporte de obligaciones y revisión periódica por parte de expertos independientes.

SEGUNDA PARTE: Diseño e implementación de políticas

HACIA EL DISEÑO DE POLÍTICAS INTEGRALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS
POR SALVADOR GUTIÉRREZ, OIM

Políticas migratorias: ¿qué son?, ¿cómo son? y ¿para qué sirven?

Existen dos acepciones comunes del término “política migratoria” que muchas veces se confunden y usan sin distinción. Una es la acepción amplia que hace referencia a los actos y omisiones con los que el Estado da respuesta al fenómeno migratorio. La segunda es la acepción estrecha que hace referencia al posicionamiento que el Estado adopta con respecto al fenómeno migratorio, lo cual es producto de un ejercicio de planeación más o menos estratégico.

Políticas migratorias - la acepción amplia del término

Debe decirse que no hay una definición universalmente aceptada sobre qué debe entenderse por “política migratoria”; sobre todo, la acepción amplia del término es un concepto en construcción. Hoy en día la definición más aceptada de política migratoria se asemeja a la siguiente: la política migratoria de un Estado “está constituida por todo acto, medida u omisión institucional (leyes, decretos, resoluciones, directrices, actos administrativos, etc.) que versa sobre la entrada, salida o permanencia de población nacional o extranjera dentro de su territorio”.^[1]

Políticas migratorias ¿cómo son? La acepción amplia - temáticas

Las diferentes definiciones existentes de política migratoria en su acepción amplia, normalmente consideran como política migratoria cualquier acto u omisión institucional relacionada con a) la gestión de la entrada y salida de población nacional y extranjera; b) la reglamentación sobre quién puede permanecer en el territorio de un Estado, durante cuánto tiempo y reuniendo qué condiciones; c) la adquisición de la nacionalidad; y d) la gestión de las personas refugiadas y solicitantes de asilo.

Políticas migratorias ¿cómo son? La acepción amplia - limitaciones de las definiciones más comunes

Las definiciones más comunes y aceptadas de política migratoria (acepción amplia) suelen ser limitadas, pues no consideran el tránsito y retorno de flujos migratorios; además, la gestión de la migración se limita a proveer una respuesta inmediata al fenómeno migratorio. Por lo general, no se consideran las obligaciones del Estado en la protección de migrantes, ni siquiera de los más vulnerables. Tampoco se considera la integración de las personas migrantes, ni se vincula adecuadamente a la migración con otras esferas de la vida social, como lo es el trabajo. Queda también ausente con frecuencia lo concerniente a la protección de nacionales en el exterior.

Políticas migratorias - la acepción estrecha del término

Políticas migratorias ¿Qué son? La acepción estrecha - una propuesta de definición

La acepción estrecha del término política migratoria hace referencia al conjunto de principios o lineamientos estratégicos en base a los cuales una institución, un gobierno o un Estado encaran los asuntos directamente relacionados con la gestión inmediata y mediata de los flujos migratorios que se dan desde, a través y hacia un Estado, y las principales implicaciones que estos flujos tienen para un país o para algunas comunidades de un país. Estos principios normalmente están integrados en un documento escrito que ha sido expedido formalmente por un órgano o institución del Estado.

¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos; Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados (p.131).

Políticas migratorias ¿Para qué sirven? La acepción estrecha - funcionalidad de las políticas en el marco de las normas

Esta acepción implica una mirada de lo general a lo particular. En el punto más general, se encuentran las políticas, que establecen grandes principios y lineamientos que orientan el actuar estatal. En un punto intermedio se encuentran las leyes, que son generales, dan sustento en la realidad a los principios, y orientan el actuar institucional y privado. En el punto más específico están los procedimientos, los cuales son precisos, concretizan normas, detallan y operativizan el actuar institucional.

Consideraciones mínimas para el diseño e implementación de políticas migratorias

Políticas migratorias: dimensiones a considerar para asegurar su integralidad

A fin de hacerlas integrales, las políticas migratorias deben tomar en cuenta las distintas dimensiones de los derechos económicos, sociales y culturales; las estrategias de desarrollo económico y social del Estado; las necesidades y capacidades del mercado laboral; la estructura social y económica de las comunidades de origen y de destino; las relaciones internacionales y la política exterior; las obligaciones humanitarias, el medio ambiente y la cultura.

Políticas migratorias: principios para asegurar su integralidad

Algunos principios clave sobre los cuales deberían basarse las políticas migratorias para ser más integrales son la no discriminación y la no exclusión, el reconocimiento objetivo de la contribución de los y las migrantes, los beneficios de regular y regularizar los flujos migratorios, los beneficios de favorecer activamente la integración, los beneficios de favorecer la unidad familiar, responsabilidades humanitarias de los Estados, los beneficios de la intersectorialidad en el abordaje de fenómenos multidimensionales como la migración, y los beneficios de la colaboración entre países de origen, tránsito y destino en la gestión de los flujos migratorios.

Políticas migratorias: requerimientos esenciales para asegurar su eficacia al implementarse

A la hora de diseñar una política migratoria integral, y con el objetivo de asegurar su eficacia, es importante realizar un análisis de las políticas públicas ya existentes (generales, sectoriales, económicas y sociales) y la necesaria congruencia y complementación que debe darse entre ellas. Asimismo, es preciso comprender las diferentes competencias institucionales que existen y la capacidad presupuestaria y de personal de cada entidad.

Políticas migratorias: presunciones falsas a evitar durante el diseño de una política migratoria

Algunos ejemplos de falsas presunciones que deben obviarse son aquellas que indican que el Estado tiene la posibilidad real de dominar a voluntad los flujos migratorios. Esta teoría del sistema cerrado conceptualiza a las personas migrantes como las únicas responsables de la migración irregular, sosteniendo que la migración irregular sólo genera “pérdidas”, que la regularización migratoria es una concesión del Estado que

sólo beneficia al migrante, que la adaptación cultural es un proceso que debe darse en un solo sentido, y que las vejaciones cometidas contra migrantes sólo tienen impacto en los migrantes.

El proceso básico para el diseño e implementación de políticas migratorias

Para contestar la pregunta de ¿en dónde estamos?, se deben considerar varios elementos. En primera instancia, corresponde determinar la misión que se quiere alcanzar. Lo anterior se logra describiendo el propósito de cada institución respecto a una temática, haciendo referencia a la razón de ser de la institución, a los servicios que ofrece o puede ofrecer y a las personas a las que sirve.

También se deben definir los principios y valores institucionales bajo los cuales se trabajará, así como el compromiso de cada entidad para con las personas a las que sirve. Deben reconocerse además las fortalezas y debilidades que la institución tiene para encarar la migración.

Por último, compete examinar las oportunidades y amenazas que el involucramiento en el tema migratorio implica.

Para contestar la pregunta ¿hacia dónde vamos?, conviene determinar el valor agregado que cada institución obtiene al involucrarse en una temática específica y cómo se vislumbran, por ejemplo, en un plazo de 5 a 10 años en relación a determinada temática.

Para contestar la pregunta ¿cómo llegamos ahí?, en primer lugar hay que determinar los objetivos estratégicos a largo plazo que conecten la misión institucional con la visión. Luego se debe definir una estrategia que relacione las fortalezas institucionales con las necesidades de los migrantes y con las oportunidades que la migración representa para la institución. Determinar objetivos a corto plazo, que logren convertir objetivos estratégicos en objetivos concretos más inmediatos, es difícil. Por tanto, es preciso determinar primero qué acciones se buscan, para de esta forma lograr cumplir los objetivos; además, aclarar quién será responsable de la ejecución de dichos objetivos (es decir, ¿quién y cómo gestiona y monitorea el plan de acción adoptado?)

Cualquier proceso de diseño e implementación de política debe ser y/o estar orientado hacia objetivos que respondan a la visión de cada institución involucrada. Debe además plantearse de manera sistémica, de forma que se logre dividir en tareas “ejecutables”.

La elaboración de una política migratoria implica un proceso:

1. **Dinámico**
2. **Realista** (¿se cuenta con los recursos necesarios para implementarla?)
3. **Inclusivo**, que tome en consideración todas las áreas del fenómeno migratorio (abordaje holístico).
4. **Entendible** por todos los sectores y personas involucradas

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA POR PARTE DE LA POBLACIÓN MIGRANTE Y REFUGIADA POR SARA CASTILLO, CONAMAJ

Existen varias políticas institucionales en Iberoamérica que han planteado la protección y el acceso legal para la población migrante. Ejemplo de ello es la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada en Brasilia en marzo de 2008, con representantes de autoridades de Poderes Judiciales y Cortes Constitucionales de España, Andorra, Portugal, América Latina y el Caribe, durante la cual se aprobó las “Reglas de acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad”.

Estas disposiciones procuran un acceso a la justicia de las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad y fueron adoptadas por Costa Rica en sesión extraordinaria de Corte Plena No. 17-2008, del 26 de mayo de 2008, Art. II.

El seguimiento a los mandatos de las Reglas de Brasilia está a cargo de la Comisión de Accesibilidad del Poder Judicial de Costa Rica, conocida como Comisión de Acceso a la Justicia. Para avanzar en la ejecución de dichas reglas se conformaron grupos de trabajo responsables de las diferentes poblaciones. En materia de población migrante y refugiada, la Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia (CONAMAJ) es la instancia encargada de avanzar hacia el desarrollo de estas iniciativas en la institución.

Las Reglas de Brasilia establecen que el desplazamiento de una persona fuera del territorio del Estado de su nacionalidad puede constituir una causa de vulnerabilidad, especialmente en el caso de trabajadores migratorios y sus familias. Asimismo, las reglas reconocen la protección especial que debe darse a las personas beneficiarias del estatuto de refugio, así como a los solicitantes de esta condición.

Normativa internacional y nacional

Costa Rica ha firmado y ratificado convenios y tratados internacionales en materia migratoria y de refugio que resguardan los derechos a la igualdad, a la no discriminación, al acceso a la justicia, a protección especial, entre otros. En marzo de 2010 entró a regir la Ley General de Migración y Extranjería No. 8764, cuyo Art. 31 establece que: “Toda persona extranjera tendrá el derecho de acceso a justicia, al respeto de las garantías del debido proceso, al derecho de defensa y al derecho de petición y respuesta”.

Esta Ley posee además un fuerte enfoque de integración, aspecto novedoso en la legislación migratoria costarricense.

Proceso de trabajo

CONAMAJ se encuentra realizando una serie de actividades desde el año 2008 para poder elaborar una política de acceso a justicia para la población migrante y refugiada habitante en Costa Rica.

Después de pasar por varios diagnósticos, investigación y validaciones, para el 2010 se logró contar con un documento que contiene la propuesta de política de acceso a justicia para esta población, la cual parte del reconocimiento de un contexto complejo y multidimensional y establece los principales lineamientos y orientaciones que deben asegurar que ese acceso sea efectivo, con independencia de su situación migratoria y las causas que definen el desplazamiento migratorio entre cualquier Estado y el Estado costarricense.

Con esta política se pretende coadyuvar con el cumplimiento a una serie de instrumentos y tratados internacionales que establecen el reconocimiento de los derechos de las personas migrantes y refugiadas e incorporar los compromisos asumidos con la aprobación de las Reglas de Brasilia para garantizar el acceso a la justicia por parte de estas poblaciones.

Esta propuesta se llevó a Corte Plena y fue aprobada en Sesión No. 32-10 del 8 de noviembre de 2010.

Limitaciones

La principal problemática identificada son las múltiples dificultades que continúan teniendo las personas migrantes en condición irregular (sin documentación o vencida) para un acceso efectivo a la justicia. Durante el proceso de aprobación e implementación de la política, se ha tenido que trabajar en contra de estereotipos asociados a estas poblaciones, así como el sustento presupuestario interno, la estructura y formalismo institucional, y el apego a las normas administrativas en detrimento del servicio.

