

Universidad Nacional de Costa Rica

Sistema de Estudios de Posgrado-Instituto
de Estudios Latinoamericanos

Posgrado Profesional en Estudios Latinoamericanos
con énfasis en Cultura y Desarrollo

Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para
el trabajo con personas trabajadoras migrantes desde
una perspectiva cultural: El caso de la Asociación
Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEPP)

Paola Cecilia Vargas

Heredia, diciembre de 2014

331.88

B136m

Trabajo presentado para optar al grado de Magíster en
Estudios Latinoamericanos con énfasis en Cultura y
Desarrollo cumple con los requisitos establecidos
por el Sistema de Estudios de Posgrado de la
Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

Universidad Nacional de Costa Rica

Sistema de Estudios de Posgrado-Instituto de Estudios Latinoamericanos

Posgrado Profesional en Estudios Latinoamericanos con énfasis en Cultura y
Desarrollo

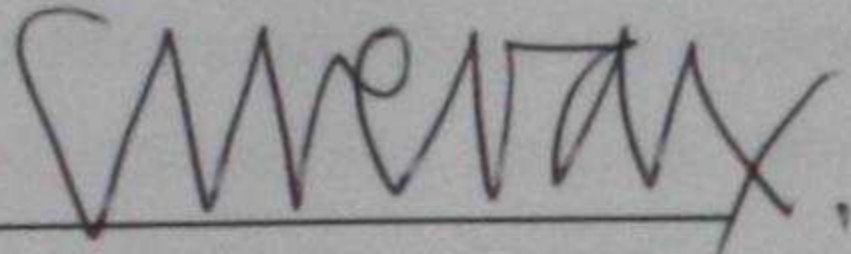
**Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el trabajo con
personas trabajadoras migrantes desde una perspectiva cultural: El
caso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados
(ANEP)**

Paola Badilla Vargas

Heredia, diciembre de 2014

Trabajo presentado para optar al grado de Magíster en Estudios Latinoamericanos con énfasis en Cultura y Desarrollo cumple con los requisitos establecidos por el Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional. Heredia. Costa Rica.

Tribunal examinador



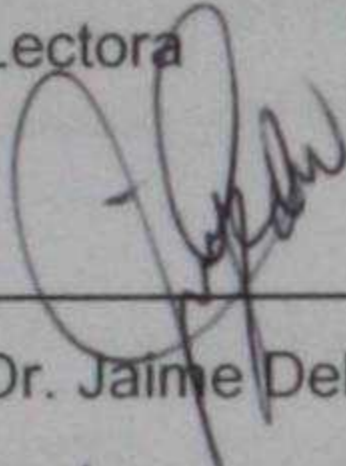
Dr. Rafael Cuevas Molina

Tutor



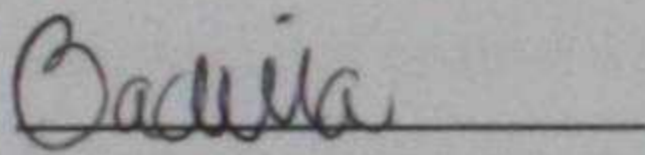
Licda. María Laura Sánchez Rojas

Lectora



Dr. Jaime Delgado Rojas

Lector



Paola Badilla Vargas

Sustentante

Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el trabajo con personas trabajadoras migrantes desde una perspectiva cultural: El caso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

Trabajo presentado para optar al grado de Magíster en Estudios Latinoamericanos con énfasis en Cultura y Desarrollo cumple con los requisitos establecidos por el Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional. Heredia. Costa Rica.

Resumen

Discutir sobre migración implica un abordaje reflexivo y multidimensional. Las migraciones son procesos totales en tanto su naturaleza, actores sociales y consecuencias. Asimismo este fenómeno es atravesado por aspectos personales y colectivos de tipo económico, social, como político y cultural, en escala micro (ciudad, país) y macro (región, mundial). De los millones de personas que migran en el mundo, la mitad lo hace motivada por razones laborales (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p.1.), lo que conlleva innegablemente a un reconocimiento de la vinculación entre el mundo del trabajo y el fenómeno de la migración.

En esta integralidad de lo laboral-lo migratorio, se descubren relaciones de poder, redes de apoyo y acercamientos jurídicos, pero sobre todo surgen colateralmente imaginarios socioculturales hacia quienes migran (nuevos vecinos) por parte de las personas nacionales y viceversa. Específicamente, la categoría social de clase trabajadora está sometida a la nacionalidad de quien realiza el trabajo y surgen por tanto en la convivencia interferencias expresadas en mitos y prejuicios.

Las organizaciones sindicales como defensoras de la igualdad de condiciones laborales para todas las personas y como promotoras del concepto del trabajo decente, basado en un enfoque de Derechos Humanos (DDHH), deben agenciar mecanismos para identificar estas interferencias e implementar **buenas prácticas** para superarlas. Lo anterior conducirá a un real reconocimiento del principio de no discriminación en lo laboral, que a la postre repercutirá en prácticas cotidianas saludables (perspectiva cultural).

Cabe anotar que el concepto de **buenas prácticas** refiere a " ejemplos de programas y acciones [positivas] realizadas " en todo el mundo y entre

organizaciones internacionales para enfrentar los retos de la migración laboral" (Organización Internacional para las Migraciones, 2010, p.xvii). Así, deben cumplirse tres criterios: 1. Es posible su réplica al adaptarlas a cada contexto 2. Presentan un grado de éxito, es decir, no son simples intenciones y 3. Se apegan a los marcos legales internacionales y nacionales (Ibid).

Por tanto, en función de conocer en un espacio real como han sido las prácticas llevadas a cabo en relación con la temática de lo sindical lo migratorio, el presente trabajo final de graduación (TFG) consistió en examinar la dinámica político-organizacional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), con el fin de conocer su experiencia en el trabajo con población trabajadora migrante, específicamente nicaragüense, para sistematizarla, evaluarla y aprender de lo vivenciado.

Por la naturaleza del Plan de Estudios de la Maestría en Estudios Latinoamericanos con Énfasis en Cultura y Desarrollo, la intervención incorporó una contextualización sociocultural y laboral del fenómeno de la migración en la región Centroamericana, no solo desde fuentes documentales, sino desde los saberes de las personas participantes. Se avocó a discutirla, incorporando las percepciones expresadas por personas trabajadoras costarricenses y personas trabajadoras migrantes nicaragüenses de unas hacia otras y viceversa. De esta manera, se logró desde los insumos generados, articular posibilidades para la comprensión de las implicaciones culturales y laborales de trabajar la integralidad migratorio-laboral.

Descriptorios

Migración laboral, Educación sindical, Sindicalismo ciudadano, Migrantes nicaragüenses en Costa Rica, Trabajo Decente, Derechos Laborales, América Central.

Agradecimiento

Expreso mi gratitud para con la ANEP, su dirigencia y todo el personal, en especial a quienes participaron de los talleres, por compartir sus vivencias laborales y confiar en mí, para la realización de esta práctica. Sin el apoyo operativo y el respaldo de todas las Unidades, en especial de la Coordinadora de la Unidad de Capacitación y Formación Político-Sindical (UCFPS), María Laura Sánchez Rojas, asesora y lectora de este TFG, los logros planteados no hubieran sido posibles en la dimensión esperada. Muchas gracias a Emmanuel y a Fidelina.

Agradezco al equipo de la Unidad de Información y Comunicación (UIC), por la asesoría y producción del cortodocumental. Randall, muchas gracias. Gracias al Equipo GMIES por su transferencia de conocimientos, en especial a Araceli por su colaboración solidaria.

Igualmente, elevo un reconocimiento a las personas trabajadoras migrantes quienes participaron directamente en la investigación, por compartir sus experiencias, sus saberes y desde sus realidades dotar a esta investigación de un sentido de acción fuera de la academia. Gracias en especial a doña Ana y a don Ángel.

Gracias a don Marco Vinicio y a doña Ana Arias por su apoyo a mi candidatura. Agradezco a los profesores-as de la MELA y a mi tutor, por guiarme en nuevas rutas de decolonialidad de mente. A mis compañeros-as, en especial a Letty, Félix, Julio y Caro, quienes durante el Programa de Maestría compartieron de la forma más altruista y me brindaron desde sus realidades nuevas perspectivas de mirar esta globalidad-mundo-s.

Gratitud incalculable para con mi familia escogida, por el apoyo a lo largo de estos años del Programa y de mi vida como estudiante –que ya son muchos. Sus palabras, pero la naturaleza solidaria que los-as caracteriza como seres únicos han nutrido los párrafos de este documento. Gracias entonces a: Marila, Lauren, Caro Acuña, Caro Chan, Érica, Alf, Elmer, Tony, María y Gos. A mi flamenca y cómplice de vida, Ligia y a mi querida mamá postiza Xinia.

Gracias Gabriel por inspirarme a cuestionar los fenómenos sociales. A Fabián por su dedicación. A Ileana por cuidarme como hermana mayor. Rolando gracias por los “rides”, siempre oportunos. A Sebas y a Jose Pablo por provocarme a construirles un mundo mejor. A mi mamá, Angélica por reencontrarme en la vida.

Para todos-as ustedes es el esfuerzo que hizo posible este documento.

Dedicatoria

Los derechos se toman, no se piden; se arrancan, no se mendigan. – José Martí (1853-1895)

A mi luchador social predilecto, quien desde niña me construyó en el más generoso altruismo. Las horas trabajadas y la responsabilidad social de este proyecto son tuyas.

A la memoria de una trabajadora doméstica y de fábrica, matrona, cuya conciencia social fue aprendida no en la academia, sino en la convivencia de los Barrios del Sur. Ahí donde se deben nutrir semillas para la construcción de un mundo mejor.

Índice

Tribunal examinador.....	ii
Resumen.....	iii
Agradecimiento	v
Dedicatoria.....	vi
Índice	vii
Cuadros.....	ix
Figuras.....	x
Acrónimos y abreviaturas	xi
Introducción	12
Justificación	15
Sobre la organización	16
Capítulo 1: De la temática y la investigación.....	20
1.1. Antecedentes.....	21
1.1.1. Migración laboral en la región centroamericana.....	21
1.1.2. Migración laboral como cuestión sindical: desde la OIT.....	23
1.1.3. Migración laboral como cuestión sindical: en la ANEP.....	25
1.1.3.2. Acuerdo ANEP-FNT.....	25
1.1.3.3. Proyecto ANEP-GMIES.....	26
1.1.3.4. Comité Inter-Sindical por los derechos de las personas trabajadoras migrantes (CI-CR).....	27
1.2. Objetivos	29
Objetivos generales.....	29
1.2.2. Objetivo específicos	29
Capítulo 2: Referentes teóricos y diseño metodológico	30
2.1. Referentes teóricos.....	31
2.1.1. Migración, transnacionalidad y cultura.....	31
2.1.2. Migración, transnacionalidad y sindicatos	33
2.1.3. Migración y mundo laboral	34
2.1.4. Migración y derechos humanos.....	36
2.1.5. Migración, prácticas y actitudes culturales	40

2.1.6. Migración, sindicalismo ciudadano y educación popular.....	41
2.2. Diseño metodológico.....	43
2.2.1. Población participante.....	43
2.2.2. Revisión bibliográfica	46
2.2.3. Entrevistas documentales	47
2.2.4. Entrevista grupal	48
2.2.5. Cuestionarios de opinión	48
2.2.6. Grupos Focales	51
2.2.7. Sistematización	52
Capítulo 3: Memoria del proceso vivencial.....	55
3.1. Abriendo camino: del acceso a la organización sindical	56
3.2. Despertando el interés por la temática: de lectura en lectura.....	59
3.3. Escuchando atentamente: de las experiencias y los saberes de otras personas	60
3.4. Cosechando opiniones y percepciones: de pregunta en pregunta.....	65
3.5. Compartiendo y construyendo: del trabajo en los espacios dinámicos.....	68
3.6. Sistematizando para socializar: de la devolución de lo aprendido.....	89
Capítulo 4: Reflexión de la experiencia,.....	94
Conclusiones y Recomendaciones.....	94
4.1. Reflexión-Análisis.....	95
4.1.1. Migración laboral: una Centroamérica heterogénea y contradictoria.....	95
4.1.2. Migración laboral: un asunto de agenda sindical	105
4.2. Conclusiones	110
4.3. Recomendaciones	115
Referencias bibliográficas	121
Documentos impresos	121
Documentos electrónicos	124
Otras fuentes	126
Anexos.....	127

Cuadros

Cuadro n.1. Personal ANEP: Cuestionarios completados por unidad organizativa según sexo	66
Cuadro n.2. Población Migrante: Cuestionarios completados según lugar de aplicación por sexo	67
Cuadro n.3. Costa Rica Costa Rica: Población Inmigrante según país de nacimiento pro grupo de edad.	100
Cuadro n.4. Mercado Laboral del Flujo laboral Nicaragua Costa Rica	102

Figuras

Figura n.1. Mapa de Flujos Migratorios en la Región Centroamericana.....	23
Figura n.2. Extractos de los Acuerdos de la JDN en relación con la práctica.....	57
Figura n.3. Taller UDO: Proclamas	74
Figura n.4. Talleres Otras Unidades: Proclamas.....	78
Figura n.5. Análisis FODA. Evaluando el trabajo de ANEP en lo migratorio-lo sindical.....	88
Figura n.6. Acciones puntuales para el trabajo de ANEP en el tema migratorio.....	89
Figura n.7. Cuestionarios Personal ANEP. Estimación del número de migrantes nicaragüenses.	98
Figura n.8. Cuestionario Población Migrante: Condición de Irregularidad y Trabajo decente.....	101
Figura n.9. Cuestionario Personal ANEP: Condición de Irregularidad y Trabajo decente	103
Figura n.10 Cuestionarios Personal ANEP: CCSS y los-las migrantes.....	104
Figura n.11. Cuestionarios Personas Migrantes: Opiniones sobre el acceso igualitario a los DDLL.....	105
Figura n.12. Cuestionarios Población Migrante. Conocimiento sobre el trabajo de ANEP	106
Figura n.13. Cuestionarios Población Migrante. Intención de buscar apoyo de algún sindicato	108
Figura n.14. Marco jurídico nacional de Costa Rica y su contraste con el enfoque de DDHH.....	109

Acrónimos y abreviaturas

ANEP	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CI-CR	Comité Inter-Sindical por los derechos de las personas trabajadoras migrantes
CMTC	Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses
COSIBACR	Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica
CSJMP	Central Social Juanito Mora Porras
CTRN	Confederación de Trabajadores Rerum Novarum
DDHH	Derechos Humanos
DDLL	Derechos Laborales
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
FES	Fundación Friedrich Ebert Stiftung
FNT	Frente Nacional de Los Trabajadores
GMIES	Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador
JDN	Junta Directiva Nacional, ANEP
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
PAE	Programa de Ajuste Estructural
REDNAM	Red de Organizaciones Civiles para las Migraciones Costa Rica

Introducción

La migración ha acompañado la historia de la humanidad. Desde sociedades prehispanicas hasta nuestros días, los seres humanos hemos estado en movimiento. Asimismo, existen múltiples razones para migrar y entre ellas, la migración en busca de trabajo es uno de los fenómenos más complejos por sus causas y efectos psicológicos, políticos, sociales y culturales. Según la Organización de Naciones Unidas (ONU), los flujos transfronterizos de la migración laboral van en aumento. Para ilustrar, de “los 190 millones de migrantes internacionales...85 millones eran trabajadores migrantes” en 2008 y se espera que la tendencia continúe creciendo durante las próximas cuatro décadas (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. 36).

La región centroamericana no es la excepción. “Se estima que alrededor del 12% de una población que supera los 40 millones de habitantes [reside] en un país diferente al...que nació, ya sea dentro de la misma región o fuera de ella”, lo cual hace de la migración laboral un fenómeno de “dimensiones estructurales” (Morales, 2012, p. 7). Por tanto, se justifica la necesidad de abordar esta temática por parte de diferentes actores desde una perspectiva integral, la cual considere causas, consecuencias y proponga alternativas de acción. Los sindicatos están llamados a encaminar tareas de estudio, sensibilización y trabajo en procura de asumir la migración laboral como un tema sindical, es decir, un asunto que les compete, por cuanto este fenómeno es parte del mundo del trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. vii).

Específicamente, el autoreconocimiento de las personas migrantes en su condición de trabajadores y trabajadoras con derechos laborales (DDLL) y derechos humanos (DDHH) y el reconocimiento que hagan de ellas las organizaciones gremiales permiten identificar vacíos jurídicos y organizativos en torno a la migración con motivos laborales. Por ejemplo, se debe gestionar



FI-002291

331.88
B136 m

la universalidad del trabajo decente más allá del estatus migratorio de una persona. De igual forma, los sindicatos se benefician de contar con afiliados y afiliadas migrantes por varias razones y esta población se beneficia de estar sindicalizada. Así, en esta interacción se encierran formas colaborativas para potenciar una agenda propositiva hacia una gestión del fenómeno migratorio donde el bienestar de quienes migran sea eje transversal.

La ANEP ha comenzado a abrir espacios para la integralidad del tema laboral-migratorio desde 2010, con la firma en 2013 del acuerdo inter-sindical con el Frente Nacional de Los Trabajadores (FNT) de Nicaragua y la puesta en marcha de proyectos con otras organizaciones de la sociedad civil. En este sentido, resultó relevante sumergirse en el proceso, con el fin de sistematizar la experiencia, registrar aciertos e identificar oportunidades de mejora desde una perspectiva cultural, la cual incorporara la contextualización de la migración laboral, por dos razones.

Uno, por lo que implica para trabajadores y trabajadoras costarricenses la llegada de población trabajadora extranjera, en conjunto con la construcción de estereotipos asociados, la xenofobia y prácticas discriminatorias. Los sindicatos no están exentos de adolecer de estos prejuicios y si se pueden reconocer estas limitaciones, se puede realizar un trabajo real entre costarricenses y migrantes. Dos, porque al considerar lo cultural dentro de la temática migración-laboral, se da espacio para documentar e incorporar también las percepciones de los y las migrantes sobre el trabajo sindical y así el papel de la población trabajadora migrante se vuelve activo en lugar de pasivo.

En suma, al incorporar la dimensión de lo cultural, se tejieron posibilidades para una mejor comprensión de las dinámicas entre los actores involucrados,

puesto que se reconocieron los complejos aspectos contextuales de la realidad centroamericana, en relación con la migración.

Al considerar los aspectos expuestos, resultó justificable la relevancia de este proceso de intervención investigativa, como un aporte para la construcción de un cuerpo de acciones sindicales, las cuales no solo promuevan la protección de los DDLL de los trabajadores y las trabajadoras migrantes, sino que también incorporen lo cultural para la potencialidad de espacios libres de xenofobia, donde la población migrante logre una identificación organizativa y una participación activa.

Así, la práctica dirigida se orientó a la gestión de formas dialógicas en el quehacer diario entre los actores involucrados: personal del sindicato y población migrante nicaragüense, las cuales incidan a mediano plazo en acciones afirmativas para los y las migrantes. Lo anterior se propuso lograr por medio de: **a.** La sistematización del trabajo realizado a la fecha por este sindicato y durante esta práctica de investigación **b.** La instrumentalización de insumos (Reseña, Cortodocumental y Guía ABC) para comprender la migración laboral como cuestión sindical y **c.** La posterior socialización de éstos con todo el personal del sindicato, con afiliados y afiliadas y con otras organizaciones sindicales.

El proceso de esta práctica dirigida ha sido sistematizado -en este informe final- en cuatro capítulos. El Capítulo 1 refiere a los antecedentes y objetivos propuestos. El Capítulo 2 expone los referentes teóricos que sirvieron para acercarse al proceso investigativo, así como la metodología diseñada para el cumplimiento de los objetivos. El Capítulo 3 describe el trabajo de campo y finalmente en el Capítulo 4 se discute sobre la experiencia y se anotan las conclusiones y recomendaciones a las cuales se llegó.

Justificación

Como afiliada a la ANEP, he tenido la oportunidad de observar de cerca el trabajo que realiza este sindicato, el cual no solamente incluye reivindicaciones por salarios. Esta organización desde hace varias décadas ejecuta acciones dirigidas a la construcción de un país más solidario e incluyente, desde la lucha, pero también desde la reflexión. Cuando conocí a la abogada Fidelina Mena Corrales, encargada del Proyecto "Trabajadores y Trabajadoras Migrantes Ejercen sus Derechos"¹, el cual es una colaboración entre ANEP, otras organizaciones sociales² y el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), y la labor que estaba impulsando con población migrante nicaragüense, constaté el interés de este sindicato por grupos de población vulnerabilizados.

Posteriormente, participé en actividades en las comunidades de Guararí (Heredia) y La Carpio (Uruca), donde me fui involucrando con la problemática de las personas migrantes nicaragüenses. Así, se iba despertando el interés por trabajar el tema de la migración para el TFG, el cual se fue afianzando al identificar prácticas discriminatorias de algunas personas en el sindicato, como bromas de carácter xenófobo contra población nicaragüense (Opinión

¹ Este proyecto surge de un antecedente clave que vale la pena citar, por cuanto su naturaleza en relación con las dinámicas de la migración en la región y las relaciones políticas de las naciones. Con el financiamiento del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL por sus siglas en inglés) y, según esta instancia, con el fin de procurar un ambiente de respeto a los derechos de los y las migrantes, pero también de forma más pragmática y paralela políticamente hablando, para disminuir el flujo migratorio hacia esa región del continente, funcionó por lapso de cinco años (finalizó en febrero 2013), el proyecto denominado "Todas y todos trabajamos". Esta iniciativa contó con la participación de varias organizaciones de la sociedad civil. Lo más relevante del mismo quedó plasmado en la figura de los Centros de Derechos Laborales (CDL), los cuales funcionaron con el objetivo didáctico y de asesoría legal a la población trabajadora migrante. Debido a los réditos en cuanto a coordinación con otras organizaciones, reconocimiento de la población meta, es que con el financiamiento económico de *Open Society Foundation* (OSF) se enmarca este nuevo proyecto del cual ANEP formó parte y cuya coordinación estuvo a cargo de GMIES (Sandoval, 2012, p. 4).

² SOLETERRE y Caritas en El Salvador y Help For Progress en Belice.

expresada por una funcionaria de la ANEP en el Taller para Otras Unidades Operativas, realizado el 24/07/2014) y al advertir algunos problemas con respecto al funcionamiento de la Seccional ANEP-FNT Trabajadores y Trabajadoras Migrantes.

Este último aspecto reveló la necesidad de ordenar la información en relación con el trabajo en el tema migratorio, la cual estaba sumamente dispersa y era desconocida por la gran mayoría de la dirigencia y el personal, en especial de la Junta Directiva Nacional (JDN) y las Unidades Operativas del sindicato.

En suma, los anteriores antecedentes permitieron evidenciar la posibilidad de trabajo para realizar la práctica de investigación y potenciar: 1. Una comprensión de las migraciones laborales como un tema sindical de imperativo abordaje 2. La caracterización de los procesos migratorios en la región centroamericana y 3. La identificación de las razones que llevan a prácticas culturales discriminatorias Así, el TFG resultaría de valor institucional y para la población migrante en general.

Sobre la organización³

Breve Historia

La ANEP se fundó como sindicato de afiliación directa o de primer orden⁴, el 19 de agosto de 1958 y cuenta actualmente con alrededor de 14 mil afiliados y afiliadas cotizantes, es decir, pagan su membresía puntualmente. Mayoritariamente pertenecen al sector público.

³ Los insumos para la elaboración de este apartado se generaron a partir de una entrevista al Secretario General de la ANEP, Albino Vargas Barrantes, la cual se llevó a cabo en su oficina el viernes 25 de abril del año en curso. Igualmente se tomó información del Sitio Oficial de este sindicato. Para la referencia completa, véase apartado de Referencias Bibliográficas.

⁴ Existen tres niveles de organización sindical: Primer Orden: Los sindicatos de base, de afiliación directa. Segundo Orden: Las federaciones que agrupan dos o más sindicatos y de Tercer Orden: las centrales o confederaciones.

No fue hasta 1998, cuando por reforma al Estatuto se abrió la afiliación a personas trabajadoras del sector privado, para adecuarse a los cambios ocasionados por los Programas de Ajuste Estructural (PAE) impuestos por el modelo neoliberal y como una forma de reconocer las dificultades que existían (y aún se mantienen) de afiliación en este sector de la economía. Por ejemplo, la represión patronal, el miedo a perder el empleo, e incluso estereotipos negativos asociados al y a la dirigente sindical, a sabiendas que la libertad sindical es un derecho humano fundamental y que trascendentales conquistas sociales han salido producto de la lucha sindical.

Estructuras Organizativas

Su estructura está compuesta de la siguiente forma. Políticamente, la **Asamblea General** es la máxima figura de toma de decisiones; la integran todas las personas afiliadas cotizantes y se reúne dos veces por cuatrienio: a medio periodo (cada dos años) y a fin de periodo, espacio éste que elige por votación directa y secreta (sistema de papeletas) a los y a las representantes a la **Junta Directiva Nacional (JDN)**, 19 titulares y 5 suplentes.

Continúan en jerarquía, y dentro del colectivo de dirección, la JDN y las **Secretarías con denominación propia**, las cuales atienden áreas específicas del quehacer sindical cotidiano. Éstas son:

- Secretaría General
- Secretaría General Adjunta
- Secretaría de Finanzas y Administración
- Secretaría de Género
- Secretaría de Juventud

Es importante anotar que las dos últimas son de reciente formación, producto de la reflexión institucional que evidencia el interés del sindicato por dirigir su trabajo a áreas que no están asociadas a la tradición histórica del movimiento

sindical y las cuales son estratégicas en el contexto latinoamericano y global de los movimientos sociales, hacia una sociedad más justa e incluyente.

La unidad organizacional de base, más cercana a la población laboral afiliada en determinado sector institucional y/o productivo es la **Seccional**. Existen alrededor de ciento quince y la lista muestra una gran representatividad a saber 1. Por ejemplo, en el sector público: Seccional de la Municipalidad de San José, Seccional de la Orquesta Sinfónica Nacional y Seccional de la Imprenta Nacional y 2. En el sector privado: Seccional de Saloneros y Saloneras, Seccional Taxistas y la antes mencionada Seccional ANEP-FNT Trabajadores y Trabajadoras Migrantes.