Objetivo de la política

Garantizar el acceso a la justicia para toda persona en condición de migración y refugio, con independencia de su condición y estatus sociojurídico, a partir de la instalación de una cultura institucional que promueva y proteja los derechos humanos de las personas migrantes y refugiadas. Las líneas de acción que la política prioriza son: investigación, información, medidas procesales judiciales, comunicación oportuna, seguimiento a casos de migrantes y personas refugiadas dentro y fuera del país, coordinación interinstitucional.

Avances y monitoreo

A partir del 2011, se conformó un grupo de trabajo llamado Subcomité de Migración, el cual es el encargado de aplicar la política. El subcomité está integrado por representantes del más alto nivel de las diferentes instancias y órganos del Poder Judicial, gobierno central y sociedad civil, y está presidido por la Magistrada Presidenta de la Sala Constitucional, debido a su estrecha relación con la protección de los derechos humanos y fundamentales. CONAMAJ funciona como la Secretaría Técnica de este subcomité.

Existen dos planes de acción en materia de capacitación y comunicación al interno del Poder Judicial, los cuales incluyen temas como: coordinación interinstitucional para mejorar el acceso a servicios por parte de las personas migrantes y refugiadas, la estandarización de servicios y trato a la persona usuaria migrante o refugiada, enlace para compartir información interinstitucional y actualidad en asuntos migratorios.

¿Cuales son los principales retos y los factores clave para enfrentarlos?

Uno de los principales retos en materia de acceso a la justicia por parte de la población migrante y refugiada es la falta de sensibilización, capacitación y difusión de la política institucional de acceso a la justicia a lo interno del Poder Judicial. Se debe velar por la aplicación irrestricta del fundamento de esta política: acceso a justicia con independencia de condición migratoria.

Para enfrentar estos retos, es preciso procurar que la instancia coordinadora de la implementación de la política sea un espacio interactoral e intersectorial. Es decir, que exista un apoyo de otras instituciones públicas y agencias internacionales en la elaboración e implementación.

Además, que estos procesos sean liderados por una autoridad judicial que de respaldo político a la iniciativa, y que se cuente con representación de sociedad civil que equilibre y amplíe la visión sobre las necesidades y realidades de esta población.

PREVENCIÓN Y COMBATE DEL DELITO DE TRÁFICO ILÍCITO DE MIGRANTES Y TRATA DE PERSONAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN LABORAL A TRAVÉS DEL APOYO DE AUTORIDADES CONSULARES
POR PAOLA ZEPEDA, OIM

Marco legal de protección consular: trata de personas con fines de explotación laboral y tráfico ilícito de migrantes

Dentro de las normas legales con fines de protección contra la explotación laboral y el tráfico ilícito de migrantes, cabe destacar las siguientes: Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (1963- Art.36), Convención sobre Trabajadores Migratorios y sus Familiares (1990), Protocolos de Palermo (2000), Convenio 29 de la OIT, así como la Opinión Consultiva (16/99 CIDH).

Protección consular: acerca de la trata de personas laboral y el tráfico ilícito de migrantes

Para comprender el tema de la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, en primer lugar hay que tener presente la forma en que se conceptualizan estas prácticas.

Para estos efectos, entendemos por “trata de personas” la captación, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

Esta noción debe ampliarse cuando se refiere a una trata de personas con fines laborales, ya sea en condiciones de explotación, trabajo forzoso, o condición de esclavitud, las cuales deben diferenciarse conceptualmente. Se entenderá por “trata de personas con fines de explotación laboral” al trabajo forzoso u obligado que ocurre en el contexto amplio de la trata.

El Convenio 29 de OIT (1930) define trabajo forzoso como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Hay que tener presente que el tráfico ilícito de migrantes a menudo se da cuando las redes de traficantes se convierten en suplidores de mano de obra migrante para empleadores inescrupulosos que colocan a estas personas en una condición de trata. Al respecto, las redes de traficantes establecen conexiones, informan o entregan directamente a los y las migrantes a las redes de la trata y a otras redes de crimen organizado.

Semejanzas y diferencias entre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes

Sobre los puntos en común y divergencias entre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes podemos identificar lo siguiente:

1. Ambas prácticas implican movimientos o desplazamientos de seres humanos y una operación comercial para obtener un beneficio económico. En el caso del tráfico ilícito, el precio es convenido y pagado por el migrante irregular; en el caso de la trata, el tratante obtiene beneficios económicos que provienen de la explotación de las víctimas.
2. Ambos delitos tienen en común que son ejecutados por grupos delictivos organizados.
3. El tráfico ilícito de migrantes es de carácter transnacional (implica siempre un cruce de frontera) mientras que la trata puede darse a lo interno de un país o cruzando una frontera internacional (de forma regular o irregular).
4. El delito de tráfico ilícito de migrantes se consuma cuando la persona migrante ha cruzado la frontera de manera irregular, mientras que el delito de trata se consuma desde el reclutamiento y dura mientras se prolongue la situación de explotación. Por tanto, las víctimas de trata están supeditadas a los tratantes por un tiempo indefinido, mientras que las víctimas de tráfico ilícito adquieren su libertad una vez logrado el cruce de fronteras y completado el pago al traficante por este servicio.

Es importante aclarar también que una situación de tráfico ilícito de migrantes puede derivar en trata de personas.

Limitaciones para la detección de la trata de personas con fines de explotación laboral

Entre las limitantes más notorias, cabe mencionar:

1. La normalización de las condiciones de explotación en un contexto económico de tolerancia.
2. Subregistro de casos y limitaciones en la generación de información
3. Legislación nacional inadecuada

Además existen limitaciones de personal y recursos para la persecución de este delito por parte de los órganos policiales, así como por parte de las autoridades laborales para identificar situaciones de trata.

También hay una ausencia de mecanismos para identificar a víctimas de trata de personas dentro de los grupos de migrantes irregulares a disposición de las autoridades migratorias y consulares.

Recomendaciones

1. Capacitación a funcionarios consulares y/o agregados laborales sobre legislación vigente en materia de derechos laborales y trata de personas con fines de explotación laboral.
2. Optimización de las redes y articulaciones interinstitucionales existentes para la identificación de la trata de personas con fines de explotación laboral.
3. Creación de mecanismos para la detección de casos de trata laboral en grupos de migrantes retornados o de personas migrantes detenidas administrativamente.
4. Acciones de divulgación e información en los Consulados sobre la trata de personas con fines de explotación laboral, y la articulación entre éstos y las autoridades laborales y policiales del país de destino para la identificación de casos.
5. Creación de un registro consular sobre casos de trata (identificados y atendidos) y sus distintas modalidades.

APLICACIÓN PRÁCTICA DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN POLÍTICAS DE PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES POR PARTE DE LAS AUTORIDADES CONSULARES
POR BERTA FERNÁNDEZ, OIT

¿Por qué enfocarse en temas de género y migración?

Todas las sociedades le asignan roles y oportunidades diferentes a los niños y las niñas desde su nacimiento, y se les enseña a llevar a cabo dichos roles basándose en ideas preconcebidas sobre como un hombre o una mujer debe comportarse, las presunciones de la gente sobre lo que pueden hacer o no bien, las habilidades que tienen, y sus oportunidades en el trabajo y en la vida como mujeres y hombres.

En definitiva, hablamos del significado social que se vincula a las diferencias biológicas y las diferencias sociales aprendidas, que difieren entre distintas sociedades y evolucionan a lo largo del tiempo. El sexo de cada persona influencia las oportunidades en la vida, al igual que la clase socioeconómica, la raza o la etnia.

El desequilibrio de género que permea ciertas ideas sobre lo que es o no un trabajo apropiado para la mujer se traduce, en el mercado laboral, en oportunidades limitadas de empleo para la mujer, a quienes se le asignan funciones como el cuidado del hogar, el servicio doméstico o labores en el sector informal. En estas circunstancias, las labores domésticas y determinadas formas de esparcimiento son las ocupaciones en que predomina particularmente la mujer.

¿Qué entendemos por políticas sensibles al género?

Son aquellas que distinguen, según el sexo, a grupos destinatarios, participantes o beneficiarios. A menudo, las políticas y los programas no son “neutrales al género” en su efecto, es decir, no afectan a hombres y mujeres de igual manera. En el contexto migratorio, las diferencias en los factores que motivan la migración de mujeres, así como su propia experiencia como migrante, requieren de políticas que reflejen dichas diferencias.

Las políticas y los reglamentos de migración son a menudo insensibles al género pero no neutrales, ni en intención ni en efecto: reproducen e intensifican las desigualdades sociales, económicas y culturales existentes entre hombres y mujeres, tanto en los países de origen como en los de destino.

La mayoría de los trabajos ocupados por mujeres en el sector servicios son extensiones del rol tradicional de la mujer como persona que brinda cuidado a otros y trabajadora del hogar, y se caracterizan por ambientes de trabajo individualizados y aislados.

Como mujeres, la desigualdad de género y discriminación persiste en varios grados en todos los países, sean de origen, destino o tránsito. En las distintas sociedades las mujeres enfrentan exclusión o restricciones por condición de mujer, de pobreza y/o por ser parte de grupos minoritarios.

Riesgos en distintos momentos del proceso migratorio

Los riesgos inician desde el momento de tomar la decisión de viajar, pasan por el reclutamiento y viaje y se mantienen durante la estancia en el exterior.

La decisión de viajar está impulsada por situaciones como la subordinación a hombre(s) y/o la familia. Por lo general, la decisión de buscar empleo en el exterior no la toma la mujer por sí sola sino que la toma su familia, en especial los miembros del sexo masculino, quienes asignan o definen el rol de la mujer, determinando sus motivaciones e incentivos para migrar.

Es la familia, además, precisamente quien proporciona los recursos y la información que puede alentar o desanimar la migración.

Riesgos durante el reclutamiento y viaje para trabajar en el exterior

Las tarifas que cobran las agencias de empleo son por lo general exorbitantes, de modo que muchas mujeres y sus familias deben adquirir deudas a largo plazo o vender sus propiedades para pagar dichas tarifas. Es frecuente que se les retengan sus pasaportes u otros documentos de manera ilegal por parte de la persona que funge como agente, y que sean víctimas de acuerdos contractuales engañosos, sustitución o ausencia de contrato.

A menudo, el reclutamiento ilegal para la migración prolifera debido a que, para migrar de manera legal, hace falta seguir procedimientos restrictivos y complicados que requieren tiempo o resultan costosos.

Las mujeres son más propensas que los hombres a usar los canales de reclutamiento y migración ilegal debido a su acceso limitado a la información, a la falta de tiempo para buscar los canales legales adecuados y a la falta de recursos económicos para sufragar los costos.

La naturaleza del trabajo y las formas de migración disponibles para las mujeres también pueden llevarlas a confiar en las/los reclutadores y las/los agentes fraudulentos o de dudosa reputación. Estas situaciones las convierten en presa fácil de las redes del crimen organizado y del reclutamiento ilegal y las expone a situaciones de alto riesgo en el contexto de la migración irregular. Es posible que los reclutadores ilegales inescrupulosos busquen de preferencia a las mujeres jóvenes o adolescentes con poca experiencia de vida por ser más fácilmente influenciables.

Riesgos durante el empleo en el exterior

Las mujeres migrantes trabajadoras sufren de doble discriminación, primero como mujeres y después como migrantes, de manera que se enfrentan a las siguientes situaciones:

1. Violación de los contratos de trabajo: trabajos inexistentes, terminación arbitraria, restricción libertad asociación y movimiento
2. Discriminación y pobres condiciones de trabajo y vivienda: pago desigual para trabajo de igual valor, retención de salarios, horas de trabajo muy largas, sobrecarga laboral, falta descanso/vacaciones, vivienda y alimentación inadecuada o escasa
3. Restricción de movimiento: retención de pasaportes/documentos, vinculación a un solo empleador
4. Acoso y violencia
5. Riesgos salud y salud ocupacional y falta de protección social, trabajo forzoso y servidumbre por deuda

¿Cómo se deben enfrentar las desigualdades de género en la gestión migratoria?