La **estructura operativa** de la ANEP está dividida en las siguientes seis unidades:

- Unidad de Asesoría Jurídica (UAJ)
- Unidad de Capacitación y Formación Político-Sindical (UCFPS)
- Unidad de Desarrollo Organizacional (UDO)
- Unidad de Economía, Finanzas y Administración (UEFA)
- Unidad de Información y Comunicación (UIC)
- Unidad de Relaciones Políticas (URP)

En total trabajan, de forma asalariada, cincuenta personas, entre personal administrativo y promoción sindical.

Unidad Político-Sindical

ANEP se encuentra adscrita desde hace diez años a la Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP). Este es un espacio jurídico de articulación intersindical para (entre otros aspectos) tener interlocución ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A nivel de la CSJMP, se discuten temas país de índole socio laboral.

A lo largo de los últimos quince años, la ANEP ha trabajado cuidadosamente una "agenda-país", a partir de la elaboración de propuestas con otros sindicatos y con organizaciones de la sociedad civil. Entre algunas, se citan las siguientes:

- *"Costa Rica hacia la Tercera República, Los Desafíos Nacionales de cara al Siglo XXI"*, en 2003, presentada por los sectores productivos como alternativa a la firma del TLC Centroamérica y República Dominicana.
- *"Por una Costa Rica inclusiva y solidaria" ("Crisol")*, de cara al proceso electoral nacional de 2006.
- Para el año 2010, se presentó *"Diez medidas para enfrentar la crisis económica con inclusión social y productiva"*.
- Más recientemente (2013), y de cara al proceso electoral del 2014, se presentó la propuesta *"Hacia una reforma fiscal para el desarrollo y la reactivación del empleo"*.

Ubicación Física e Información para contacto

Provincia de San José, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado", Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 – 8233 / 2257-9924 Fax 2257-8859

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr

Sitio web oficial: www.anep.or.cr

Capítulo 1: De la temática y la investigación

Resultó necesario contextualizar el tema de la migración laboral de forma general en la región centroamericana y propiamente en Costa Rica. De igual forma, fue de relevancia comprender la migración laboral como un asunto que le compete a los sindicatos. De aquí que fuera necesario, indagar sobre algunos principios previamente establecidos sobre este tema desde el organismo impulsor de esta conceptualización, la OIT. Además, en este apartado se exponen los tres espacios de trabajo sobre temática migratoria-laboral de la ANEP.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Migración laboral en la región centroamericana⁵

Más de cinco millones de personas originarias de América Central están en condición de inmigrantes en diferentes destinos. Esto equivale a más de 12% del total de habitantes de la región. En los flujos intrarregionales se concentra casi el 20% de las personas migrantes: más de medio millón de individuos en toda la región (FLACSO-Costa Rica, junio 2012, p.2).

“... la región es lugar de desplazamientos de personas trabajadoras, tanto por la necesidad que tienen ellas por contar con un empleo decente, como por la necesidad de las economías nacionales de contar con personas trabajadoras que complementen a las locales” (Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 8)

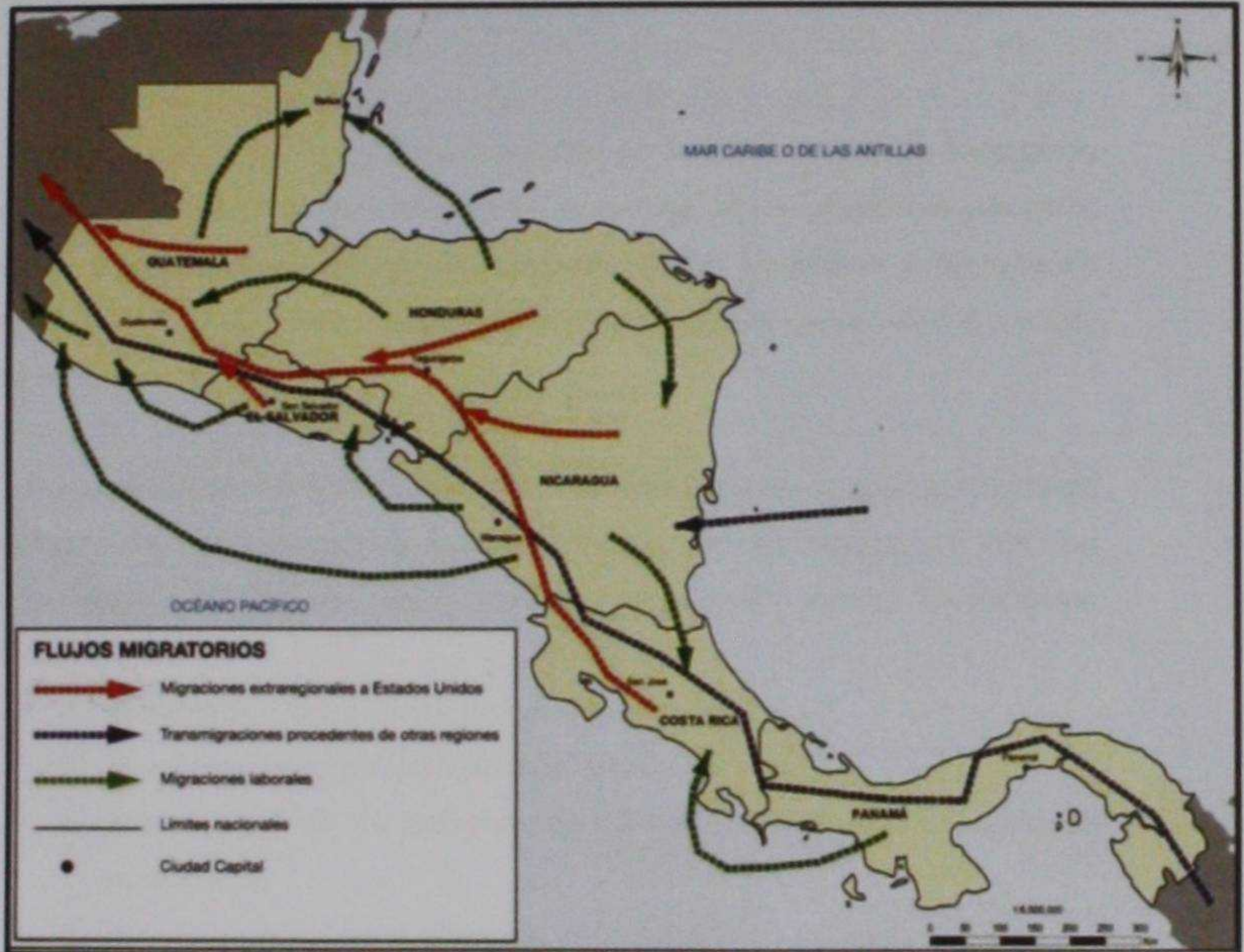
⁵ Este apartado funciona como una guía orientadora para situar al lector y a la lectora en los aspectos más significativos de las dinámicas de la migración internacional en la región (Centroamérica, Panamá y República Dominicana). Los datos fueron tomados mayoritariamente de FLACSO-Costa Rica (junio, 2012), OIT (2014) y Thompson (setiembre, 2014). La discusión en sí de las dinámicas es abordada en el Capítulo 4.

Las características más relevantes de este fenómeno se detallan a continuación:

- Existe una transnacionalización de los mercados de trabajo. La migración obedece a la demanda de fuerza de trabajo migrante, la cual a nivel global le deviene ventajas a los mercados.
- Los flujos migratorios suceden a lo interno de la región (intrarregionales), las cuales tienen un mayor peso que la emigración extrarregional (Ver Figura n.1).
- Es evidente la heterogeneidad en relación con aspectos laborales, sociales, demográficos e incluso espaciales.
- Las remesas constituyen una de las mayores fuentes de divisas para algunas economías de los países, como el caso de El Salvador.
- El 12% de fuerza laboral en el Costa Rica, lo conforman personas trabajadoras migrantes y el 80% de personas inmigrantes regionales en Costa Rica proviene de Nicaragua.
- Costa Rica, Belice y Panamá reciben a la mayoría de quienes migran (países receptores), siendo el primero de más alta concentración.
- Más del 50% del total de migrantes en El Salvador, Costa Rica y Guatemala son mujeres lo que indica una alta feminización de este fenómeno.
- La baja escolaridad es una constante, siendo la educación primaria la que indica un porcentaje mayor de aprobación (OIT, 2014, p. 9).

- La precarización de las condiciones laborales bajo las cuales se insertan los y las migrantes en los países de origen y en los receptores es otra constante.

Figura n.1.
Mapa de Flujos Migratorios en la Región Centroamericana.



Fuente: Tomado de FLACSO-Costa Rica, abril 2012, p.4.

1.1.2. Migración laboral como cuestión sindical: desde la OIT

Según datos de la Oficina Internacional del Trabajo, "el 90 por ciento de todos los migrantes internacionales" lo constituye trabajadores y trabajadoras migrantes y sus núcleos familiares. Sumado a esto, "un 40 por ciento...se desplazan de un país pobre a otro" (2013, p.1), por lo cual,

resulta imperante la búsqueda de los mecanismos que garanticen un trabajo decente para esta población. En Costa Rica, al igual que en muchas otras regiones del planeta, miles de migrantes, muchos de ellos y ellas en condición irregular, son sometidos y sometidas al irrespeto de sus DDLL. Lo anterior no solamente menoscaba su calidad de vida, sino que deteriora las conquistas laborales logradas.

En este contexto, la OIT y organizaciones sindicales han venido trabajando en la identificación y reconocimiento social de las migraciones laborales como un asunto que atañe directamente a los sindicatos y su agenda política. Así, la siguiente interrogante plantea algunos de los retos a los que se enfrentan.

“¿Por qué deben los sindicatos asumir el liderazgo de la promoción de un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos?” (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. vii). La respuesta incorpora los aspectos a continuación:

- a. la migración como parte del mundo laboral
- b. la universalidad de los derechos humanos
- c. la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras nacionales
- d. la potencialidad de la afiliación de trabajadores migrantes (Ibid).

Al considerar los anteriores puntos dentro del trabajo de los y las sindicalistas, se potencia un empoderamiento por parte de la población afiliada de sus derechos como trabajadores y trabajadoras, y al mismo tiempo se crean oportunidades para el trabajo de un **sindicalismo ciudadano**, es decir, aquel que ve más allá de lo gremial y que persigue la construcción de una sociedad solidaria y equitativa (Vargas, 2010).



Por ejemplo, más allá de las reivindicaciones gremiales, se pueden perseguir otras causas como el combate a la xenofobia y el racismo y la discriminación de género, entre otros (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. vii). Pensar el trabajo sindical como un asunto de clase, más allá de la nacionalidad, potencia un quehacer incluyente y no discriminatorio. Es por esto, que existe una conexión real entre los temas migratorio y laboral, que debe corresponder a una agenda gremial.

1.1.3. Migración laboral como cuestión sindical: en la ANEP

Como se ha mencionado antes, las tres experiencias organizativas sobre el tema, en las cuales se involucra este sindicato, representaron insumos necesarios a considerar dentro de la presente investigación.

1.1.3.2. Acuerdo ANEP-FNT

En 2010, la ANEP y el FNT, sindicato nicaragüense, iniciaron conversaciones en relación con la situación migratoria de trabajadores y trabajadoras nicaragüenses en territorio costarricense, las cuales culminaron en 2013 con la firma en Managua de un acuerdo “para la organización y defensa de los derechos humanos y laborales de los trabajadores inmigrantes” (Acuerdo ANEP-FNT, 13 febrero de 2013, documento no foliado), el cual, aun cuando sucinto, encierra los principios que la OIT propone para considerar las migraciones laborales como una cuestión trascendental en las agendas de ambas organizaciones sindicales.

En el documento, se hace referencia a la discriminación y “extrema marginalidad laboral” que sufren muchas personas trabajadoras migrantes en Costa Rica en cuanto al irrespeto de sus derechos laborales y humanos (Ibid). Se trazaron como objetivos: el fortalecimiento de las centrales sindicales en la lucha de los derechos laborales y humanos, el

acompañamiento de la normalización del estatus migratorio de las personas trabajadoras migrantes, la creación de una bolsa de trabajo para la población en cuestión. Además, ambos sindicatos se comprometieron a proporcionar tanto recursos humanos (representación jurídica y política) como materiales (instalaciones, microcomputador, papelería) para el cumplimiento de los anteriores objetivos” (Acuerdo ANEP-FNT, 13 febrero de 2013, documento no foliado).

Como parte del acuerdo firmado, se creó la Seccional ANEP-FNT Trabajadores y Trabajadoras Migrantes, como unidad operativa, encargada de la afiliación, representación, seguimiento y enlace con afiliados y afiliadas migrantes. Sin embargo, no ha funcionado a cabalidad y necesita ser reimpulsada, lo anterior debido a problemas en la continuidad de las dos juntas directivas que se han creado a la fecha. Si bien necesita consolidarse, lo cual se identifica como un reto importante, es necesario rescatar que se ha logrado la afiliación de alrededor de 250 migrantes⁶. Esta cantidad representa un número nada despreciable si se considera los contextos informales e irregulares donde esta población trabaja y las dificultades para el pago de la cuota por afiliación, sumado a los estereotipos en torno a trabajo de los y las sindicalistas y el miedo promovido por la represión de patrones hacia la sindicalización.

1.1.3.3. Proyecto ANEP-GMIES

Una parte importante del trabajo realizado desde ANEP se vincula a unir esfuerzos con otras organizaciones de la sociedad civil. Estas acciones si bien no están estrictamente ligadas a la naturaleza propia de una agenda sindical, tienen como común denominador principios avocados a la construcción de un país más solidario e incluyente. De aquí que en el tema de la defensa y

⁶ Dato suministrado por la Oficina de Afiliación de ANEP. Comunicación personal, 20/10/2014.

promoción de los DDLL en Centroamérica, la ANEP se involucró en el antes mencionado proyecto “Trabajadoras y trabajadores migrantes en Centroamérica ejercen sus derechos laborales”⁷. El mismo inició en 2013 y se planteó tareas que según la abogada especialista asignada para Costa Rica por este proyecto, Fidelina Mena Corrales, tuvieron un logro exitoso según los objetivos trazados: “capacitar, asesorar y crear espacios” recreativos (Comunicación personal, 16/05/2014).

Por ejemplo, se logró impartir capacitaciones sobre DDLL en las comunidades de La Carpio y luego en Guararí, por medio de talleres orientados a la población trabajadora migrante. Asimismo, se dio, y se sigue dando, asesoría jurídica. Además, se desarrollaron actividades lúdicas en el Parque de La Merced (San José), como cursos de peluquería, entre otros (Ibid). La ANEP participó con el acondicionamiento de un lugar para la atención de las personas trabajadoras migrantes, la convocatoria y el acompañamiento por parte de algunos funcionarios y funcionarias en las actividades realizadas⁸.

1.1.3.4. Comité Inter-Sindical por los derechos de las personas trabajadoras migrantes (CI-CR)

La ANEP, como miembro de la CSJMP, forma parte junto con la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC), la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y la Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica (COSIBACR) de una iniciativa de naturaleza intersindical que procura desde 2012 unir “en común esfuerzos para no sólo trabajar en defensa del respeto de los derechos laborales para las personas trabajadoras migrantes sino también para la aplicación efectiva de las políticas

⁷ Ver notas al pie 1 y 2, en la página 15 de este documento.

⁸ En este apartado, y debido a la naturaleza del mismo, solamente se reseña la experiencia. En el Capítulo 4 se evalúa este trabajo realizado, según el objetivo 4 del presente TFG.

migratorias⁹ (Comité Inter-Sindical por los derechos de las personas trabajadoras migrantes, 2014, documento no foliado).

Como visión, se pensó un trabajo intersindical hacia una integración igualitaria de la población trabajadora migrante en el país. De igual manera, su misión es “promover el respeto, la defensa y el cumplimiento de los derechos laborales y sindicales” de estos grupos, asumidos como DDHH fundamentales y también la difusión de las obligaciones que estas personas tienen. Se trazaron como ejes de acción: incidir para la ratificación de los convenios de la OIT pertinentes a tema (Convenios núm. 97 y núm.143) y la Convención de 1990 de la ONU, sensibilizar y formar por medio de documentación de fácil acceso y establecer una posición sindical en bloque sobre el tema que convoca (Ibid).

El CI-CR, a partir del 2013 y frente a la dinámica de la migración laboral dentro de la región de Centroamérica, ha venido trabajando conjuntamente con otras Centrales Sindicales de Nicaragua y Panamá (Triangulo Sur¹⁰), las cuales han establecido también un Comité Intersindical en cada uno de estos dos países. Desde este espacio sub regional y con el apoyo logístico y académico de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Costa Rica (FLACSO) y la Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES), se trabaja en “articular desde las organizaciones laborales y hacia otros actores sociales, gobiernos, sector empresarial y sociedad civil...acciones y actividades que permitan” exponer las carencias en torno a los DDLL de población trabajadora migrante (Ibid). Se han realizado dos Encuentros Intersindicales, el primero del 5 al 7 de junio de

⁹ Para operacionalizar la interlocución en el mundo laboral y por su naturaleza tripartita (gobiernos, empresarios y sindicatos), la OIT elige relacionarse con estructuras sindicales de tercer orden. (Albino Vargas, Comunicación personal, 06/08/2014).

¹⁰ El Triángulo Sur, es la zona transfronteriza intrarregional de flujos migratorios ente los países de Costa Rica, Nicaragua y Panamá. El triángulo Norte lo constituye El Salvador, Honduras y Guatemala. Por zona transfronteriza, se comprende una zona geográfica y cultural compartida por dos o más países.

2012 y el segundo del 25 al 27 de agosto del presente año, ambos en territorio costarricense.

1.2. Objetivos

Objetivos generales

- 1.2.1. Abordar la relación entre migración laboral y sindicalismo desde una perspectiva cultural.
- 1.2.2. Promover los derechos humanos y laborales de población trabajadora migrante y su participación activa dentro de la ANEP.

1.2.2. Objetivo específicos

1. Caracterizar cultural, social y económicamente la migración en Centroamérica, especialmente de personas nicaragüenses a Costa Rica.
2. Identificar la percepción que el personal de la ANEP tiene de población migrante en el país.
3. Identificar las percepciones que tienen los y las migrantes sobre el trabajo de los sindicatos hacia población trabajadora migrante.
4. Evaluar el trabajo de la ANEP con población trabajadora migrante.
5. Elaborar material documental y audiovisual que respalde el reconocimiento de la migración laboral como un asunto de interés sindical y promueva los derechos humanos y laborales de la población trabajadora migrante.

Capítulo 2: Referentes teóricos y diseño metodológico

2.1. Referentes teóricos

El diseño, sistematización y análisis de los resultados de esta práctica dirigida fueron respaldados por un conjunto de conceptos que se interrelacionan para contribuir a la comprensión de la información recopilada, las acciones de las personas participantes y los procesos organizativos en los cuales se compartió. Así, este apartado explora el fenómeno de la migración en su relación con aspectos culturales y laborales, los cuales dan cuenta de cómo este fenómeno abarca aspectos surgidos desde la construcción de nociones y prácticas individuales y colectivas del día a día.

2.1.1. Migración, transnacionalidad y cultura

Para el escritor salvadoreño Miguel Huezo (2009), la **cultura**

tiene un rol decisivo en las esferas de lo público y lo social ayudando a desarrollar fundamentos subjetivos, afectivos y morales que tienen enorme importancia para cohesionar a las sociedades... además [de un] papel central en la construcción de un sentido de identidad y pertenencia" (p. 89).

Así, la cultura permea como percibimos la realidad, las relaciones con las otras personas y los juicios que sobre éstas hacemos. El TFG consideró la cultura dentro de la organización sindical en relación con la participación de personas trabajadoras migrantes. Las percepciones que se tienen sobre ellas y lo que su llegada implica. Y viceversa. De la misma manera, se prestó interés a la caracterización de las situaciones cotidianas que afrontan la población migrante en sus espacios de trabajo, sus espacios de intercambio con otros y otras migrantes y costarricenses.

En tiempos de esta globalidad, la cultura debe ser comprendida dentro de un **espacio transnacional**, es decir, uno de los campos de convivencia social donde se “cruzan fronteras geográficas, culturales y políticas” (Basch *et al.*, 2000 citados en Caamaño, 2007, p. 33). En este sentido, la migración laboral queda inmersa y se permea de este dinamismo, al tiempo que también lo hacen las prácticas culturales de las personas trabajadoras migrantes. No solo se traspasan las fronteras físicas, sino otras en diferentes campos sociales. En palabras de Huerdo (2009): “Las fronteras no solo son una línea política y geográfica aceptada y convenida que divide a dos o más naciones. También son **un estado mental**” (p. 37) (Resaltado de la autora). De aquí, que se reconstruyan continuamente la forma como se percibe la realidad, a las otras personas y la propia percepción,

Dentro de este transnacionalismo, la **migración** es comprendida como un sistema de interacción con participación de múltiples actores, los cuales se mueven dentro del tejido social, el cual debe abordarse desde una perspectiva multidisciplinaria. Abelardo Morales lo plantea de la siguiente manera:

[El transnacionalismo] retoma... el reconocimiento de los vínculos históricos en la formación de los flujos: como los vínculos coloniales, la influencia política, el intercambio económico y cultural entre sociedades distintas que propician la organización de los intercambios de población. El sistema de la migración se constituye entre dos o más territorios o países que interactúan mediante el desplazamiento de migrantes entre ellos, y su análisis parte del estudio de las características de los dos o más extremos de los flujos, pero también de los vínculos que se instauran en torno a estos intercambios (2007, p. 38).

Es decir, se aborda a partir de enfoques teóricos de “las relaciones internacionales, la economía política”, entre otros y se analiza desde “los elementos asociados a las prácticas sociales, a la acción colectiva y a las dinámicas institucionales” (Ibid). Esta conformación e interacción (el qué y el cómo de los vínculos) fueron aspectos relevantes de la presente investigación. Específicamente, la relación entre personas trabajadoras migrantes y las organizaciones sindicales debieron comprenderse dentro de este sistema migratorio en su dimensión macro y micro y de manera horizontal. Fueron exploradas y analizadas las causas de la migración y sus efectos. Igualmente, fue relevante discutir sobre la convivencia que surge y las percepciones construidas desde y hacia los actores involucrados y de éstos hacia lo gremial.

2.1.2. Migración, transnacionalidad y sindicatos

La **dimensión organizativa** de la migración abarca algunos aspectos de relevancia como son las redes de apoyo (espacios no formales) y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras migrantes (espacios formales). La temporalidad e irregularidad de la condición del trabajo de muchas de estas personas han hecho que la capacidad organizativa, al menos en cuanto al segundo aspecto, se ve diezmada:

La carencia de organización laboral entre los inmigrantes, aparte de factores relacionados con su condición jurídica en los países de recepción, se debe también a las debilidades organizativas expresadas por las organizaciones sindicales tanto en los países de origen como en los de recepción...debe tomarse en cuenta que buena parte de esta dinámica también acontece bajo situaciones no solo de tipo legal, sino temporal y social, en las cuales la acción colectiva no se manifiesta como una movilización política posible (Morales, 2007, p. 295).

De este modo, se reconocen algunas limitaciones. Primero, que efectivamente el estatus migratorio de una persona interfiere directamente en su reconocimiento jurídico y social. Segundo, que las prácticas organizativas requeridas para la reivindicación de DDLL, no son prioridad para la gran mayoría de la población trabajadora migrante, por cuanto, existen otras necesidades básicas que cubrir. Tercero, la vulnerabilidad de los y las migrantes repercute en su capacidad organizativa. Cuarto, el contexto del país de recepción en cuanto a su organización gremial también influye en este proceso.

Otra restricción tiene que ver con que los sindicatos del país de origen no cuentan en general con la capacidad organizativa, ni la voluntad política para generar acciones de incorporación y participación de esta población. Se debe tomar en cuenta también que existen prácticas xenofóbicas hacia la mano de obra migrante, dentro de la población agremiada. Por otro lado, las ideas sobre las organizaciones sindicales y las experiencias previas con estos gremios en el país de origen, o en su defecto, si no las hay, pueden limitar o no la decisión de la población trabajadora migrante de afiliarse.

2.1.3. Migración y mundo laboral

Definir que se entiende por migración desde el punto de vista sindical y de la integralidad laboral-migratorio resultó sumamente útil. Uno de las motivaciones para migrar estriba en la búsqueda de empleo. Los y las migrantes son también clase trabajadora estén donde estén y deben por tanto ser considerados y consideradas como tales. Las categorías no son excluyentes.

Como bien señalado anteriormente¹¹, la migración es inherente al mundo laboral y viceversa. En este sistema global de exclusión y fragmentación, políticas restrictivas (Verea, 2012) apuntan hacia un monitoreo sobre quienes ingresan y mayores controles, pero las mismas solo reconocen la migración en su dimensión económica y política y no en la cultural, es decir, no miran más allá, hacia las causas múltiples, ni de los contextos, ni de los vínculos, ni tampoco prestan atención a las relaciones multiculturales que surgen de esta convivencia.

Por lo anterior, al abogar por una integración entre lo laboral y lo migratorio se da pie a considerar la contextualización de la migración y de reconocer multitud de factores como son: el estatus migratorio, la experiencia migratoria, la condición laboral. Entonces, **la integralidad laboral-migratoria** pasa necesariamente por el reconocimiento de la estrecha relación entre el ámbito laboral y migratorio, entre las condiciones laborales que como migrante se cuenta o se necesite obtener. Sé es migrante y trabajador y trabajadora, al mismo tiempo.