La prevención es la mejor vía. Por lo tanto, es preciso organizar el proceso migratorio por medio de leyes apropiadas que favorezcan la igualdad de oportunidades y trato, así como establecer mecanismos de implementación. Por consiguiente, la ratificación de instrumentos internacionales y la aplicación de una perspectiva de derechos y género en políticas y programas se convierten en necesarias pautas a seguir.

El análisis de género debe hacer uso de datos migratorios desagregados por sexo, identificar diferencias en ocupaciones disponibles para hombres y mujeres migrantes, resguardar el nivel de protección en países origen y destino, y velar por el acceso a la información y servicios antes y durante migración. Además, debe revisar las capacidades de las instituciones existentes y los mecanismos para promover la igualdad de género y evitar todas las formas de discriminación.

Para alcanzar una planificación que evite las desigualdades de género, es preciso extender la legislación laboral y migratoria a sectores y ocupaciones en que predominan mujeres, proveer igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres migrantes aboliendo medidas proteccionistas que les impidan el acceso a trabajos productivos y decentes, revisar la legislación que restrinja a las mujeres migrantes más que a protegerlas, e involucrar a expertos/as de género en procesos de toma de decisión a la hora de desarrollar legislación y políticas migratorias.

Finalmente, es necesario emplear a más mujeres en la administración de la migración, sensibilizar a oficiales de migración y empleadores en derechos humanos y laborales y evitar la victimización y la criminalización de migrantes que acaban en situaciones de migración irregular o de trabajo forzoso.

EXPERIENCIA EN NICARAGUA

REGISTRO Y EMISIÓN DEL CARNÉ CONSULAR
POR IURY OROZCO, NICARAGUA

¿En qué consiste el carné consular?

Es un documento de identificación elaborado por los consulados nicaragüenses en el exterior con el fin de que sus connacionales puedan acceder a servicios de salud y educación.

Registro y emisión del carné consular

El registro consular consiste en la recopilación de información general de todos y todas las nicaragüenses que viven en el exterior y son residentes de una determinada circunscripción consular. Este registro es llevado por las oficinas consulares en el exterior (base legal Reglamento de la Ley del Servicio Exterior No.358).

Condiciones para registrarse

1. Que residan en el exterior, independientemente de la edad y el estatus migratorio.
2. Que demuestren su nacionalidad mediante certificado de nacimiento y cualquier otro documento de identidad con fotografía.

La creación del carné consular se vio impulsada por los siguientes factores:

1. La Constitución Política de Nicaragua, en su Art. 28, resguarda la protección del Estado a todos los nicaragüenses que se encuentran en el extranjero. Esta protección debe hacerse efectiva a través de las representaciones diplomáticas y consulares.
2. Normativa que prescribe la obligatoriedad de registrar a todas las personas nicaragüenses que radican en el exterior. (Reglamento de la Ley del Servicio Exterior, Decreto No. 128-2000).
3. La restitución de derechos de los y las nicaragüenses es una política de gobierno, que se ejecuta tanto dentro como fuera del país.
4. El reconocimiento por parte del Gobierno de Nicaragua de que la condición de vulnerabilidad de su población migrante se acentúa, en gran medida, por la falta de documentos reconocidos por las autoridades del país de destino, que los acredite como nacional del país de origen.
5. Una demanda manifiesta de parte de los connacionales radicados en Costa Rica conducente a obtener la certificación consular (Registro) como requisito para optar a la regularización migratoria.
6. Voluntad política del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de registrar y dotar de un documento a los nicaragüenses en el exterior que los identifique y acredite como nacionales de ese país.

Para la concreción del registro y la emisión del carné consular se debió vencer una serie de obstáculos, entre los cuales cabe mencionar la falta de presupuesto, falsa creencia de la necesidad de un estudio diagnóstico relativo a la problemática migratoria de los nicaragüenses en Costa Rica, argumentación referida a que la emisión del carné entraba en contradicción con la Ley de Identidad Ciudadana, por lo que su emisión debía ser autorizada por parte del Consejo Supremo Electoral.

Anteriormente, se consideraba necesaria la aceptación previa del carné consular por parte de las autoridades costarricense.

Proceso de implementación del registro y emisión del carné consular

Este proceso inició su primera fase en Costa Rica el 21 de septiembre del 2009. El 4 de mayo del 2010, se abre la segunda fase, caracterizada por la emisión del carné consular, como un valor agregado del proceso.

En noviembre del 2010, la utilización de este documento se extiende a El Salvador en el marco del proyecto de Regularización de Nicaragüenses en El Salvador – PRORENISA (Migración y Extranjería de ESV, Embajada y Consulado de Nicaragua, Cancillería de ESV y OIM). En 2011, se implementa por primera vez el carné consular en Los Ángeles, Estados Unidos.

Los objetivos del registro y la emisión del carné consular son los siguientes:

1. Contribuir a la regularización de los ciudadanos nicaragüenses, otorgando uno de los documentos requeridos por autoridades migratorias en el país de destino.
2. Identificar a los connacionales como ciudadanos(as) nicaragüenses ante las autoridades correspondientes en el país de destino.
3. Contar con un registro confiable de los migrantes nicaragüenses en el exterior, que permita ubicarlos rápidamente y poder dar asistencia, desde el Consulado, en situaciones de emergencia.

El registro y la emisión del carné consular permite adquirir información estadística clave que contribuya a la construcción y a la planificación estratégica del aparato estatal. Asimismo, otorga una caracterización de los flujos migratorios según diversas variables, tales como: sexo, edad, género, localidades de origen y destino, nivel académico, condición migratoria, permiso laboral, envío de remesas, integración familiar, entre otros.

El monitoreo del registro y emisión del carné consular se da a través de una base de datos centralizada (DGC), en la que se almacena la información diaria. El monitoreo se realiza en base a metas previamente definidas

Impacto del carné consular

El impacto del carné consular se puede traducir en los siguientes beneficios:

1. Dirección General de Migración y Extranjería de Costa Rica y El Salvador: requieren el registro consular para el proceso de regularización migratoria.
2. Ministerio de Educación en Costa Rica: directores de colegios e institutos requieren el carné consular por parte de alumnos nicaragüenses como mecanismo confiable de identificación.
3. Ministerio de Salud en Costa Rica: solicita el carné consular a todos aquellos nicaragüenses o extranjeros que no porten un documento que los identifique para acceder a servicios básicos de salud.
4. Registro Civil de Costa Rica: acepta el carné consular como identificación de nicaragüenses, sin hacer distinción.
5. Dirección General de Adaptación Social: solicita el carné consular para los familiares de los privados de libertad nicaragüenses a efectos de que puedan hacer visitas.

Igualmente, este carné es requerido por muchos nicaragüenses como herramienta para acceder a otros programas laborales y educativos.

Avances y dificultades en la implementaciones del registro y la emisión del carné consular

AVANCES

1. El sistema de carné consular se ha extendido a El Salvador y la ciudad de Los Ángeles, en Estados Unidos. Para el 2012, se pretende extender este mecanismo a Houston y España.
2. Obligatoriedad de las representaciones consulares de llevar un Registro Consular, independientemente de que emitan o no el carné consular.

DIFICULTADES

1. Los funcionarios consulares todavía no asumen estas actividades como propias del quehacer consular.
2. La población se encuentra desinformada, lo que dificulta que acudan a registrarse y redundo en una invisibilización del beneficio.
3. Falta de recurso humano y material en los consulados.

Como posibles acciones para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras, se han identificado la promoción de campañas informativas dirigidas a la población migrante; cabildeo con las autoridades locales para la aceptación del carné consular; la adopción de acuerdos binacionales en materia laboral; y llevar a cabo negociaciones sobre opciones de regularización migratoria.

TERCERA PARTE:

Experiencias de protección de las personas migrantes trabajadoras

BUENAS PRÁCTICAS EN LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS DESDE EL ÁMBITO CONSULAR: OPCIONES DE POLÍTICA PARA LOS PAÍSES DE ORIGEN
POR RICARDO CASTILLO, OIM

Protección de las personas trabajadoras migrantes

El acceso a información clara e imparcial sobre las opciones para migrar y trabajar de manera regular y digna es uno de los aspectos básicos que requiere toda persona trabajadora migrante. Por su parte, los países de destino tienen la responsabilidad de prevenir la violación de los derechos laborales de la mano de obra migrante que ingresa a su territorio. La cooperación internacional juega un papel fundamental de enlace entre los países de origen y de destino para garantizar la protección de las y los trabajadores migrantes.

Los agentes consulares pueden asistir a las personas trabajadoras migrantes a través de la disseminación de información clave y precisa sobre derechos, deberes, opciones y requisitos vinculados al proceso migratorio, la identificación de oportunidades de trabajo en el país de destino, el diálogo con la cooperación internacional, el registro de personas trabajadoras migrantes, entre otros.

¿Cómo mejorar la protección de las personas trabajadoras migrantes desde los consulados?

Para mejorar la protección de las personas trabajadoras migrantes, el funcionario del Ministerio de Trabajo (agregado laboral) destacado en las embajadas o consulados debe tener, como parte de sus deberes fundamentales, la protección de las/los trabajadores migrantes bajo su jurisdicción; apoyar en la identificación de oportunidades de trabajo decentes para sus compatriotas; dar apoyo al desarrollo de políticas migratorias laborales; y promover buenas relaciones en materia laboral en el país anfitrión.

¿Cómo mejorar la protección de las personas trabajadoras migrantes en los países de destino?

En los países de destino, el agregado laboral debe de dar asistencia en temas relacionados con el empleo; velar por la protección de migrantes indocumentados y víctimas de trata; dar asistencia o representación legal en cortes y tribunales. Para estas labores

es precioso que este funcionario posea conocimientos y habilidades en materia de legislación internacional; mercados de trabajo (origen y destino); políticas y leyes en materia laboral (origen y destino); habilidades diplomáticas, de consejería, negociación, conciliación y arbitraje. El agregado laboral coordina su trabajo con la misión diplomática y la sede del Ministerio de Trabajo en el país de origen.

Buenas prácticas en protección consular: el caso de Filipinas

Como ejemplo de una buena práctica en materia de protección consular para las personas trabajadoras migrantes, se analiza el caso de Filipinas.

DATOS DE INTERÉS PARA TENER PRESENTE

1. Más de 9 millones de filipinos (25% de la fuerza laboral) trabajan fuera de su país en aproximadamente 190 países.
2. Cerca de 75.000 filipinos salen cada mes a trabajar en el exterior.
3. Aproximadamente un 30% de los trabajadores marítimos del mundo son filipinos.
4. Filipinas recibe en promedio US\$1 billón por mes en remesas (13% del PIB).

Entre las medidas adoptadas por el gobierno filipino en torno a la migración cabe destacar la creación en 1974 de la Junta para el Desarrollo del Empleo en el Exterior (OEDB), la cual en 1982 se transformó en la actual Dirección de Empleo de Filipinos en el Exterior (POEA). En 1985, se creó también el Departamento de Bienestar de los Trabajadores Filipinos en el Exterior (OWWA).

Filipinas es un buen ejemplo de un país que asumió un enfoque integral y de cooperación hacia la gestión de la migración, ejecutando medidas importantes como la regulación del reclutamiento, el control de las agencias privadas de reclutamiento o colocación, el estudio del mercado laboral externo, la disseminación de información clave, el nombramiento de agregados laborales en embajadas y consulados y la alimentación periódica de la base de datos sobre el empleo de los filipinos en el exterior (POEA).

De igual forma, el gobierno de Filipinas administra el proceso de salida de sus nacionales; organiza, coordina, monitorea y evalúa el proceso de selección y preparación de los trabajadores migrantes antes de la salida, emitiendo documentos de identificación; imparte un curso mandatorio de orientación previo a la partida, y ofrece orientación y servicios a sus connacionales a través de las embajadas y consulados filipinos.

Se creó también un sistema integrado de información (base de datos) que centraliza y administra información de trabajadores y empleadores, incluyendo remesas, con el objetivo de retroalimentar la toma de decisiones (POEA-OWWA-NEO).