Así entendemos por **migración laboral**, el proceso por el cual una persona emigra para mejorar su situación y/o obtener un trabajo, lo cual se vuelve un **tema sindical**, un asunto que le compete a los sindicatos, por su principio de lucha de los derechos de la clase trabajadora, pues los y las migrantes sufren violaciones sistemáticas a sus DDLL y por ende:

Está claro que la problemática de las migraciones laborales constituye ante todo una cuestión sindical porque tiene que ver con el movimiento de trabajadores [y trabajadoras] que atraviesan fronteras para buscar trabajo, con la igualdad de trato para esos trabajadores [y esas

¹¹ Referirse al Capítulo 1.

trabajadoras] con sus condiciones de vida y de trabajo y con sus derechos (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. v).

...

La migración por trabajo o migración laboral es una cuestión que atañe a los sindicatos porque es parte del mundo del trabajo. La migración laboral tiene que ver con la igualdad en general y la igualdad de oportunidades y de trato, como así también con la salud y la seguridad social y la sindicalización. Está vinculada con la trata de personas, el trabajo infantil y la explotación. La migración laboral tiene que ver con la discriminación y la formación profesional (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p.13).

Al sensibilizar y promover el respeto a los DDLL de las personas trabajadoras migrantes se puede trabajar por una concientización y responsabilidad social sobre su condición como seres integrales. De la misma manera, el enfoque debe no solo incorporar los derechos en materia laboral, sino en otros campos relacionados con los derechos humanos fundamentales a saber: vivienda, salud, educación.

2.1.4. Migración y derechos humanos

Una vez reconocido el fenómeno migratorio de forma integral (transnacionalismo e integralidad entre lo laboral-migratorio) se vuelve menester recurrir a un enfoque sobre **DDHH**, específicamente lo relacionado con el concepto e implicaciones del **trabajo decente** y **la no discriminación**.

Según la Declaración de Guatemala¹² "Por la construcción del desarrollo regional y el abordaje integral de las migraciones: El compromiso de los

¹² Este documento es la culminación de reuniones previas iniciadas en 2008, entre legisladores y parlamentarios, de Centroamérica, México y República Dominicana, quienes se dieron a la tarea de promover una comprensión integral del fenómeno de la migración y lograr

legisladores y parlamentarios de la región” (suscrita el 24 de marzo de 2009), “Los Estados deben reconocer y coordinarse explícitamente en sus políticas, legislaciones, programas y prácticas, a los migrantes como sujetos de derechos humanos plenos independientemente de su estatus migratorio” (2009, documento no foliado). Lo anterior amparado en convenios clave de la OIT como son el “Convenio sobre los trabajadores migrantes” (núm.97 de 1949) y núm. 143 (disposiciones complementarias) de 1975, así como la “Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares” (adoptado en 1990)¹³.

Este este marco jurídico internacional reconoce que las personas trabajadoras migrantes tienen derechos humanos y laborales aun cuando no se encuentren en su país de origen y éstos no se supeditan a su estatus migratorio, es decir, sea cual sea su condición jurídica, el trabajador y la trabajadora deben gozar de un trabajo decente que les permita cubrir las necesidades de salud, vivienda, educación y alimentación entre otras de ellos y ellas y sus familias:

La primera de las preocupaciones debería ser reducir el déficit de trabajo decente que existe en los países de procedencia de migrantes. Debemos velar para que las personas puedan encontrar trabajo decente en sus propios países. Por lo tanto, la promoción de la buena gobernanza, la lucha contra la pobreza y el aumento de la asistencia para el desarrollo forman parte de la ecuación sobre las migraciones.

Además, el derecho internacional también reconoce que una vez que se ha establecido una relación de trabajo, el trabajador o trabajadora en cuestión –sea cual fuere su condición jurídica- “se convierte en una

un fortalecimiento de las normas y marcos jurídicos hacia la institucionalización de políticas públicas con enfoque de DDHH (Declaración de Guatemala, 2009, documento no foliado).

¹³ Este tratado entró en vigor hasta el 1 de julio de 2003, ya que debía ser ratificado por al menos 20 Estados. Costa Rica aún no lo ratifica.

persona que debe gozar de toda la [armadura] de derechos laborales de que gozan los trabajadores autorizados” (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. vi).

Si bien existe por convención un derecho soberano de los Estados por regular la migración y decidir quién entra y permanece en su territorio, consta también en el derecho internacional la responsabilidad de los Estados de velar por la protección de los derechos fundamentales de todas las personas en su territorio, lo cual como mencionado aplica a la población trabajadora, en función de que “se ha establecido una relación de trabajo” (Ibid). Ambos conceptos son incluyentes y totalizadores, en el sentido en que se intersecan y abarcan esferas de la vida cotidiana de los individuos a saber: el trabajo, las relaciones familiares, el acceso a servicios básicos y oportunidades de movilidad social.

Para el investigador Joaquín Herrera (2004), los derechos humanos encierran una cuestión llamada *el malestar de la dualidad*, es decir, el que los Estados deban proteger a la ciudadanía de los excesos del mercado, al tiempo que se exija de ellos protección contra su hegemonía (p. 281). Así, la ambigüedad del concepto es latente y por ende encierra una problematización: “nos pone ante la reivindicación de una esfera autónoma libre de interferencias y, por otro [lado], ante la exigencia de interferencia con el objetivo de obstaculizar el despliegue sin restricciones de las consecuencias perversas del mercado capitalista” (Ibid, pp. 281-282), como por ejemplo, la falta de empleo, la discriminación por sexo, violación de los derechos relacionados con el trabajo.

Lo anterior pone en evidencia lo dinámico del concepto y de ahí que se conceptualicen los DDHH como procesos complejos concretos que se han constituidos y que son constituyentes de instancias convenidas sobre actuaciones entre individuos y/o entidades privadas o públicas, donde:

...se exige la adaptación a los niveles de complejidad de una realidad sometida a procesos económicos, sociales y culturales en los que priman las distribuciones injustas de bienes y la reducción de los objetivos políticos a las necesidades de protección jurídica de la esfera económica. Convencionalmente, hemos denominado, pues, como derechos humanos a los procesos que aseguran nuestra esfera de actuación autónoma; pero también a los procesos que se enfrentan a las consecuencias perversas de esa autonomía, sobre todo cuando ésta es entendida como la posibilidad de actuar irrestricta y corporativamente con el objetivo de profundizar en los diferentes modos de acumulación y apropiación del capital (Herrera, 2004, pp.281-282).

Entonces, los DDHH garantizan la protección de un espacio libre de violaciones a las garantías laborales de las personas trabajadoras, siendo contradictoriamente estas violaciones producto del mismo sistema que las condena.

No obstante, en el anterior complejo juego de poder, los Convenios núm. 97 y núm. 143 y la Convención de 1990, los cuales son pieza de referencia fundamental en el "Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos" (OIT, 2007), funcionan como un marco jurídico para establecer un concepto primordial, el **trabajo decente**, escogido libremente y que permita: "el reconocimiento de los derechos fundamentales...un ingreso que permite a la gente satisfacer sus necesidades y cumplir con sus responsabilidades económicas y familiares básicas, y un nivel adecuado de protección social para los trabajadores y las trabajadoras y sus familiares"(Ibid, p.7). Este concepto incorpora los principios de la seguridad social y la dignidad humana en igualdad y libertad de condiciones

(Ibid). Si bien entre la legislación y la aplicación de la misma, se suscitan arbitrariedades, debe reconocerse la relevancia de que existen tales referentes jurídicos como un punto de partida y visibilización de este fenómeno.

2.1.5. Migración, prácticas y actitudes culturales

La migración encierra aspectos culturales de necesaria reflexión. En esta investigación, se prestó especial atención a la dimensión cultural de este proceso, en relación con la construcción del imaginario sobre el migrante y la migrante a partir de un conglomerado de representaciones sociales y percepciones. Quienes migran sufren **discriminación** por ser extranjeros y extranjeras, lidiando con ello con comportamientos **xenófobos**. Los sindicatos parten de un principio de clase; sin embargo, se reconoce la presencia de esta actitud dentro del personal, ya que los y las migrantes se perciben como competidores y competidoras desleales, al aceptar menos salarios. Una responsabilidad que se les endosa exclusivamente, sin considerar la responsabilidad de quienes los emplean (patronos y patronas) (Opinión expresada por una participante, entrevista grupal, 20/09/2014) y otras falsas ideas que serán luego discutidas.

Igualmente, hay percepciones alarmantes que representan al y la migrante como usurpador y usurpadora de la Seguridad Social, quienes hacen uso desmedido de estos servicios, personas violentas, ignorantes y otros **estereotipos** que son ideas aceptadas por el colectivo de forma invariable y pocas veces cuestionadas. Estas manifestaciones discursivas o de conducta son transmitidas, y lo que es más grave, legitimadas social y culturalmente. Resultó importante identificar cuáles y cómo se presentan dentro del sindicato.

2.1.6. Migración, sindicalismo ciudadano y educación popular

Existe una propuesta conceptual desde la ANEP por implementar un sindicalismo "hacia afuera", el cual tiene por propósito la incidencia política en la transformación hacia una sociedad más justa, incluyente y solidaria (Vargas, 2010, p.p.12-13). Un sindicalismo que trascienda el sectarismo y los intereses meramente laborales y que gestione y se ocupe de planteamientos en las dimensiones de la economía, la cultura, el medioambiente y la política (Ibid). Por tanto, el **sindicalismo ciudadano** apuesta por las prácticas incluyentes hacia la diversidad de actores sociales. La clase trabajadora no es homogénea, sino todo lo contrario, y por ende las agendas de lucha deben articularse respetuosas de estas diferencias: "las personas trabajadoras son diversas y tienen diversas expresiones: asalariadas, no asalariadas, no remuneradas, públicas y privadas, del sector formal y del sector informal (Ibid, p. 14).

En la anterior anotación, hace falta resaltar que los y las migrantes son actores importantes como trabajadores y trabajadoras y por consiguiente su incorporación a la toma de decisiones debe ser tarea prioritaria. Por otro lado, un aspecto sobresaliente de la propuesta de este tipo de sindicalismo tiene que ver con la inserción en el espacio comunal (Ibid, p. 15), lo cual beneficia considerablemente las condiciones de vida de la población migrante.

El compromiso del sindicalismo ciudadano está fuertemente anclado en la construcción de una nueva **subjectividad**, la cual debe ser entendida, según la investigadora Isabel Rauber (2013), como la "conciencia política que determina nuestra acción política" y que actualmente dentro de esta sociedad atomizada neoliberal (fragmentación), es sumamente imperiosa, ya que en muchas ocasiones lo sectorial no presta atención a la problematización social. Entonces, si el sindicato no contempla la realidad cotidiana y las vivencias de

sus agremiados migrantes estaría ignorando el principio de *buen vecino*, un principio que apunta por la solidaridad entre los seres humanos y más aún entre trabajadores y trabajadoras.

Así, resulta indispensable abrir espacios de intercambio y de trabajo para la construcción de esta subjetividad política en común. Para el caso que convoca, el sindicalismo ciudadano debe abrir espacios para un protagonismo de la población trabajadora migrante, es decir, documentar sus opiniones, discutir sus demandas y trabajar con agenda en común, respetando la diferencia, pero haciendo lo social parte de lo sindical.

El trabajo sistemático, participativo, cooperativo, solidario y democrático es una forma de lograr el cometido antes expuesto. De aquí que la **educación popular** entendida como un proceso de acompañamiento para la transformación de la realidad por medio del intercambio de saberes fue un requisito esencial de esta práctica dirigida. Entre los principios rectores de esta educación se citan los siguientes: "educación como foro: espacio de discusión, cultura del debate, horizontalidad, transversalidades: lo que atraviesa el proceso educativo, el andamiaje: ir creando andamiajes de carácter procedimental con ciertas estructuras (Aldana et al., 1997, p. 11). Al incorporar lo antes mencionado, se articulan de forma integral y transversal un sinnúmero de herramientas para la construcción de un proceso más horizontalmente participativo y propositivo.

2.2. Diseño metodológico

2.2.1. Población participante

Se trabajó con cuatro grupos de interés:

a. Líderes y Lideresas¹⁴ migrantes nicaragüenses.

El intercambio con esta población permitió contrastar lo teórico con lo práctico, en relación con las características de las migraciones laborales en la región. Del mismo modo, este grupo funcionó como fuente para registrar las percepciones de migrantes en torno a los sindicatos.

b. Trabajadores y trabajadoras migrantes nicaragüenses.

Se les solicitó responder a un cuestionario de opinión (anónimo), para poder ampliar la muestra de migrantes y con ello tener mayor representatividad sobre las percepciones a conocer.

c. Personal de ANEP

A partir de conocer su opinión sobre personas migrantes y la autoidentificación de limitantes para un trabajo dialógico (prejuicios, estereotipos), se persiguió un primer acercamiento para su capacitación sobre la caracterización del fenómeno migratorio y su formación en la afiliación y seguimiento de personas trabajadores migrantes dentro de los diferentes espacios de trabajo que tienen a su cargo.

d. Personas capacitadas en el marco del proyecto “Trabajadores y trabajadoras migrantes en Centroamérica ejercen sus derechos laborales”, específicamente en el curso especializado: “Los derechos

¹⁴ Los criterios para seleccionar el perfil de líder y lideresa obedecen a: 1. Experiencia en dirigencia comunal y/o movimientos sociales; 2. Representatividad por parte, en este caso, de población migrante nicaragüense y 3. Acciones concretas en bien del colectivo.

laborales no tienen fronteras”, ejecutado por GMIES el cual tuvo como objetivo “contribuir a una inducción teórica y práctica sobre la integralidad del tema laboral-migratorio y el análisis psicosocial” (Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, carta de convocatoria, 28 de enero de 2014)¹⁵. Estas personas contribuyeron a reforzar los contenidos y mejorar el alcance de la réplica durante el TFG, lo cual era un aspecto fundamental dentro de los principios del curso especializado antes mencionado. Su experiencia también sirvió para reflexionar sobre el proceso trazado en ANEP.