Instituciones del gobierno filipino vinculadas a la gestión migratoria

En parte, el éxito de la gestión migratoria en Filipinas se logra gracias al rol determinante que han asumido las instituciones involucradas, específicamente el Departamento de Bienestar de los Trabajadores Filipinos en el Exterior (OWWA) y la Dirección de Empleo Filipino en el Exterior (POEA), ambos con oficinas en el extranjero.

El Departamento cuenta con Oficinas de Bienestar Social; la Dirección de Empleo con Agregados Laborales. Por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores, se vinculan las siguientes entidades: Comisión Especial de Filipinos en el Exterior, la Oficina del Subsecretario para Filipinos en el Exterior, ambos al mando de las embajadas y consulados, que a su vez tienen a cargo el personal del servicio exterior.

Algunos de los servicios ofrecidos por los Oficiales de Bienestar Social y Agregados Laborales en las embajadas y consulados de Filipinas son: asesoría laboral-legal, conciliación con empleadores, representación ante autoridades en país de destino, información sobre opciones para enviar remesas, la información sobre opciones de inversión, crédito, ahorro en país de origen, el remplazo de tarjetas de identificación, la información sobre familiares en el país de origen, la repatriación ante emergencias naturales o guerra, la repatriación de cuerpos en caso de muerte, la asistencia económica para funerales, así como la organización de eventos culturales y actividades de integración en destino, un programa de becas para hijos(as) de trabajadores migrantes, visitas a prisioneros, y un programa de crédito para iniciar micro-empresas en Filipinas.

Opciones de política para países de origen

Como opciones de política para la protección de las personas trabajadoras migrantes en los países de origen, se encuentran:

1. La incorporación de un enfoque de género como eje fundamental de la política migratoria nacional.
2. El establecimiento de un equipo interdisciplinario para la formulación de políticas públicas en migración laboral.
3. Una mejor coordinación interna entre las instituciones vinculadas a la migración.
4. La cooperación bilateral y multilateral entre países de origen y destino.
5. La inclusión de mecanismos sólidos.
6. El fortalecimiento de la capacidad en el servicio exterior para hacer cumplir las medidas de protección establecidas en la política migratoria laboral.
7. El asegurar un sistema adecuado para la recolección y análisis de datos.
8. La difusión de información sobre derechos y deberes de los trabajadores migrantes y los requisitos de los procesos migratorios.
9. La realización de estudios del mercado laboral en origen y destino.
10. El desarrollo de programas para incentivar el retorno y la reintegración de trabajadores migrantes temporales.
11. La maximización del impacto de las remesas en el desarrollo local y nacional.

Conclusión

Los países en desarrollo pueden enfrentar dificultades para asignar fondos suficientes del presupuesto nacional para la protección de sus trabajadores migrantes en el exterior. De aquí la necesidad de considerar mecanismos de co-financiamiento por parte de las mismas personas trabajadoras migrantes, sus empleadores, las agencias de reclutamiento, así como la adopción de alianzas estratégicas con el sector privado, las ONGs y la cooperación internacional.

Los países de origen necesitan invertir recursos financieros, pero ante todo, requieren la voluntad política para asegurar una adecuada gestión de la migración laboral que beneficie a todas las partes involucradas.

EL ROL DE LA GESTIÓN CONSULAR DENTRO DEL PROGRAMA DE TRABAJOS TEMPORALES EN EL EXTERIOR - EL CASO SALVADOREÑO
POR JOSÉ MANUEL CASTILLO, EL SALVADOR

Instituciones ejecutoras del Programa para Trabajadores Temporales en el Exterior

Para el caso salvadoreño, las instituciones encargadas de velar por los trabajadores migrantes en el exterior son el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Relaciones Exteriores. La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) también ha jugado un rol importante en el asesoramiento y apoyo técnico de funcionarios institucionales para lograr una gestión adecuada y moderna de la migración laboral.

Del año 2002 al 2008, el rol de estas instituciones no estaba claramente definido, por consiguiente, no se brindaba un apoyo amplio a la población migrante. Al respecto, fue necesario hacer una pausa para replantear y ordenar los procesos de coordinación interna y establecer roles bien definidos.

Así, entre 2010 y 2011, se construyó una herramienta llamada Modelo de Gestión de Trabajos Temporales en el Exterior, que define los alcances, limitaciones y responsabilidades de cada uno de los actores involucrados. Este modelo de gestión adicionalmente se ha convertido en un instrumento importante de comunicación y transparencia con los trabajadores, las empresas, y otras instituciones del Estado.

El Modelo de Gestión de Trabajos Temporales en el Exterior se desarrolla en un dinámico contexto migratorio. Datos recientes indican que hay más de 3 millones de salvadoreños viviendo en el exterior, donde Estados Unidos es el principal país de destino (aproximadamente 2.5 millones), seguido por Canadá (aproximadamente 120 mil migrantes), Centroamérica, y otros destinos. Esto ha generado un aumento significativo en el porcentaje del PIB proveniente de remesas (aproximadamente el 18%).

Las cifras en materia laboral nos arrojan altos índices de desocupación, por lo que las políticas en materia laboral deben plantear nuevas formas de generación de empleo, tanto a nivel nacional como internacional. Se han hecho esfuerzos también en generar una política de atención y protección orientada a migrantes, lo cual implica una reestructuración de la

función consular, orientada a la protección de defensa y de derechos de los salvadoreños en el exterior; hacer un vínculo entre los salvadoreños migrantes con la realidad social, política, cultural, etc. del país de origen y la función administrativa.

Otro elemento al que se ha dado mayor atención en los últimos años es la contribución significativa que los trabajadores migrantes puedan brindar a sus comunidades de origen, a través de inversión y el desarrollo de proyectos de emprendedurismo, entre otros.

Viceministerio para los Salvadoreños en el Exterior

Es la instancia que potencia y promueve el desarrollo integral de los migrantes y sus familias con un enfoque basado en derechos como horizonte de programas, proyectos e intervenciones. Busca potenciar el desarrollo integral de los migrantes y sus familias.

El objetivo general de las intervenciones del Viceministerio consiste en la promoción, defensa y protección de los derechos de las personas migrantes salvadoreñas. En cada intervención es preciso identificar qué derecho hay que resarcir, qué promover y qué restaurar. En definitiva se trata de examinar para cada caso concreto cuáles son los derechos que se vulneran y cuáles son los que hay que garantizar.

Legado del Viceministerio

Los aportes más destacables del Viceministerio consisten en la protección y defensa de los derechos humanos de la población migrante y sus familias, así como la inclusión y participación activa de las personas migrantes en el desarrollo de las políticas públicas de desarrollo locales y nacionales. Se ha avocado también a dar asesoría legal a estas personas y se han realizado campañas de sensibilización para funcionarios consulares.

Los objetivos estratégicos con los cuales se gestionan los temas de migración y desarrollo por parte del Gobierno de El Salvador son:

1. Lograr que las personas salvadoreñas en el exterior y sus familias se apropien de sus derechos y participen activamente en los procesos de desarrollo nacional y territorial.
2. Fortalecer los vínculos de las personas salvadoreñas en el exterior con el país y con sus municipios de origen.
3. Brindar servicios consulares integrales, eficaces, con un trato digno y de calidad a todas las personas salvadoreñas en el exterior y sus familias.

Modelo de gestión de trabajadores temporales en el exterior

Este modelo es un instrumento integral que gestiona la movilidad legal y ordenada de trabajadores temporales, garantizando el respeto de sus derechos y fomentando su participación en los procesos de desarrollo de sus comunidades de origen a través de programas complementarios.

Busca gestionar una migración laboral temporal y circular, segura y positiva, para los y las trabajadores salvadoreños a fin de contribuir a mejorar su condición de vida y la de sus familias en El Salvador.

Su meta es contribuir a elevar el perfil laboral de los y las trabajadores salvadoreños a través de la adquisición de nuevos conocimientos y técnicas en el país de destino donde trabajen. Lo anterior con el objetivo de emprender iniciativas de desarrollo en El Salvador dentro de las comunidades de origen a las que pertenecen los y las trabajadores contratados.

El rol consular dentro del modelo de gestión de trabajos temporales

Entre las funciones que deben asumir los consulados salvadoreños se encuentran: el recibimiento de trabajadores/as temporales en el país de destino, el monitoreo de la movilidad migratoria de los trabajadores temporales en el exterior, las visitas a los lugares de trabajo, la construcción de base de datos de trabajadores migrantes, dar servicios consulares (consulados móviles), realizar un monitoreo del estado de los trabajadores y su desempeño en las empresas contratantes, realizar una reunión de cierre del período laboral con representantes de las empresas contratantes, así como realizar una tarea de búsqueda de ofertas de empleo.

Programas complementarios incorporados a la gestión de la migración

Algunas funciones complementarias que se han desarrollado como parte del Modelo de Gestión es la incorporación de programas de educación a distancia para nivel de bachillerato, así como programas de talento y transferencia de conocimientos, de educación financiera, así como programas de mantenimiento de vínculos familiares.

Lecciones aprendidas

Durante el proceso se han aprendido varias lecciones que pueden ayudar a mejorar la misión consular. Primero que nada, es preciso definir los roles, responsabilidades, mecanismos de coordinación y mecanismos de comunicación entre todos los actores involucrados, así como fortalecer sus capacidades.

Los agentes consulares deben además apoyar la existencia de redes de apoyo que orienten a los trabajadores migrantes ante determinadas situaciones (asesoría legal y migratoria, apropiación de la cultura, idioma, etc.), así como potenciar opciones de generación de empleo y asumir una actitud proactiva de comunicación con empresas contratantes y los connacionales trabajando en ellas.

Los programas de gestión migratoria deben acompañarse de una gestión política de alto nivel (convenios entre estados, por ejemplo) que sirva de respaldo a los agentes consulares en cuanto a la protección de los connacionales en el exterior y la consecución de nuevas ofertas de empleo. Es importante desarrollar alianzas con actores (públicos y privados) estratégicos en el país de origen.

Se debe dedicar tiempo a la preparación de la partida que harán los trabajadores hacia sus lugares de destino a fin de ofrecerles algunas herramientas y conocimientos de utilidad en el nuevo contexto donde estarán residiendo y laborando. El acceso de los trabajadores migrantes al sistema de seguridad social en El Salvador, por ejemplo, continúa siendo un gran desafío.

Otro reto importante es la necesidad de perfeccionar los sistemas de información sobre el mercado laboral, a fin de constituir un sistema que oriente sobre las tendencias y proyecciones de la mano de obra salvadoreña en un contexto global.

EXPERIENCIAS DE PROTECCIÓN CONSULAR A TRABAJADORES MIGRANTES:
RETOS Y PERSPECTIVAS
POR MARTHA OLIVIA GUTIÉRREZ, NICARAGUA

Contexto actual de los procesos migratorios: retos para la protección consular

Para entender la complejidad de los procesos migratorios, se deben tener en cuenta los siguientes factores:

1. La migración es un proceso masivo que ha mantenido una persistencia a través del tiempo.
2. Cada vez son más las mujeres que toman la decisión de migrar con fines laborales (feminización de la migración).
3. La gestión de la migración debe diferenciarse según el tipo de región a la que se migra o de la que se emigra, es decir, la composición urbana y rural del fenómeno, así como la temporalidad en que se realiza la migración (migración temporal), que tiene que ver con que los migrantes son tanto permanentes como temporales. Estas situaciones nos presentan muchos retos a la hora de atender los procesos migratorios.

Tomando en cuenta lo anterior, es preciso que la asistencia y protección consular trascienda las funciones que tradicionalmente ha desempeñado. Se debe, por tanto, propiciar un mayor acercamiento entre los diversos actores a fin de facilitar acuerdos, entendimientos y proyectos en beneficio de la población migrante trabajadora que redunden, a su vez, en procesos de optimización de la migración como factor de desarrollo.

Las autoridades consulares disponen de medios significativos para ofrecer asistencia y protección a los trabajadores y trabajadoras migrantes. Dichos mecanismos, sin embargo, suelen desaprovecharse en ocasiones. Al respecto, es importante modificar la forma en que se concibe la protección y asistencia consular a fin de que se convierta en una acción más directa, estratégica y creativa, que sea coherente con la realidad de las personas trabajadoras migrantes.