La práctica dirigida requirió que se consideraran diferentes técnicas y tareas específicas para el logro de los cinco objetivos planteados. Estas técnicas y tareas respondieron principalmente a una **metodología cualitativa**, por cuanto se perseguía en general nutrirse de “las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable” (Taylor & Bogdan, 1987, p. 20). Fue intuitiva, holística y humanista. Tuvo como énfasis la comprensión de los hechos dentro de la totalidad del contexto y le permitió a la facilitadora ver lo que ocurría como si estuviera ocurriendo por vez primera.

De igual forma, este distanciamiento (*etic*) suscitó ser capaz de captar detalles, decidir la conducta a observar, y considerar la perspectiva que cada individuo (*emic*)¹⁶ tuvo del fenómeno en estudio (Ibid) (Zapparoli, 1999a, p. 10). Así, se realizaron cuatro entrevistas documentales a informantes claves, una entrevista grupal y se ejecutaron cuatro talleres tipo grupo focal con la población participante del proyecto.

¹⁵ Refiérase a las notas al pie 1 y 2, en la página 15 de este documento.

¹⁶ Perspectiva *etic* se refiere a la de la persona a cargo de la investigación y la *emic* la de quienes están inmersos e inmersas as en el fenómeno.

Por otro lado, con el fin de contar con una mayor cantidad de datos que sirvieran para constatar o contrastar, se utilizó un instrumento de la metodología **cuantitativa**, el cuestionario de opinión. Se aplicaron ochenta y cinco en total entre personal de ANEP y migrantes nicaragüenses. Los datos permitieron tabular algunas tendencias que se exploraron a profundidad en las entrevistas y en los talleres. Así, se logró la **triangulación**, "es decir, la combinación de metodologías en el estudio de un mismo fenómeno" (Zapparoli, 1999a, p. 10). Al triangular, se logra una integralidad de los datos que deviene en una sistematización más dialógica.

Más aún, esta investigación por su misma naturaleza práctica incorporó transversalmente la **Investigación-Acción (I_A)** como eje vinculante entre la teoría y la praxis. En esta línea investigativa, se dio un trabajo participativo de continua reflexión, sistemático, recíproco y autocrítico, el cual partió de la realidad para su transformación (Zapparoli, 1999b, documento no foliado). En suma, la Investigación-Acción:

...se concibe de una manera amplia y flexible. Opta por cierto eclecticismo metodológico [triangulación], se suelen usar las técnicas de recogida de datos etnográficos, es decir, cualitativos, como entrevistas, diarios, análisis de documentos, registros de observación. También es necesaria cierta flexibilidad, pues este tipo de investigación ofrece la posibilidad de volver sobre los datos las veces que sea necesario, reinterpretarlos y contrastarlos con otras fuentes. Se utiliza la triangulación de perspectivas, es decir, se combinan diferentes fuentes de información para alcanzar una mayor veracidad...triangulación de datos (Ibid).

Es claro, por tanto, que no fue un proceso unidimensional, ni mucho menos unilineal. Igualmente, exigió de la facilitadora la toma de consciencia, de

asumir una posición ideológica frente al fenómeno (Zapparoli, 1999b, documento no foliado). Resultó fundamental la ejecución de la I_A en el marco del trabajo, ya que se buscaba lograr incidir en la organización que fue seleccionada y directamente en la perspectiva cultural de las personas inmersas en el proceso a comprender y analizar.

Al considerar lo anterior, se detallan a continuación las **técnicas, tareas y actividades** realizadas, en función de los objetivos específicos planteados.

2.2.2. Revisión bibliográfica

La **lectura, síntesis y reflexión** de literatura sobre la temática en cuestión fue llevada a cabo desde el momento mismo de la propuesta de esta práctica dirigida y acompañó el desarrollo de la misma. Primero, se examinaron documentos sobre aspectos organizativos e ideológico-políticos de la ANEP, tanto impresos como la información publicada en el sitio web de esta organización, además de fuentes documentales acerca del trabajo previo realizado por este sindicato con población trabajadora migrante.

Posteriormente, se revisaron textos (libros, artículos de revista, folletos, manuales), impresos como digitales y en línea, con el fin de identificar aspectos socioculturales y económicos de la migración internacional en la Región Centroamericana y específicamente de la migración de nicaragüenses a Costa Rica. Se seleccionaron documentos a partir de 1994 inclusive, por cuanto se buscó registrar información sobre cómo se ha dado la migración en las últimas tres décadas, período en el cual inició la aplicación de los PAE y otras medidas neoliberales. Se perseguía contextualizar la dimensión económica, política y cultural del proceso migratorio.

Se prestó atención a aspectos relacionados con: flujos y corredores migratorios, trabajo remunerado, DDLL de población migrante, datos

estadísticos, mercados laborales. Igualmente, para la selección y construcción del respaldo teórico se llevó a cabo una primera búsqueda de los conceptos a considerar y durante la investigación se fue ampliando el cuerpo de datos, a partir de la referencia a otras fuentes.

2.2.3. Entrevistas documentales

Con el fin de **contrastar** la información recopilada a partir de la revisión de literatura, se programaron **cuatro entrevistas documentales guiadas con preguntas abiertas**¹⁷ a tres diferentes informantes claves. Se elaboró previo a cada entrevista una guía y una hoja de consentimiento informado (Ver Anexos n.1 a, b, c, y n. 2).

- Dos entrevistas (entrevista por sesiones múltiples) a la abogada Fidelina Mena Corrales, encargada del Proyecto "Trabajadores y Trabajadoras Migrantes Ejercen sus Derechos". La **primera** entrevista para construir los antecedentes del trabajo con población migrante por parte del sindicato ANEP y facilitar la referencia de otros posibles informantes claves. La **segunda** tuvo como objetivo aclarar y triangular aspectos contextuales sobre la migración de nicaragüenses a Costa Rica, desde la trayectoria profesional en el campo jurídico y con organizaciones de la entrevistada.
- Una entrevista a un líder (**tercera** entrevista) y otra a una lideresa (la **cuarta**) comunal¹⁸ (entrevistas por sesión única), para registrar su experiencia personal como migrantes nicaragüenses y en procesos organizativos y poder discutirla con la información recopilada en la revisión bibliográfica.

¹⁷ Para detallar sobre la entrevista en Ciencias Sociales, leer Camacho Zamora, 2002.

¹⁸ Para los criterios de selección de estas dos personas, referirse a la nota al pie 12, en la página 41 de este informe.

2.2.4. Entrevista grupal

Con el propósito de valorar la labor realizada por la ANEP para el trabajo con agremiados y agremiadas migrantes y población migrante en general (Objetivo 4), desde los tres espacios de trabajo reseñados: a. Acuerdo ANEP-FNT b. Proyecto ANEP-GMIES y c. Comité Inter-Sindical, se diseñó una entrevista grupal a tres informantes claves¹⁹, la cual planteaba como producto final un FODA para la identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del trabajo en el tema por parte del sindicato. Se elaboró:

- Un **guía** (Ver Anexo n.3) con preguntas orientadoras y las actividades a realizar.

Además, como material de apoyo:

- Un **documento-guía** (Ver Anexo n.8) con antecedentes puntuales de la migración laboral en Centroamérica, secciones de la propuesta de investigación de este TFG (objetivo general y específicos; apartados del marco teórico: migración, transnacionalidad y sindicatos; migración, prácticas y actitudes culturales; conclusiones producto de las relatorías elaboradas en los tres grupos focales y datos relevantes de los cuestionarios aplicados).
- Una hoja para el registro de las personas participantes (Ver Anexo n.12).

2.2.5. Cuestionarios de opinión

El tema de la migración de nicaragüenses a Costa Rica es bastante sensible, como ya se ha expuesto, es decir, en general, al preguntar directamente sobre percepciones, las personas interrogadas experimentan cierto grado de desconfianza al expresarlas, por cuanto sienten que sus respuestas pueden ser juzgadas. A manera de lograr un acercamiento más cercano a las prácticas y actitudes propias, se optó por un instrumento de

¹⁹ Par a los criterios de selección de estas personas, refiérase al apartado de 2.2. Diseño Metodológico, pp. 41 y 42 de este documento.

medición anónimo, el cual pudiera registrar tendencias, para luego cotejarse con el otro cuerpo de datos. De igual manera, se aprovechó el diseño de este instrumento para identificar las percepciones sobre algunos aspectos intrínsecos a la migración internacional, asociados a aspectos jurídicos, sociales y demográficos.

Se trata de **cuestionario anónimo auto-aplicado** (Ver Anexo n.4 a y b) para cada uno de los grupos de población: personas trabajadoras migrantes nicaragüenses y el personal de ANEP. Ambos compartieron mayoritariamente aspectos e interrogantes **similares** en torno a:

1. **Formato de preguntas.** Fueron cerradas con el fin de dirigir a la población entrevistada a una respuesta orientada a los objetivos específicos 1, 2 y 3 de la investigación. Además de agilizar el procesamiento de la información recabada. Igualmente, al diseñar preguntas de este tipo, la duración para completar el instrumento es corta, aproximadamente diez minutos.
2. **Información general** (edad, sexo, educación, país de procedencia)
3. **Migración laboral en Costa Rica** (número de migrantes nicaragüenses en el país, entes relacionados con el tema, derechos de las personas migrantes irregulares, ámbitos de trabajo de los y las nicaragüenses)
4. **Migración laboral y prácticas culturales** (costumbres similares entre ambas naciones, efectividad y discriminación de la política migratoria costarricense, el papel de los sindicatos en la promoción de los DDLL de las personas migrantes, trabajo de la ANEP en el tema migratorio)
5. **Relaciones interpersonales** hacia población migrante nicaragüense y población costarricense respectivamente (calificación de las relaciones en diferentes espacios de convivencia)

Puntualmente, se diseñaron algunas preguntas específicas a cada población. Por ejemplo, al personal de ANEP, se le cuestionó sobre la afectación de servicios públicos como la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) en el país a causa de migrantes y se les solicitó especificar a cual unidad organizativa pertenecían. Para el caso de los y las migrantes, se inquirió sobre si han acudido o no a un sindicato, conocimiento de organizaciones promotoras de DDHH y DDLL de población migrante en Costa Rica, su condición migratoria y tiempo de residir en el país.

Es importante anotar que en función de la complementariedad del uso de esta técnica cuantitativa, en la naturaleza de la investigación cualitativa a la cual se inscribe, al inicio se planeó trabajar con una muestra de quince cuestionarios para cada grupo. No obstante, con el fin de aprovechar la oportunidad, se decidió ampliarla. Al final se definió en cincuenta cuestionarios para cubrir a todo el personal de la ANEP, con el fin de aprovechar la oportunidad y registrar las opiniones más recurrentes e identificar algunas particularidades en las Unidades Operativas.

En el caso de la muestra para las personas migrantes, se utilizó el criterio de lugar de ejecución para identificar diferencias en las respuestas dadas por las personas en diferentes espacios: 1. Migrantes que recurren al sindicato (Casa Sindical), 2. Visitantes del Parque La Merced. y 3. Personas Líderesas, participantes del taller, para aprovechar el espacio de trabajo y observar variaciones en las percepciones de ser expresadas. En total, la muestra para este grupo de población fue de treinta y cinco personas, y se consideró paridad de género. Se debe anotar que las muestras y el instrumento en cuestión no fueron pensadas como técnica dominante en la investigación, sino como forma de triangulación.

2.2.6. Grupos Focales

Siguiendo la propuesta de una investigación construida desde las experiencias y con participación de los grupos de interés, la cual considerara los principios de trabajo antes expuestos de la educación popular: horizontalidad, autocrítica, transversalidad, retroalimentación (Aldana et al., 1997, p. 11), se seleccionó la técnica del **grupo focal** por ser la más idónea con los fines perseguidos:

Los grupos focales son una técnica de recolección de datos mediante una entrevista grupal semiestructurada, la cual gira alrededor de una temática propuesta por el investigador... El propósito principal del grupo focal es hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los [y las] participantes... Además, comparados con la entrevista individual, los grupos focales permiten obtener una multiplicidad de miradas y procesos emocionales dentro del contexto del grupo (Gibb, 1997 citado en Escobar & Bonilla-Jiménez, s.f., p. 52).

Es decir, se posibilitó un espacio dinámico y participativo donde la temática en cuestión fue discutida, al tiempo que permitió un aprendizaje mutuo, para aprender de otras personas e incluso deconstruir ideas en relación con la xenofobia.

Originalmente, se planteó cubrir aspectos contextuales sobre la migración laboral y percepciones en dos talleres, pero en función del tiempo con el cual se contó y las características de los grupos de interés, se optó por agrupar los contenidos y darlos en un mismo momento.