Gestión migratoria en Nicaragua

En el contexto nicaragüense, la gestión migratoria tiene una carencia fundamental: la falta de una política migratoria explícita. Reconocemos, sin embargo, una posición de país, que se puede resumir de la siguiente forma: desestimular la migración, aumentando las oportunidades de trabajo en el país.

Sin embargo, se reconoce la existencia de procesos migratorios importantes que han dejado una cantidad significativa de connacionales en el extranjero, a los que se debe proteger y atender ya que gozan del amparo del Estado, el cual se hace efectivo través de la acción de los Consulados.

Principales experiencias de protección consular

Una de las principales experiencias de protección consular exitosas fue la desempeñada durante el Programa de Codesarrollo entre Costa Rica y Nicaragua (2006-2011), que entre otras cosas buscaba el fomento y la generación de beneficios económicos y psicosociales para las personas migrantes, así como las sociedades de origen y destino de esta población.

Para lograr este codesarrollo es fundamental la formalización de procesos de migración regular en un marco de pleno cumplimiento de los derechos humanos. El proceso que se manejó durante este esquema fue aumentar la contribución de los movimientos migratorios a los procesos de desarrollo en Costa Rica y Nicaragua, esperando generar efectos positivos para el crecimiento económico y las condiciones sociales en ambos países. Para esto, existen varias líneas de acción a seguir. Una es la regularización de los flujos migratorios laborales de los trabajadores nicaragüenses en Costa Rica. Otra consiste en favorecer las condiciones de inserción laboral, de la población migrante, y de los mercados de trabajo. Además se plantea el mejoramiento de la situación psicosocial de las personas migrantes y sus familias, así como el promover la integración social de las personas migrantes.

Para un codesarrollo eficiente entre Costa Rica y Nicaragua, es necesario que exista un apoyo efectivo para la obtención de la documentación nicaragüense necesaria para los procesos de regularización. Las acciones de protección consular en el marco del acuerdo binacional Costa Rica-Nicaragua sobre trabajadores migrantes temporales, debe encargarse de visitas *in situ* de inspección y comprobación del cumplimiento de lo dispuesto en el acuerdo binacional en materia de condiciones laborales y respeto a los derechos de trabajadores migrantes temporales. Además, se debe velar un adecuado proceso de registro y emisión del carné consular en Costa Rica

La experiencia con Codesarrollo permitió abrir el diálogo sobre la temática de migración laboral y facilitar el acercamiento entre las distintas instituciones involucradas. Además, se estableció claramente una ruta a seguir para la captación, contratación, traslado, permanencia y retorno de contingentes de trabajadores migrantes, así como un mejor conocimiento de las principales características y condiciones de los nicaragüenses en Costa Rica.

Acuerdo binacional Costa Rica-Nicaragua sobre trabajadores migrantes temporales

El Proyecto Codesarrollo brindó la oportunidad de identificar los retos que plantea una adecuada implementación del acuerdo binacional Costa Rica-Nicaragua. Se debe construir un marco conceptual común sobre codesarrollo, identificando aspectos de interés para ambos países. Se tienen además que identificar claramente las fortalezas y debilidades en la aplicación del protocolo de actuación, así como fortalecer los mecanismos de coordinación interinstitucional y agilizar acciones concretas para lograr una correcta inserción de trabajadores migrantes en aquellas unidades de producción costarricense que requieren esa fuerza de trabajo. La divulgación en este punto se vuelve fundamental, por lo que se tiene que dar una campaña de información general sobre el convenio para trabajadores migrantes temporales.

Proyecto de Regularización de Nicaragüenses en El Salvador - PRORENISA

Este proyecto forma parte del Convenio de Cooperación entre el Gobierno de El Salvador, el Gobierno de Nicaragua y la OIM. Su objetivo principal es contribuir a la regularización de la población nicaragüense en El Salvador, facilitando procesos y trámites en el marco de la legislación salvadoreña.

La formación de este proyecto pasa por el establecimiento de un equipo técnico de coordinación, la cooperación de la OIM, la Embajada y el Consulado de Nicaragua y la Dirección General de Migración y Extranjería de El Salvador.

La principal estrategia que se tiene es la creación de un fondo de apoyo solidario, para aquellos nicaragüenses que, por su situación económica, se ven imposibilitados de asumir, en su totalidad, los costos de su regularización y la de su familia.

La principal reflexión que nos arroja el proyecto PRORENISA es la importancia de contar con una base de datos sobre la dinámica migratoria a fin de que las acciones propuestas sean lo más coherente con esa realidad. Queda aún pendiente atender a un conglomerado importante de población: los trabajadores temporales, quienes no fueron incluidos en esta iniciativa, ya que estuvo dirigida a población con arraigo. Esta experiencia se ha constituido en un ejemplo concreto de integración entre ambos países

Declaración conjunta Departamento de Trabajo de Estados Unidos de América y Nicaragua (Agosto 2011)

Este acuerdo establece las relaciones de cooperación con fines de formación, educación, divulgación y comunicación, así como la promoción de un diálogo nacional para el cumplimiento de las leyes y reglamentos impuestos por la Sección de Horas y Sueldos del Departamento del Trabajo (WHD).

El acuerdo logrado entre WHD y el Consulado de Nicaragua en Houston consiste en firmar un arreglo entre la sección de horas y sueldos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, oficina del Distrito de Houston y el Consulado nicaragüense (Enero del año 2012). Ambas instancias reconocen su compromiso común de cumplir y tomar en consideración las leyes y reglamentos aplicables a todos los nacionales de Nicaragua en ese país.

Los objetivos principales de este arreglo son los de lanzar un programa educativo para que los nacionales nicaragüenses en el Estado de Texas conozcan las leyes y reglamentos aplicables en el lugar de trabajo, establecer mecanismos de contacto sistemático entre el Consulado y la Sección de Horas y Sueldos (WHD), a fin de coordinar la aplicación del arreglo, proporcionar capacitación por parte de WHD sobre la aplicación de las leyes administrativas e impuestos por dicha agencia al personal consular respectivo, y establecer sistema para remitir quejas al WHD.

Retos para la protección consular de trabajadores migrantes

Uno de los principales retos que se identifican para la protección de los trabajadores y las trabajadoras migrantes es el establecimiento de protección consular que incorpore una visión de género a fin de no profundizar la discriminación hacia las mujeres. Las mujeres juegan un papel activo en cada una de las fases del proceso migratorio, por esta razón se les debe visibilizar en sus diferentes roles. También se hace necesario implementar acciones de protección consular que tomen en consideración las especificidades de la realidad de las mujeres en el contexto de la migración.

Dentro de los retos se debe poner atención a las condiciones que hacen más vulnerables a las mujeres, como son la prevalencia de estereotipos de género, la segregación ocupacional en el mercado laboral, la relación de empleo dependiente, los ambientes de trabajo individualizados y aislados, la falta de organización y representación, así como a la invisibilización que sufren las mujeres que se dedican a trabajos diferentes al doméstico.

La protección consular tiene como reto el desarrollar programas o estrategias de apoyo para el retorno de migrantes a Nicaragua así como el brindar información y acompañamiento a esta población, dando a conocer las oportunidades que el país ofrece en general y en sus comunidades de origen en particular.

Perfil de los Agregados Laborales

Para enfrentar estos retos, los agregados laborales deben tener una serie de conocimientos que les permitan comprender mejor la situación de los trabajadores migrantes. Es necesario que conozcan los instrumentos legales internacionales, tratados y acuerdos; que cuenten con conocimientos sobre los factores que afecten la demanda de mano de obra y el empleo en el país anfitrión, conocimientos sobre su país natal en lo que respecta a la oferta laboral, conocimiento sobre las políticas y leyes que afectan la mano de obra en ambos países y conocimiento sobre las dificultades específicas que enfrentan los trabajadores y trabajadoras migrantes en el país de destino.

Los agregados laborales tienen la tarea de asegurar que los trabajadores y trabajadoras migrantes no sean explotados ni discriminados; la de asistirles en la recuperación de ingresos u otros beneficios; la de ofrecer asistencia en caso de violación de sus contratos laborales; ayudar en casos en que se vean sometidos a condiciones inhumanas, ambientes de trabajo por debajo de lo normal, o condiciones laborales insalubres o inseguras.

Además, los agregados laborales deben procurar que las personas indocumentadas y las víctimas de trata o de tráfico ilícito de personas cuenten con protección y con el apoyo necesario para facilitar su repatriación, deben procurar que los trabajadores y trabajadoras

migrantes que resulten con lesiones o enfermedades reciban atención médica y, si así lo deciden, brindarles asistencia para regresar a su país de origen y garantizar la protección de los derechos y el bienestar de las trabajadoras migrantes.

Finalmente, estos agregados laborales deben brindar asistencia o representación legal en las cortes y tribunales, en coordinación con el Consulado, en casos de violación de los derechos de los trabajadores o trabajadoras, cuando enfrenten acusaciones en los tribunales o cuando sean detenidos.

Costo de las actividades de protección consular versus los limitados recursos de los países de origen

Para sobrellevar los costos de la protección consular hay que gestionar recursos adicionales al presupuesto nacional para poder ofrecer asistencia y protección a la mano de obra migrante. Se hace necesario establecer alianzas estratégicas y el desarrollo de lazos de cooperación con organizaciones activas en la defensa de los derechos humanos de las personas migrantes: organizaciones sociales, ONG's locales, redes de abogados, entre otras.

EXPERIENCIA EN MÉXICO

PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES MÉXICO - CANADÁ
POR DANIEL AGUADO ORNELAS, MÉXICO

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) inició en 1974 con la firma del Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá. El PTAT incorpora mecanismos de los Acuerdos braceros con los Estados Unidos, vigentes de 1941 a 1964. El mismo consiste en un modelo de cooperación bilateral que fomenta un flujo migratorio temporal, ordenado y seguro de trabajadores agrícolas mexicanos y garantiza el respeto de sus derechos laborales, sociales y humanos. A la fecha, han participado 225.181 trabajadores agrícolas mexicanos en el programa.

El gobierno canadiense regula la admisión de los trabajadores, indica la cantidad requerida, notifica las cancelaciones y otorga las notificaciones de empleo. Por su parte, el gobierno mexicano recluta y selecciona a los jornaleros, integra y tramita su documentación, y transmite a las autoridades los datos de los trabajadores y su fecha de llegada a Canadá.

Requisitos para ingresar al PTAT

1. Ser mexicano
2. Tener entre 22 y 45 años de edad

3. Ser campesino, jornalero o tener una ocupación relacionada con actividades agrícolas y habitar en una zona rural
4. Escolaridad mínima de 3° de primaria y máxima de 3° de secundaria (9° grado)
5. Hombres y mujeres casados o en unión libre, excepcionalmente solteros con dependientes económicos

Lineamientos del PTAT

El PTAT establece las siguientes obligaciones para el empleador: No se excederán 40 horas, ni seis días de trabajo a la semana. Se cubre alojamiento, comidas y transporte del trabajador, y los costos de salud del trabajador. Se deben además proporcionar todas las medidas de seguridad conforme a la ley y comprometerse a pagar al menos el salario mínimo establecido. Una parte del salario del trabajador se deposita en una cuenta destinada a la familia del jornalero.

Por su parte, el trabajador se compromete a laborar durante el periodo determinado con el mismo empleador; a someterse a un período de prueba de 14 días, a retornar a su país de origen una vez finalizado el contrato y a reembolsar al empleador el costo de los trámites migratorios y otros servicios generados. Dichas cuotas se someten a revisión.

Mecanismos de revisión y monitoreo del PTAT

Para la revisión y monitoreo del PTAT se realizan revisiones periódicas de las normas operativas, así como reuniones intergubernamentales anuales de evaluación entre dependencias gubernamentales de México y Canadá (federales y provinciales) y representantes de las asociaciones de casi 1.000 empleadores de Ontario, Quebec y Columbia Británica. También se realizan reuniones intersecretariales en México para revisar competencias entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), la Secretaría de Salud (Salud), la Secretaría de Gobernación (Segob), y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

Red consular de México en Canadá

Los Consulados cuentan con un registro de todos los trabajadores agrícolas y empleadores que se encuentran en las provincias de Canadá que participan en el Programa, en específico: Consulado General de México en Montreal, Quebec; Consulado General de México en Toronto, Ontario; Consulado General de México en Vancouver, Columbia Británica; Consulado de México en Leamington, Ontario; y el Consulado de México en Calgary, Alberta.

Actividades de asistencia consular

1. Arribo de los trabajadores a Canadá: verificar que los trabajadores que llegan a Canadá efectivamente cubran las solicitudes de los empleadores o, en su defecto, solicitar trabajadores sustitutos.
2. Visitas a granjas: vigilar que se cumplan las condiciones de los contratos y brindar buenos oficios en casos de conflicto entre trabajadores y empleadores.
3. Trámites ante autoridades: los Consulados brindan asesoría a los trabajadores para diversos trámites que deben realizar ante las autoridades provinciales, tales como pagos por incapacidad médica y derecho parental.
4. Asistencia en casos de accidente o enfermedad: el personal consular acude a los hospitales cuando el trabajador es trasladado por motivos de salud para verificar la condición del trabajador y conocer en qué se le puede asistir, así como recabar información para proporcionar a su familia y a la STPS.
5. Asesoría legal: los funcionarios consulares vigilan el cumplimiento de las condiciones laborales pactadas en el PTAT y ofrecen asesoría en aquellos casos en que se denuncian violaciones al programa.

Consideraciones

El PTAT cuenta con diversos mecanismos que reducen los conflictos potenciales entre trabajadores y empleadores: la existencia de un acuerdo mutuo (Memorándum de Entendimiento entre Canadá y México) ofrece un marco jurídico concreto que regula la operación del programa.

La clara delimitación de funciones de las autoridades de ambos países para vigilar el cumplimiento del programa en áreas de su competencia, la revisión continua del programa y la reunión periódica de autoridades a nivel interno e internacional, así como la oportuna intervención de agentes consulares para ofrecer información y protección preventiva, han sido todos factores determinantes para el éxito del programa.

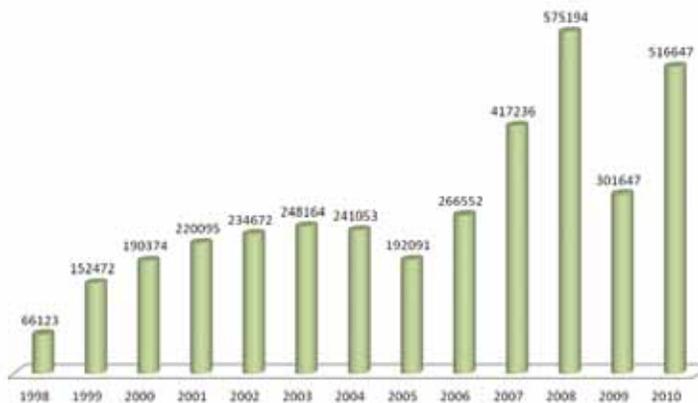
HERRAMIENTAS LEGALES PARA LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS
MIGRANTES EN ESTADOS UNIDOS
POR DANIEL AGUADO ORNELAS, MÉXICO

Migración laboral México - Estados Unidos

Después de Canadá, México mantiene el segundo flujo de emigración temporal laboral documentada a Estados Unidos, que en 2010 representó 516 mil trabajadores. Se calcula que para ese año, uno de cada cinco trabajadores temporales en Estados Unidos provenía de México (18.3%). En el caso de los trabajadores agrícolas temporales mexicanos, esta proporción representó nueve de cada diez trabajadores (91%).

Adicionalmente, la emigración indocumentada es impulsada principalmente por motivos laborales, al menos 70% de los migrantes en los Estados Unidos declararon haber cruzado para “trabajar o buscar trabajo” en ese país.

MEXICANOS ADMITIDOS EN ESTADOS UNIDOS POR DISTINTOS PERMISOS DE ADMISIÓN TEMPORAL, 1998 - 2010

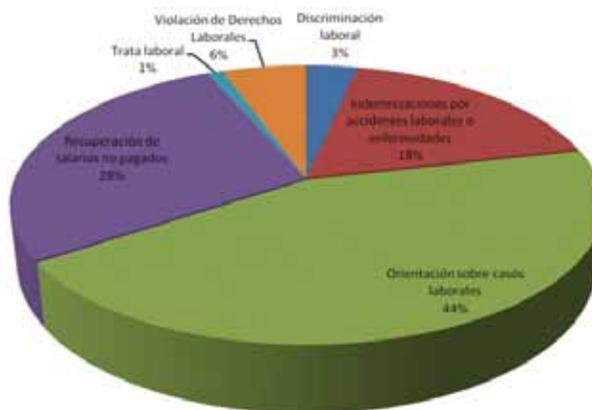


Fuente: Office of Immigration Statistics, 2010, US Yearbook of Immigration Statistics, DHS, 2011

Atención de casos laborales

En 2010, la red consular de México en Estados Unidos dio atención a 128.819 casos de protección, de los cuales 2.809 fueron de índole laboral.

CASOS LABORALES ATENDIDOS EN LA RED CONSULAR EN ESTADOS UNIDOS POR TIPO DE CASO, 2010



Mecanismos de protección en materia laboral en Estados Unidos

Protección preventiva

La protección preventiva consiste en la orientación y difusión de los derechos laborales de los trabajadores. Por otra parte, emprende acuerdos con agencias del Departamento del Trabajo para educar, comunicar y difundir los derechos de los trabajadores. Algunas acciones de protección preventiva son las siguientes:

1. Consultas generales y orientación en materia laboral, relacionado con salarios caídos, seguridad en el empleo, riesgos en el trabajo y prevención de accidentes. Se realizan convenios con agencias laborales estadounidenses para difundir información sobre sus labores y canalizar solicitudes, además de la promoción y difusión de los derechos laborales sustentados en la legislación estadounidense. También se desarrolla la semana de derechos laborales,
2. En cuanto a los acuerdos con agencias del Departamento del Trabajo, hay Convenios entre 26 Consulados y agencias del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, Occupational Safety and Health Administration (OSHA), Wage and Hour Division (WHD) y Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).

Asesoría legal

La Asesoría legal cuenta con la asesoría y orientación de Abogados Consultores del Programa de Asesorías Legales Externas (PALE). El Programa de Abogados Consultores integra abogados que cuentan con un nombramiento del Gobierno de México para brindar asesoría especializada en primera instancia, a solicitud del Cónsul en distintas materias.

El PALE está dirigido a reforzar las actividades de protección a mexicanos a través de la contratación de abogados especialistas en las distintas ramas del derecho estadounidense. El número de casos acumulados que han sido atendidos en 2010 y 2011 fue de 6.456 casos, de ellos 495 (8%) fueron de índole laboral.

Acción legal

La acción legal como mecanismo de protección cuenta con el Programa Técnico Jurídico Especializado (PROTEJE). Este programa es una herramienta legal creada para generar jurisprudencia y así sentar precedentes en la legislación estadounidense que permita mejorar las condiciones de migrantes en ese país mediante litigios de alto impacto. Los casos incluidos en el PROTEJE pueden ser tratados simultáneamente con otros programas de protección.

PROTEJE ha realizado acción legal en casos relevantes de abusos laborales a personas trabajadoras contratadas bajo el esquema de visas H2B y H2A, accidentes laborales no indemnizados, discriminación, laboral, abuso y trata de personas.

También entre las acciones que PROTEJE emprende se encuentra el diseño de estrategias legales para generar legislación compensatoria en sectores laborales clave. Además, PROTEJE cuenta con el apoyo de una red de organizaciones defensoras de derechos laborales y civiles para detectar posibles violaciones en el rubro.

LA EXPERIENCIA DE LA OPINIÓN CONSULTIVA OC-18/03 POR LUIS GABRIEL FERRER, MÉXICO

Protección y asistencia a nacionales en el exterior

El objetivo de esta ponencia es compartir la experiencia adquirida por México en la interposición de demandas antes foros internacionales de protección de derechos humanos. En este sentido, no solamente la intervención de los funcionarios consulares debe asistir a los trabajadores migrantes en la protección de sus derechos, sino que también existen otro tipo de instrumentos a las cuales se puede acudir.

A través de los siglos se ha reconocido el derecho de los Estados a velar por el interés y bienestar de sus gobernados cuando estos se encuentran fuera de su territorio. La Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (1963) de la cual 170 países son parte establece como funciones consulares (Art. 5.) proteger en el Estado receptor los intereses del Estado que envía y de sus nacionales, sean personas naturales o jurídicas, dentro de los límites permitidos por el derecho internacional. (...) prestar ayuda y asistencia a los nacionales del Estado que envía, sean personas naturales o jurídicas.

Consideraciones para presentar un recurso en un órgano internacional

Para acudir a un foro internacional tan grande como la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) hay que realizar distintas consideraciones de estrategia legal: méritos legales suficientes, oportunidad, consecución del fin, repercusiones legales, así como la consideración de alianzas políticas u oportunidades de acuerdo.

Litigios internacionales para hacer valer las violaciones al Art. 36 de la CVRC

Previo a la Opinión Consultiva OC-18/03 emitida por la CIDH del 17 de septiembre de 2003 en atención a la solicitud del Estado de México sobre la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, existían algunos antecedentes importantes sobre la temática. Entre ellos, cabe destacar el caso LaGrand (Alemania vs. EUA, 1999) analizado por la Corte Internacional de Justicia, que determina que los Estados Unidos violó el derecho a la notificación consular de los hermanos LaGrand, así como los derechos del gobierno alemán a proveer asistencia consular (Art. 5 CVRC).

La Opinión Consultiva CIDH 16/99 es otro antecedente por destacar. Esta consulta fue producto de un trabajo conjunto de varios países latinoamericanos, incluidos República Dominicana, Honduras y Guatemala.

En la audiencia pública (12 y 13 de junio de 1998) se discute sobre el derecho a la información y la asistencia consular y su vinculación directa con los derechos humanos, particularmente con las garantías judiciales (alegatos de México, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Paraguay) e inclusive con el propio derecho a la vida (alegatos de México, Paraguay, República Dominicana).

Contribuyeron también con alegatos Amnistía Internacional, la Comisión Mexicana para la Defensa y Promoción de Derechos Humanos, Human Rights Watch/Americas, el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional, universidades e individuos involucrados con la temática.

Opinión Consultiva CIDH 18/03

Parte de la estrategia es determinar qué se va a preguntar. Por ejemplo: ¿si la privación de los derechos de los trabajadores migrantes afectaba los derechos a la igualdad y a la protección efectiva ante la ley? Y si prevalecían esos derechos, ¿en qué jerarquía se encontrarían? La pregunta era general porque queríamos una respuesta general.

Principales puntos de la opinión consultiva

1. Obligación de respetar y garantizar los derechos humanos y carácter fundamental del principio de igualdad y no discriminación.
2. Aplicación del principio de igualdad y no discriminación a los migrantes.
3. Derechos de los trabajadores migrantes indocumentados.
4. Obligaciones estatales en la determinación de políticas migratorias a la luz de los instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos.

Principales resultados

1. Los Estados tienen la obligación general de respetar y garantizar los derechos fundamentales.
2. El incumplimiento por parte del Estado, mediante cualquier tratamiento discriminatorio, de la obligación general de respetar y garantizar los derechos humanos, le genera responsabilidad internacional.
3. La obligación general de respetar y garantizar los derechos humanos vincula a los Estados, independientemente de cualquier circunstancia o consideración, inclusive el estatus migratorio de las personas.
4. La calidad migratoria de una persona no puede constituir una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos el carácter laboral. Los derechos son consecuencia de la relación laboral.
5. El Estado tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores.