- **Taller Grupo focal: “Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral: Contexto y percepciones”**, el cual estuvo

dirigido al personal de la ANEP. Uno para promotores y promotoras sindicales (UDO) y otra para el resto del personal.²⁰

- **Taller Grupo Focal: “Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral como cuestión sindical: Diálogo con líderes y lideresas”**, el cual convocó a diferentes organizaciones interesadas en la defensa y promoción de los DDHH y DDLL de la población migrante nicaragüense, para compartir particularmente con personas, de amplia trayectoria en el tema migratorio, y más significativo, desde su experiencia personal como migrantes.

Tomando en cuenta los objetivos 1, 2 y 3 de esta práctica dirigida y respetando las particularidades de cada grupo se diseñó para cada uno de estos espacios de trabajo:

- Un guion de desarrollo de taller (Ver Anexo n6. a, b, c)
- Una hoja de registro de asistencia (Ver Anexo n.12)
- Una presentación Power Point con los contenidos a discutir (Ver Anexo n. 13).
- Una carpeta digital con documentos de referencia, con nombre: “Material Referencia Migratorio Laboral (Ver Anexo n.14).

2.2.7. Sistematización

Un propósito que tuteló todo el proceso fue que el mismo abriera espacio para la discusión de la temática tratada, desde una transferencia de saberes en varias direcciones. De lo aprendido por la sustentante hacia las personas participantes y viceversa y que tal construcción de las experiencias quedara registrada. La importancia de la socialización de la información generada se volvió un reto. Más aún, el cómo lograr el registro de los datos implicó uno

²⁰ La decisión de ejecutar estos talleres por separado se hizo siguiendo la recomendación de la asesora y lectora del TFG, María Laura Sánchez Rojas, con base en su conocimiento de la dinámica laboral institucional.

mayor, por cuanto en varias ocasiones todo queda anotado en largos informes que pocas personas leen. Así, el sistematizar fue un aspecto metodológico transversal a todos los objetivos, ya que como un proceso en sí, pero también como “un *medio* en función de determinados objetivos” orientadores, resultó ser la manera perfecta para conseguir la transferencia de conocimiento antes mencionada (Jara, 1994, p. 29).

El cuerpo de información y experiencias socializadas durante las entrevistas y en los espacios antes descritos debió ser paulatinamente registrado de forma que poco a poco se hilvanara el proceso en sí. Se planteó sistematizar la experiencia no solo en este informe final, sino en la elaboración de formas más accesibles como son:

- Un documento **reseña** del trabajo del sindicato ANEP en relación al tema de la migración. Este documento se planteó con un formato línea de tiempo y de matriz (fechas, actores involucrados, logros, entre otros).
- Un **cortodocumental**, dirigido a responder a la interrogante: ¿En qué consiste la migración laboral como cuestión sindical? Y de forma transversal incorporar la perspectiva cultural intrínseca, para con esto propiciar reconocimiento y sensibilización sobre la necesidad de articular trabajo que involucre a personas trabajadoras migrantes y la promoción de sus DDLL.
- Una guía básica (ABC) en formato de educación popular, cuyos contenidos contribuyan en la formación y sensibilización. El uso de conceptos claves y lenguaje accesible fue primordial al considerar su diagramación

Los tres productos diseñados fueron pensados con el propósito de servir como materiales didácticos (uso en talleres, actividades con otras organizaciones y con población migrante y afiliada), para el quehacer de lo que antes se ha denominado sindicalismo ciudadano y la construcción de una integralidad del tema laboral-migratorio, es decir, un sindicalismo comprometido con las realidades país-región; un sindicato preocupado por mejorar la convivencia intersectorial y entre actores con agendas comunes. Con lo anterior, se pretendió introducir cambios de actitud hacia la defensa y la promoción de los DDHH y DDLL de las personas trabajadoras migrantes, desde una perspectiva cultural: las realidades latentes de la dinámica migratoria.



Capítulo 3: Memoria del proceso vivencial

3.1. Abriendo camino: del acceso a la organización sindical

En consideración de la responsabilidad social que se debe adquirir al iniciar un proceso investigativo, se solicitó audiencia ante la JDN. Ésta tuvo lugar el viernes 16 de mayo del presente año y fue un espacio donde se pudo constatar la apertura por parte de la organización hacia la propuesta expuesta y los objetivos trazados. Varias personas representantes electas de este órgano colegiado del sindicato expresaron la urgencia del proceso y su anuencia a participar del mismo.

Por ejemplo, una persona directiva nacional de origen nicaragüense externó la importancia que los talleres (Grupos Focales) también fueran impartidos a la misma JDN, por cuanto en este espacio ella ha sido testigo de comentarios cargados de prejuicios hacia las personas nicaragüenses migrantes por parte de algunos y algunas representantes sindicales (Opinión expresada por una representante de la JDN, Sesión no. 1988, 16/05/2014). El testimonio compartido reforzó los argumentos que justificaban la práctica, desde la realidad propia de una persona inmersa en la dinámica sindical anepista.

Luego de algunos otros comentarios de gran sensibilidad y apoyo para con quien redacta este informe y el agradecimiento por haber pensado en ANEP como espacio de desarrollo del TFG, se tomaron seis acuerdos, todos en firme y unánime, es decir, fueron aprobados por la totalidad de la JDN (Ver Anexo n.5). Entre los acuerdos más significativos se extraen los siguientes:

El **acuerdo número uno** expresa de forma clara el compromiso ideológico y político de la ANEP de lucha contra formas discriminatorias, especialmente la xenofobia, ya que la defensa por la igualdad de las personas es un principio humano universal, el cual le compete también a los sindicatos. El mismo se

encuentra contemplado en el artículo 23, incisos 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948:

Toda persona tiene derecho al trabajo y a libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (Ver Figura n.2).

Figura n.2.
Extractos de los Acuerdos de la JDN en relación con la práctica.

Acuerdo No. 1

La Junta Directiva Nacional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) acuerda:

Reafirma, ratifica, relegitima que con base en los principios filosóficos-políticos que defendemos nosotros estamos contra toda forma de xenofobia, contra toda forma de discriminación por nacionalidad, contra toda forma de nacionalismos de corte chovinista que nos hagan desviar de los principios fundamentales universales que le conciernen a la clase trabajadora y por tanto condenamos cualquier expresión, gesto, escrito, manifestación, comentario que en ese sentido se exprese en esta organización por sus miembros y por sus dirigentes.

Acuerdo No. 2

La Junta Directiva Nacional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) acuerda:

Declarar de interés institucional para la ANEP el proyecto de investigación “Migración Laboral y Sindicatos: abriendo espacios para el abordaje del trabajo con migrantes y de su incorporación real a la organización gremial desde una perspectiva cultural” y respaldar la realización de esta investigación, en los ámbitos que se necesiten para su concreción final.

Fuente: Tomado del Acta de los Acuerdos-JDN No. 1988

Asimismo, la condenatoria de cualquier expresión de exclusión por nacionalidad refiere a un principio de clase gremial que refleja respaldo al concepto de **no discriminación**, donde los trabajadores y las trabajadoras se reconocen en su condición de seres humanos-as (Oficina Internacional del Trabajo (2013, p. 67). Al reconocerse por parte de la JDN lo anterior, se dio un primer paso hacia un concepto transversal de la investigación llevada a cabo, **la integralidad laboral-migratoria**, por cuanto se reconoció, que los derechos laborales no están supeditados a si se es nacional o persona extranjera y que la migración por trabajo es sin duda parte de la agenda del sindicato por estar dentro del mundo de lo laboral.

Otro aspecto de gran respaldo se plasmó en el **acuerdo dos**, el cual declaró la práctica de interés institucional y esto implicó que se solicitara tanto al personal de la dirigencia como al asalariado participar de las actividades y brindar colaboración (Ver Figura n.2). Durante el tiempo en el cual se compartió dentro de la institución, las personas participantes se mostraron colaborativas y entusiasmadas. En general, el ambiente percibido fue de respeto e interés hacia el trabajo que se realizaba.

Una vez aprobado el proyecto, se estableció la asesoría de la coordinadora de la UCFPS, María Laura Sánchez Rojas, para las cuestiones operativas, quien contó con el apoyo, tras solicitud de la JDN, de Fidelina Mena Corrales. La socióloga Sánchez Rojas se convirtió desde ese momento en responsable del acompañamiento del proceso. Además, brindó una lectura organizacional sumamente reflexiva, la cual permitió tomar decisiones a la hora del diseño metodológico y logístico y proporcionó orientación sobre cuestiones sindicales de gran valor. Su guía permitió responder interrogantes planteadas desde afuera (etic) con una perspectiva desde adentro (emic).

La abogada Mena Corrales compartió conocimientos legales y de dinámica cultural de población migrante desde su experiencia profesional, pero también de trabajo de base, es decir, con la comunidad nicaragüense. Por las anteriores razones, se considera que la asesoría recibida consolidó aún más los alcances de esta investigación.

A medida que se fue trabajando, se fue creando una especie de vinculación para con la persona que facilitó la práctica. Cuando se llegaba al sindicato, en varias ocasiones, se interrogó si había taller o simplemente personas del personal preguntaban acerca de los avances del proceso. Se logró reconocer la investigación como un espacio de aprendizaje y específicamente asociarla con personas migrantes nicaragüenses.

3.2. Despertando el interés por la temática: de lectura en lectura

Una de las tareas más difíciles consistió en la sistematización del vasto cuerpo documental sobre el tema en cuestión. Sin duda alguna, las publicaciones sobre el tema de la migración internacional y migración laboral para la región de Centroamérica abundan y son de una riqueza que merece ser registrada. Empero se fue consciente de la necesidad de discriminar con base en los objetivos propuestos.

Lo que interesaba para efectos del cumplimiento del primer objetivo de la presente investigación sirvió como filtro para seleccionar las fuentes y concatenarlas con la información recabada durante la práctica. Entonces, se procedió a hacer lecturas de documentos elaborados desde la academia, a saber FLACSO, cuyas investigaciones sobresalen por su innovación, cobertura temática, rigurosidad y responsabilidad social para con los fenómenos estudiados. Muy importante también fue la revisión de material elaborado por la OIT en el asunto de migración laboral en relación con la

dinámica sindical. Por otro lado, se procedió a recabar datos sobre los inicios del trabajo de la ANEP en el tema migratorio.

3.3. Escuchando atentamente: de las experiencias y los saberes de otras personas

La entrevista para fines investigativos debe cumplir con rigurosidad en su ejecución; no obstante, es necesario reconocer que no deja de ser en sí una forma dialógica de construir nuevos conocimientos. En este último sentido, fue pensada esta técnica cualitativa dentro de la práctica dirigida. El acercamiento hacia las personas entrevistadas se potenció desde el reconocimiento de que la entrevistadora no fue la única autoridad portadora de todo el conocimiento, sino que por el contrario, éste se construyó con otros-otras, es decir, hubo una polifonía, de saberes sobre experiencias en torno al fenómeno de la migración, para el caso en cuestión (Clifford, 1986, citado en Ardila, 2012, párr.14).

Cada una de las sesiones generó información desde locus discursivos distintos, permitiendo con ello abordar la experiencia desde la mirada de otras personas. Las personas informantes claves fueron escogidas por su cercanía con el fenómeno de la migración entre Nicaragua y Costa Rica; una experiencia de la cual carecía la sustentante. A continuación, se exponen aspectos relevantes de las entrevistas realizadas, las cuales nutren la memoria del proceso. Se presentan de manera individual y luego se consignan similitudes entre los espacios dialógicos²¹.

- **Primera entrevista**

Persona entrevistada: Fidelina Mena Corrales

Día: 16 de mayo de 2014

Lugar: ANEP

²¹ Lo descrito es en sí misma reseña la experiencia vivida; la discusión teórica es abordada en el Capítulo 4. Se optó por hacerlo de forma separada, ya que de esta manera se tiene un primer acercamiento al proceso, es decir, contar la experiencia como tal se vivió y luego proceder a su análisis.

Los conocimientos vivencias y experiencia de Fidelina Mena Corrales se utilizaron para trazar un mapa de datos sobre los orígenes y proceso del Acuerdo ANEP-FNT y la ejecución del Proyecto ANEP-GMIES. También, su trabajo con la comunidad migrante nicaragüense facilitó el enlace con otros informantes referidos (técnica de cascada), quienes participaron en la investigación. Fue sumamente provechoso contar con su testimonio.

La abogada Mena Corrales compartió, a petición, material en digital y sugirió algunos cambios en el material de apoyo para los grupos focales con el personal del sindicato. Se estableció, especialmente al inicio un diálogo y fue posible obtener información de primera mano. Particularmente, en esta entrevista se lograron visualizar los tres espacios de la agenda de ANEP en el tema de la migración laboral: Acuerdo ANEP-FNT, Proyecto ANEP-GMIES, Comité Inter-sindical.

- **Segunda entrevista**

Persona entrevistada: Fidelina Mena Corrales
Vía correo electrónico

En toda investigación ocurren situaciones que implican buscar alternativas, aun cuando cada aspecto haya sido cubierto cuidadosamente. Para esta segunda entrevista, hubo serias complicaciones para reunirse. Importante es anotar, por cuanto las labores de la abogada Mena Corrales con población migrante, muchas veces la mantienen lejos de la oficina. Responsabilidades que implican el acompañamiento de personas trabajadoras migrantes ante instancias como son el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los Tribunales de Justicia, el Consulado de la Republica de Nicaragua, por mencionar algunas.