TRABAJO EN GRUPOS

DESARROLLO DE LOS LINEAMIENTOS CONCEPTUALES PARA UNA POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El Seminario - Taller para el Fortalecimiento de las Capacidades de las Autoridades Consulares en la Protección de los Derechos Laborales de las Personas Migrantes Trabajadoras contó con una sesión de trabajo grupal. Para esta sesión se organizó a las y los participantes en dos grupos cada uno con un moderador y un relator. La persona moderadora efectúa un resumen de los puntos a trabajar, basado en las ideas vertidas en las presentaciones y las reflexiones del grupo, finalmente la persona escogida como relator organiza un resumen puntual, con la asistencia del moderador que posteriormente se presenta al grupo.

GRUPO 1

El grupo 1 tenía como tarea el desarrollo de lineamientos conceptuales para una política de protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes desde las autoridades consulares en los países de origen, tránsito y destino.

Las preguntas generadoras utilizadas para impulsar la actividad fueron:

1. ¿En dónde estamos ahora a nivel regional en materia de protección de los derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras desde los Consulados en los países de origen, tránsito y destino?
2. ¿Cuáles son las obligaciones reconocidas de los Consulados en los países de origen, tránsito y destino en materia de protección de derechos laborales de personas migrantes trabajadoras?
3. ¿Cuáles son los compromisos que los Consulados tienen para con las personas migrantes trabajadoras?
4. ¿Cuáles son los principios en los que creen los Consulados cuando se trata de proteger los derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras en los países de origen, tránsito y destino? ¿Cuáles son los valores por los que luchan dichos Consulados?
5. ¿Qué servicios ofrece, puede ofrecer y deberían ofrecer los Consulados en los países de origen, tránsito y destino en materia de protección de los derechos laborales a las personas migrantes trabajadoras?

6. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que tienen los Consulados en los países de origen, tránsito y destino en la protección de los derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras?
7. ¿Cuáles son las oportunidades y amenazas que la protección de los derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras podría acarrear para los Consulados en los países de origen, tránsito y destino?
8. Tomando en cuenta todo lo anterior ¿cuál debería ser la misión de los Consulados en los países de origen, tránsito y destino en materia de protección de los derechos laborales de las personas migrantes trabajadores?

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES DESDE LAS AUTORIDADES CONSULARES EN LOS PAÍSES DE ORIGEN, TRÁNSITO Y DESTINO

Lineamientos conceptuales

1. La protección a los trabajadores migrantes es un derecho y un deber de los Consulados y de otras autoridades involucradas (migración y otras) para lograr una política de protección integral. Todo Estado de origen debe estar involucrado.
2. Visibilizar el tema de la protección a trabajadores migrantes, entendido como un quehacer cotidiano de los Consulados.
3. La labor debe ser no solamente reactiva, también debe ser preventiva y proactiva para el posible migrante que todavía no ha salido. Además de la salida y el cuidado del trabajador en el Estado de destino, debe considerarse el retorno.
4. Cumplir con principios desde el Estado de origen como el respeto a sus derechos humanos, que incluye el principio de igualdad entre trabajadores migrantes y no inmigrantes, en todo lo que se refiere a las condiciones laborales, así como a la no discriminación.
5. Hay que tomar en cuenta que existe una corresponsabilidad en el fenómeno migratorio entre el individuo y el Estado de origen, los connacionales deben estar conscientes de las consecuencias de sus actos y de la obligación que tienen de respetar las leyes y reglamentos extranjeros.
6. Disminuir las causas de migración laboral por necesidad.
7. Abordar la problemática de los trabajadores migrantes con alianzas estratégicas que incluyan los mecanismos de la CRM.
8. Respetar los derechos de los trabajadores migratorios para poder reclamar lo mismo con autoridad moral en el país de destino.

Plan de acción (capacidades, fiscalización del reclutamiento, protección de los derechos en los países del destino y mejoramiento del acceso a la justicia)

1. Debe haber una capacitación y lineamientos o manuales sobre la protección de trabajadores migratorios. Una mayor capacitación para todos los funcionarios involucrados en temas específicos (trata y explotación laboral, derechos humanos, etc).
2. Elaboración de campañas sistemáticas desde el país de origen, elaboración de una estrategia comunicacional que incluya la divulgación de los derechos laborales para los connacionales.
3. Promover la firma de acuerdos entre país que contemplen los estándares mínimos de las condiciones laborales, promover la firma y cumplimiento de los instrumentos multilaterales de la OIT en materia de protección de los derechos de los trabajadores de los migrantes.
4. Hay que mejorar la imagen de los Consulados y dar a conocer sus logros para que exista una mayor confianza de los connacionales.
5. Hacer mayor presencia y mejorar las relaciones ante las autoridades del país destino.
6. Promover a la educación como un primera solución para evitar la migración por necesidad.
7. Buscar la creación de fuentes de empleo digno para frenar las causas de migración laboral.
8. Buscar crear las condiciones propias para eventuales retornos de trabajadores
9. Transparentar los procesos de reclutamiento, ordenarlos en manuales y divulgar y cumplir los requisitos de contratación.
10. Enriquecerse con las experiencias de otros países.
11. Compartir información y procedimientos con Estados aliados.
12. Gestionar la obtención de fondos, de ser el caso.
13. Buscar la formulación de acuerdos para la portabilidad de las pensiones laborales.

GRUPO 2

El grupo 2 tenía por objetivo el desarrollo de lineamientos conceptuales para una política de prevención y combate de la trata con fines de explotación laboral desde las autoridades consulares en los países de origen, tránsito y destino. Las preguntas generadoras utilizadas para la actividad fueron las siguientes:

1. ¿En dónde estamos ahora a nivel regional en materia de prevención y combate de la trata con fines de explotación laboral desde los Consulados en los países de origen, tránsito y destino?
2. ¿Cuáles son las obligaciones reconocidas de los Consulados en los países de origen, tránsito y destino en materia de prevención y combate de la trata con fines de explotación laboral?

3. ¿Cuáles son los compromisos que los Consulados tienen para con las personas víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral?
4. ¿Cuáles son los principios en los que creen los Consulados cuando se trata de prevenir y combatir la trata de personas con fines de explotación laboral en los países de origen, tránsito y destino? ¿Cuáles son los valores por los que dichos Consulados luchan?
5. ¿Qué servicios ofrece, puede ofrecer y deberían ofrecer los Consulados en los países de origen, tránsito y destino en materia de prevención y combate de la trata de personas con fines de explotación laboral?
6. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que tienen los Consulados en los países de origen, tránsito y destino en la prevención y combate de la trata de personas?
7. ¿Cuáles son las oportunidades y amenazas que la prevención y combate de personas podría acarrear para los Consulados en los países de origen, tránsito y destino?
8. Tomando en cuenta todo lo anterior ¿cuál debería ser la misión de los Consulados en los países de origen, tránsito y destino en materia de prevención y combate de la trata de personas?

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y COMBATE DE LA TRATA CON FINES DE EXPLOTACIÓN LABORAL DESDE LAS AUTORIDADES CONSULARES EN LOS PAÍSES DE ORIGEN, TRÁNSITO Y DESTINO

Lineamientos conceptuales

1. Reconocer los principios de igualdad y protección de los derechos humanos y sociales de las personas trabajadoras migrantes, en materia de trata de personas con fines de explotación laboral.
2. Promover la colaboración entre los Estados miembros en materia de la prevención y el combate a la trata de personas con fines de explotación laboral en los países de origen tránsito y destino.
3. Promover la colaboración y cooperación entre los Estados en temas de seguridad y protección para los funcionarios diplomáticos y consulares, en el marco de lo que establece la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares.
4. Revisar el estado de la firma y ratificación relativas a instrumentos jurídicos internacionales y regionales, acuerdos, entre otros.

Plan de acción básico a nivel regional para la prevención de la trata con fines de explotación laboral desde las autoridades consulares en los países de origen, tránsito y destino:

1. Sensibilizar al personal consular, respecto al concepto de trata de personas con fines de explotación laboral en sus diferentes modalidades.
2. Capacitación virtual a funcionarios consulares y del servicio exterior en la temática.
3. Elaborar una actuación consular relativa a la trata de personas con fines de explotación laboral.
4. Implementar campañas de sensibilización y concientización, divulgación y prevención a la población migrante por medios de los Consulados (afiches, videos).
5. Establecimiento de redes consulares en los países de tránsito y destino para el intercambio de buenas prácticas.
6. Establecer coordinaciones con autoridades locales que atienden el tema.

AGENDA

SEMINARIO-TALLER PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LAS AUTORIDADES CONSULARES EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS

HOTEL CROWNE PLAZA

MANAGUA, 3 Y 4 DE MAYO DE 2012

JUEVES 3 DE MAYO DE 2012

8:00 - 8:15 am

Registro de participantes - Salón La Vista

8:15 - 8:40 am

Inauguración

- Sra. Ana Isabel Morales Mazón, Ministra de Gobernación de Nicaragua
- Sr. Manuel Coronel Kautz, Viceministro de Relaciones Exteriores de Nicaragua
- Sr. Robert G. Paiva, Representante Regional para Norteamérica, Centroamérica y el Caribe, Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

8:40 - 9:10 am

Presentación de los antecedentes y objetivos del taller

- Resumen de los resultados de los “Talleres sobre Programas para Trabajadores Migratorios Temporales”, realizados en San Salvador, del 23 al 24 de abril de 2009 y en Santo Domingo, del 27 al 29 de abril de 2011 (20 MIN - Oliver Bush, Coordinador de la Secretaría Técnica de la CRM)
- Presentación de la agenda y explicación de la metodología a aplicar (10 MIN - Iury Orozco, Gobierno de Nicaragua)

9:10 - 10:10 am

BLOQUE I: Marco jurídico internacional para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras

- Protección consular y protección diplomática: derecho y obligación fundamental de los Estados en la protección de las personas migrantes trabajadoras (20 MIN – Alexandra Bonnie, OIM).
- Estándares internacionales para la protección de los derechos de las personas migrantes trabajadoras (25 MIN – Bertha Fernández, OIT).
- Espacio para preguntas y respuestas sobre ambas ponencias (15 MIN)

10:10 - 10:25 am

Receso

10:25 - 11:25 am

BLOQUE II: Diseño e implementación de políticas explícitas para la protección de personas migrantes trabajadoras

- Hacia el diseño de políticas integrales para la protección de las personas migrantes trabajadoras (20 MIN - Salvador Gutiérrez, OIM)
- Experiencia de Costa Rica

Política institucional para el acceso a la justicia por parte de la población migrante y refugiada en el Poder Judicial de Costa Rica (25 MIN - Sara Castillo, CONAMAJ)

Espacio para preguntas y respuestas sobre ambas ponencias (15 MIN)

11:25 - 12:20 pm

BLOQUE III: Consideraciones fundamentales para el diseño e implementación de políticas y acciones de protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes

- Opciones de cooperación entre las autoridades consulares con la sociedad civil en el diseño e implementación de políticas de protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes (20 MIN - RROCM)^[1]
- Opciones para las autoridades consulares en materia de prevención y combate del delito de tráfico ilícito de migrantes y de la trata de personas con fines de explotación laboral (20 MIN - Paola Zepeda, OIM)

Espacio para preguntas y respuestas sobre ambas presentaciones (15 MIN)

12:20 - 13:50 pm

Almuerzo ofrecido a las delegaciones

13:50 - 14:50 pm

BLOQUE III: Consideraciones fundamentales para el diseño e implementación de políticas y acciones de protección de los derechos de las personas trabajadoras migrantes – continuación

- Aplicación práctica del enfoque de género en las políticas de protección de las personas trabajadoras migrantes por parte de las autoridades consulares (20 MIN – Berta Fernández, OIT)
- Experiencia de Nicaragua: Recopilación y análisis de información y su importancia en el diseño e implementación de políticas y acciones para la protección de personas trabajadoras migrantes. La experiencia de Nicaragua y su Registro Consular (25 MIN - Iury Orozco, Gobierno de Nicaragua)

Espacio para preguntas y respuestas sobre ambas presentaciones (15 MIN)

14:50 - 15:20 pm

Recapitulación y explicación de trabajo en grupos

- Presentación de la relatoría de las exposiciones de la mañana (20 MIN - Ricardo Cordero – OIM)
- Explicación de metodología a aplicar para trabajo en grupos, conformación de grupos y designación de relatores/as (10 MIN - Dra. Rodríguez, Gobierno de Nicaragua)

15:20 - 15:40 pm

Receso

15:40 - 16:40 pm

Trabajo en grupos^[2]

Lineamientos para el trabajo en grupos:

- Se organizarán 2 grupos de trabajo, cada uno con un moderador y un relator.

¹ Esta ponencia no fue presentada.

² Por motivos de tiempo, esta actividad no se realizó.

- Moderador/a: Efectúa un resumen de los puntos a trabajar, basado en las ideas vertidas en las presentaciones y las reflexiones del grupo, tomando la dirección de la discusión.
- Relator/a: organizar un resumen puntual, con la asistencia del moderador, de lo propuesto por el equipo, para ser presentado a la plenaria después del receso.

El trabajo en grupos se enfocaría en los siguientes puntos:

- Grupo 1: Desarrollo de lineamientos conceptuales para una política de protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes desde las autoridades consulares en los países de origen, tránsito y destino (Modera: Noelia Ramírez, Gobierno de Nicaragua).
- Grupo 2: Desarrollo de lineamientos conceptuales para una política de prevención y combate de la trata con fines de explotación laboral desde las autoridades consulares en los países de origen, tránsito y destino (Modera: Dra. Ana Cecilia Solís, Gobierno de Nicaragua) (Salón Maderas).

16:40 - 18:15 pm

Presentación y validación en plenario de los resultados del trabajo en grupos por parte de los relatores y cierre del día (Modera: Gobierno de Nicaragua)

18:15 pm

Salida del lobby del hotel para presentación artística

19:30 - 21:30 pm

Presentación artística y cultural "AFRICANTO 2012" ofrecida por el Gobierno de Nicaragua (Teatro Nacional Rubén Darío)

VIERNES 4 DE MAYO DE 2012

8:15 - 8:30 am

Presentación de los objetivos y de la metodología del día (Gobierno de Nicaragua)

8:30 - 10:20 am

BLOQUE IV: Experiencias de protección de las personas migrantes trabajadoras desde el ámbito consular: opciones de política para los países de origen

- Mejores prácticas en la protección de derechos laborales de las personas migrantes trabajadoras desde los Consulados (25 MIN – Ricardo Cordero, OIM)

Espacio para preguntas y respuestas sobre la presentación (15 MIN)

- Experiencia de El Salvador
Defensa de los derechos laborales de connacionales por parte de las autoridades consulares en el marco de los Programas para Trabajadores Migratorios Temporales (PTMT) (30 MIN – Gobierno de El Salvador)

Espacio para preguntas y respuestas sobre la presentación (15 MIN)

- Experiencia de Nicaragua
Experiencias de Protección Consular a trabajadores migrantes: oportunidades y potencialidades. (30 MIN – Martha Olivia Gutiérrez, Gobierno de Nicaragua)

Espacio para preguntas y respuestas sobre la presentación (15 MIN)

10:20 - 10:40 pm

Receso

10:40 - 12:40 pm

BLOQUE V: Experiencias de protección de las personas trabajadoras migrantes bajo esquemas de cooperación interinstitucional: opciones de política para los países de origen y de destino

- Experiencia de México
Opciones de cooperación interinstitucional para la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes: experiencia de México con el PTMT México - Canadá (30 MIN - Daniel Aguado, Gobierno de México)

Espacio para preguntas y respuestas sobre la presentación (15 MIN)

- Experiencia de México

Programa de abogados consultores como apoyo para brindar orientación y dar seguimiento a casos laborales concretos de connacionales.

Programa Técnico Jurídico Especializado (PROTEJE) como herramienta legal para tomar parte en litigios de alto impacto y demandas colectivas, particularmente en casos de violaciones a derechos laborales de connacionales en aquellos casos que tienen el potencial de generar jurisprudencia y sentar precedentes para casos subsecuentes.

La experiencia de la Opinión Consultiva OC-18/03 (35 MIN – Luis Gabriel Ferrer, Gobierno de México)

Espacio para preguntas y respuestas sobre la presentación (15 MIN)

12:40 - 13:55 pm

Almuerzo ofrecido a las delegaciones

13:55 - 14:25 pm

Recapitulación y explicación de trabajo en grupos

- Presentación de la relatoría de las sesiones de la mañana (Ricardo Cordero – OIM)
- Explicación de metodología a aplicar para trabajo en grupos, conformación de grupos y designación de moderadores (Dra. Rodríguez, Gobierno de Nicaragua)

14:25 - 16:10 pm

Trabajo en grupos

Lineamientos para el trabajo en grupos:

- Se organizarán 2 grupos de trabajo, cada uno con un moderador y un relator.
- Moderador: Efectúa un resumen de los puntos a trabajar, basado en las ideas vertidas en las presentaciones y las reflexiones del grupo, tomando la dirección de la discusión.
- Relator: organizar un resumen puntual, con la asistencia del moderador, de lo propuesto por el equipo, para ser presentado a la plenaria después del receso.

El trabajo en grupos se enfocaría en los siguientes puntos:

- Grupo 1: Desarrollo de un plan de acción básico a nivel regional para la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes desde las autoridades consulares en los países de origen, tránsito y destino (Modera: Martha Olivia Gutiérrez, Gobierno de Nicaragua).
- Grupo 2: Desarrollo de un plan de acción básico a nivel regional para la prevención de la trata con fines de explotación laboral desde las

autoridades consulares en los países de origen, tránsito y destino (Modera: Sra. Hellen Montenegro, Gobierno de Nicaragua).

16:10 - 16:30 pm

Receso

16:30 - 15:10 pm

Presentación y validación en plenario de los resultados del trabajo en grupos por parte de los relatores y cierre del día (Modera: Gobierno de Nicaragua)

17:10 - 17:25 pm

Cierre del evento (Gobierno de Nicaragua)

LISTA DE PARTICIPANTES

NOMBRE	CARGO	INSTITUCIÓN	PAÍS
Cornelio Cáceres Ruiz	Jefe de análisis de documentos	Servicio Nacional de Migración	Panamá
Gabriela Ramos	Coordinadora de asistencia y coordinación consular	Ministerio de Relaciones Exteriores	Panamá
Priscilla Díaz	Analista	Servicio Nacional de Migración	Panamá
Maribel Muñoz	Asistente de proyecto	Secretaría Técnica de la CRM	Costa Rica
Oliver Bush	Coordinador	Secretaría Técnica de la CRM	Costa Rica
Renán Rodas	Especialista en TI	Secretaría Técnica de la CRM	Costa Rica
Sophia Granberg	Pasante	Secretaría Técnica de la CRM	Costa Rica
Berta Fernández Alfaro	Especialista en política migratoria	OIT,	Nicaragua
Alexandra Bonnie	Coordinadora área de gestión de la migración	OIM	Nicaragua
Carmen Paola Zepeda	Oficial a cargo	OIM	Nicaragua
Ricardo Cordero	Especialista regional en migración laboral	OIM	Costa Rica
Robert Paiva	Director Regional para Centroamérica, México y Caribe	OIM	Costa Rica
Salvador Gutiérrez	Especialista regional en política y enlace	OIM	Costa Rica

NOMBRE	CARGO	INSTITUCIÓN	PAÍS
Tasha Young	Foreign services officer	Ministry of Foreign Affairs	Belize
María Manuela Ureña Ureña	Asesora consular Departamento consular	Ministerio de Relaciones Exteriores	Costa Rica
Sara Castillo	Directora ejecutiva	CONAMAJ	Costa Rica
Walter Fonseca Ramírez	Asesor del despacho del VM	Ministerio de Relaciones Exteriores	Costa Rica
Ingrid Zúñiga Menjívar	Técnica de política migratoria	Ministerio de Relaciones Exteriores	El Salvador
José Manuel Castillo Pérez-Gómez	Fortalecimiento de organizaciones de salvadoreños	Ministerio de Relaciones Exteriores	El Salvador
Sandra Maribel Lovo Menjívar	Jefe Departamento de Extranjería	Dirección General de Migración y Extranjería	El Salvador
Helen Iracema Escobar Ocampo	Encargada de trabajadores temporales	Ministerio de Relaciones Exteriores	Guatemala
Luis Ernesto Molina	Encargado de trabajadores temporales	Ministerio de Relaciones Exteriores	Guatemala
Consuelo María Maas Maldonado	Encargada de detenidos por delitos en el exterior	Secretaría de Relaciones Exteriores	Honduras
Jacqueline Abudoj	Consejera y encargada de asuntos consulares	Secretaría de Relaciones Exteriores	Honduras
Daniel Aguado Ornelas	Subdirector de políticas de protección a mexicanos	Secretaría de Relaciones Exteriores	México

NOMBRE	CARGO	INSTITUCIÓN	PAÍS
Luis Gabriel Ferrer Ortega	Director de litigios LI, consultoría jurídica	Secretaría de Relaciones Exteriores	México
Ana Cecilia Solís Díaz	Directora de protección a nacionales	Ministerio de Relaciones Exteriores	Nicaragua
Hellen Montenegro PARRALES	Especialista en asuntos consulares y migratorios	Ministerio de Relaciones Exteriores	Nicaragua
Iury Orozco Rocha	Directora general consular	Ministerio de Relaciones Exteriores	Nicaragua
Luciana María Chávez Talavera	Especialista en asuntos consulares y migratorios	Ministerio de Relaciones Exteriores	Nicaragua
Luis Horacio Argueta González	Responsable del Depto. de Migración Laboral	Ministerio del Trabajo	Nicaragua
Martha Olivia Gutiérrez Vega	Especialista en política migratoria	Ministerio de Relaciones Exteriores	Nicaragua
ww	Directora de servicios consulares	Ministerio de Relaciones Exteriores	Nicaragua
Martín Antonio Jarquín López	Director de fronteras	Dirección General de Migración y Extranjería	Nicaragua
Miguel Ángel Padilla Gutiérrez	Resp. coordinación de políticas interinstitucional	Ministerio del Trabajo	Nicaragua
Noelia Ramírez	Especialista en planificación, seguimiento gestión	Ministerio de Relaciones Exteriores	Nicaragua
Pamela Aguilar Mora	Directora de Extranjería	Dirección General de Migración y Extranjería	Nicaragua

NOMBRE	CARGO	INSTITUCIÓN	PAÍS
Mirtha De Moya	Vicecónsul en San Juan, Puerto Rico	Consulado General en San Juan Puerto Rico	República Dominicana
Nallibe Sapeg Padilla	Consejera Enc. División Protección Dominicanos Exterior	Ministerio de Relaciones Exteriores	República Dominicana

FOTOGRAFÍAS DEL SEMINARIO-TALLER







Conferencia Regional sobre Migración
Regional Conference on Migration



Organización
Internacional
para las
Migraciones

La Conferencia Regional sobre Migración (CRM) es un foro intergubernamental establecido en el año 1996 para mantener el diálogo y el intercambio de ideas, así como de experiencias para la reflexión conjunta y la cooperación en cuestiones migratorias de interés común para los países participantes.

Los once países miembros de la CRM son: Belice, Canadá, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana.

Para mayor información, contacte a:
crmst@iom.int

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para ayudar a encarar los desafíos que plantea la migración a nivel operativo; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de las personas migrantes.

Para mayor información, contacte a Sofia Salas: ssalas@iom.int

Este Seminario-Taller se realizó en el marco del proyecto “Mejorando la administración de la migración laboral en Centroamérica y República Dominicana (MAML-CA-RD)”, financiado por el gobierno de Canadá. El mismo tiene como objetivo promover una gestión moderna, integral y efectiva de los flujos migratorios laborales a través de la adopción de políticas públicas y acciones concretas.

ISBN: 978-9968-542-37-1



9 789968 542371