Ante lo anterior y previo acuerdo con la informante, se envió la guía de entrevista, con algunos lineamientos básicos, Fue remitida de la misma forma.

Si bien no se contó con la dinámica personal del dialogo en la entrevista, la información recabada vino sobre todo a fundamentar los hallazgos de la revisión bibliográfica.

- **Tercera entrevista**

Persona entrevistada: Líder comunal²²

Día: 29 de junio de 2014

Lugar: La Carpio, Uruca

El trasladarse a la comunidad de La Carpio en día domingo agregó valor a la entrevista, la cual se llevó a cabo en el local de una de las asociaciones de desarrollo de la comunidad. El encontrarse por algunas horas con la realidad que se intentaba analizar fue de gran ayuda para observar atentamente otros aspectos que no estuvieron directamente estipulados en la guía. Aspectos que fueron tomados muy en cuenta al reflexionar sobre el proceso²³.

De la entrevista a este líder comunal de 58 años de edad, quien llegó a Costa Rica en 1986, se identificaron no solo aspectos relacionados con la investigación, sino además otros asociados con la constitución y problemática de La Carpio. De una forma indirecta, lo anotado por este dirigente demostró la realidad de la cual la documentación leída dio cuenta. Motivos por los cuales las personas migran, problemas ambientales y sociales en la comunidad.

De igual manera, resultó interesante que él indicara que se ha logrado cierta familiaridad entre ticos y nicas, reflejada en matrimonios mixtos y un cambio de percepción de cuando él llegó a estos días: "Hace 20 años lo veían como

²² Por cuanto lo que interesó al plantear la entrevista a personas líderes comunales, trabajadores migrantes de nacionalidad nicaragüense, fue su condición como tales, se ha optado por recurrir al anonimato. Para efectos de la práctica se refiere a estas dos personas entrevistadas en la categoría antes mencionada: Líder y Lideresa comunal.

²³ Se contó con el apoyo de la coordinadora de la UCFPS, quien participó de la entrevista, lo cual mostró el compromiso de esta unidad de la ANEP para con el proceso.

guerrillero. Eso ha cambiado. Ahora somos hermanos” (Líder Comunal, Comunicación personal, 29/06/2014), sin embargo, también manifestó que los ticos y las ticas de hoy piensan que las personas nicaragüenses vienen a quitarles los trabajos. En esta entrevista se evidenció un aspecto sumamente particular en torno a la migración que pasa por las **contradicciones** que subyacen en este fenómeno y las cuales se reflejan en el nivel micro y macro.

- **Cuarta entrevista**

Persona entrevistada: Lideresa comunal

Día: 16 de agosto de 2014

Lugar: Triángulo Solidario, Goicoechea

Al igual que lo reseñado de la entrevista previa, se logró un acercamiento a la vivencia de una persona migrante nicaragüense y en esta ocasión de forma más próxima. La entrevistada, de 59 años, quien llegó a este país en 1979, facilitó su casa para llevar a cabo la sesión. Las carencias de la comunidad no fueron obstáculo alguno para la hospitalidad extendida. De la misma manera, las condiciones de la vivienda y del barrio en general pusieron en evidencia los problemas en este rubro social, lo cual ha motivado, y quedó impreso en el testimonio de esta dirigente, una lucha por la visibilización de la precariedad de cientos de familias nicaragüenses.

En esta comunidad, la lideresa relató que a 2012, se contabilizaban “522 familia”, quienes hoy día tienen que combatir la precariedad. Otro grave problema que afronta esta comunidad es que para diciembre de este año, 192 familias deberán ser reubicadas, al iniciar con la construcción del puente sobre la circunvalación norte (Lideresa comunal, Comunicación personal, 16/08/2014) (González, 2014). Lo anterior evidencia la vulnerabilidad a la que está sometida la población migrante tanto en lo laboral, como en este caso en particular, en su derecho de vivienda.

Otro aspecto sumamente pertinente fue lo anotado por la dirigente en relación con la falta de articulación que ella siente en cuestiones de promover los DDHH y DDLL de las personas migrantes. Según su percepción, a excepción del Foro Nacional de Vivienda, ninguna otra organización se interesa por lo que pase en esta comunidad, ni por quienes en ella viven. En su testimonio, vehementemente indicó la necesidad de un cambio en este sentido, ya que es de urgencia lograr mejores condiciones de vida, incluidos el derecho a una vivienda y a un trabajo decente: "siento la necesidad que pudiera formar algo majestuoso...con gente...con ideología...con respeto con humildad pero que sepa defender los derechos de los emigrantes" (Lideresa comunal, Comunicación personal, 16/08/2014).

En general, ambos testimonios representaron para esta investigación una forma real y vivencial de percibir la realidad siendo investigada. Los insumos obtenidos fueron considerados a la hora de diseñar los grupos focales tanto con el personal de ANEP y con el dirigido a personas dirigentes nicaragüenses. En cuanto al papel de los sindicatos en la lucha por la reivindicación por los DDLL de personas migrantes, en ambas entrevistas, se coincidió que sí es un asunto que les debe competer. Interesante que las dos personas hicieron alusión a la necesidad no solo de brindar ayuda tipo asistencialismo, sino capacitar y formar a las personas sobre sus DDLL. Nuevamente, estos testimonios representaron un apoyo a la relevancia de esta práctica:

Ahí los sindicatos tienen que trabajar fuertemente...hacer un músculo, si hay un grupo que no está bien concientizado entonces recibir talleres. Sería bueno que formaran grupos que nos capaciten que nos enseñen los códigos de ley que como podemos defendernos (Ibid).

Cada una de las personas entrevistadas dio su consentimiento informado para grabar la sesión, luego de explicársele claramente los objetivos de la investigación y dejar en claro que su uso sería discrecional, para efectos académicos y organizativos. Posterior a cada sesión, se hizo la correspondiente transcripción. Se aprovechó la guía de entrevista para ir agrupando la información por tema y de esta forma agilizar el registro de información recopilada.

3.4. Cosechando opiniones y percepciones: de pregunta en pregunta

La conceptualización de los cuestionarios de opinión se fue construyendo a medida que los insumos bibliográficos y las primeras dos entrevistas iban concatenando aspectos recurrentes y de los cuales se requería corroborar desde las voces de las personas participantes. Los objetivos 2 y 3 de esta investigación abocados a la identificación del cómo se percibe a personas migrantes nicaragüenses por quienes trabajan en el sindicato y como las primeras refieren a los sindicatos en relación con posibilidades, para la protección de sus DDLL fue el eje central del instrumento y se agregaron otros aspectos (ya mencionados en el apartado metodológico), para aprovechar la oportunidad de recolectar datos asociados al contexto de la migración (Objetivo 1).

Todos los cuestionarios fueron tabulados y procesados por medio del sistema estadísticos SPSS²⁴. Cabe anotar que los resultados obtenidos en relación con la muestra, permitieron un acercamiento al tema y no son en sí representativos para trazar generalidades, es decir, podemos hablar de un estudio de caso.

²⁴ Sistema de Programación de Estadística Especializo SPSS. Versión 21 en español.

Luego de tabular la información y obtener generalidades y particularidades representativas y de consideración, se incorporaron estos datos en la planeación y ejecución de un **grupo focal** con el personal de la ANEP, para discutir sobre los datos en cuestión. Como antes señalado, se aplicó un total de **ochenta y cinco** cuestionarios (Ver Anexo n. 4 a y b), cuya distribución y datos más relevantes en relación con la recopilación de la información se consignan seguidamente.

Personal de ANEP

- **Cincuenta cuestionarios al personal de la ANEP** (del 3 al 13 de junio). Fueron distribuidos y recolectados, por la coordinadora UCFPS.

Cuadro n.1.

Personal ANEP: Cuestionarios completados por unidad organizativa.

Unidad	Mujeres	Hombres	TOTAL
UCFPS	1	0	1
UIC	0	2	2
URP	0	3	3
UAJ	5	2	7
UEFA	5	3	8
UDO	4	13	17
JDN²⁵	7	4	12
	22	27	50

Fuente: Elaboración Propia.

Migrantes nicaragüenses

- **Treinta y cinco a migrantes nicaragüenses** (entre 20 de junio y 4 de octubre). Los mismos fueron aplicados en tres espacios: 1. En el sindicato, para ser llenados por la población meta, al llegar a pagar cuotas de afiliación, afiliarse o a solicitar ayuda jurídica 2. En el

²⁵ Un cuestionario no tenía indicada la respuesta para la pregunta IG02 Sexo. Por lo tanto, se contabiliza solamente en el total.

Parque La Merced, al confirmar la nacionalidad y 3. Durante el Grupo Focal para dirigentes migrantes.

Cuadro n.2.

Población Migrante: Cuestionarios completados según lugar de aplicación por sexo

Lugar	Mujeres	Hombres	TOTAL
ANEP	3	8	11
Parque La Merced	8	6	14
Taller líderes y lideresas	8	2	10
	19	16	35

Fuente: Elaboración Propia.

Debe dejarse constancia de un aspecto de gran valor para la investigación, el cual aportó en positivo. Si bien el diseño metodológico planteó un cuestionario auto-aplicado para reducir en alguna medida la interferencia de quien interrogaba, lo anterior no fue del todo posible en los cuestionarios dirigidos a población nicaragüense. Varias razones explican la variación aplicada:

1. Al solicitarle a las personas que completaran el cuestionario, éstas expresaban inmediatamente una cierta desconfianza frente al documento, como un tipo de intimidación.
2. Quienes iniciaban a responder se sentían inseguros-as de las respuestas y preguntaban por clarificación.
3. Algunas personas decidieron solicitar que se les preguntara, para ellos-as contestar.

Algunas consideraciones pueden estar asociadas al nivel de escolaridad e instrucción de las personas encuestadas (analfabetismo entre quienes participaron) o incluso con el empoderamiento del individuo de sentirse en la capacidad de llenar lo que se le solicita. Se quiere aclarar que estas dos posibles razones son inferencias que se hacen para dar respuesta; no obstante, los aspectos psicológicos estrictamente asociados a esto salen de los alcances de esta práctica. Lo rescatable de la situación está en considerar para futuras investigaciones, durante el diseño de instrumentos de este tipo, todas las variables posibles en relación con quienes responden las preguntas, es decir, pensarles en su dimensión social, cultural y personal.

3.5. Compartiendo y construyendo: del trabajo en los espacios dinámicos

A. Grupos Focales

En total se impartieron cuatro grupos focales, los cuales se conocieron popularmente dentro de la dinámica organizativa de la ANEP como "talleres". Como antes indicado en el apartado de metodología, cada uno de ellos fue respectivamente diseñado para el logro de los objetivos 1, 2 y 3 del proyecto en cuestión y requirió de un proceso conceptual y operativo que se explica a continuación.

Durante la preparación de todas las sesiones, se realizaron las siguientes tareas:

- Se diseñó un guion de desarrollo (Ver Anexo n. 6 a, b y c) que consideró los siguientes puntos: objetivos específicos, temáticas a discutir, lista de participantes, nombre de la persona facilitadora, aspectos logísticos (materiales didácticos, materiales operativos, hora,

lugar y duración), la dinámica funcional de la sesión de trabajo, el proceso de validación y la bibliografía referida.

- Se elaboró como mencionado una presentación en formato *Power Point* sobre las temáticas a reflexionar, la cual incluyó: aspectos contextuales de la migración como: cantidad de migrantes, motivos para la migración, condiciones de la población migrante (social, cultural, geográfica, jurídica). Igualmente conceptos claves como: migración laboral como cuestión sindical, migrante, inmigrante, emigrante, trabajo decente, trata de personas, tráfico de personas (Ver Anexo n.13).
- Se seleccionaron para ser proyectados dos videos: "Capacitaciones y ferias brindan apoyo a los trabajadores migrantes", elaborado por la UIC sobre el trabajo que se realiza en el Parque La Merced de (3:01')²⁶ y 2. "La Libertad Sindical: Un derecho Fundamental" (4:40'), el cual fue producido por la OIT²⁷ (Ver Anexo n.14).
- Se confeccionó un certificado de participación para otorgar en forma de agradecimiento (Ver Anexo n.11).
- Se seleccionaron varios documentos digitales sobre legislación en la temática, informes y textos relacionados y se creó una carpeta, con el nombre "Material Referencia Migratorio Laboral", para ser enviada vía correo electrónica a las personas participantes (Ver Anexo n.14).

²⁶ Capacitaciones y ferias brindan apoyo a los trabajadores migrantes, producido por la UIC, 2014. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Z3iUlsLvVzs>

²⁷ La Libertad Sindical: Un derecho Fundamental, producido por el Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro de la OIT, 2012. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=kQbfvDfFs-l>

- Se coordinó con la UIC, el registro documental en video, aprovechando así la oportunidad de obtener insumos para la elaboración del cortodocumental.

Fase preparatoria para los Talleres con el Personal de ANEP

La coordinadora de la UCFPS envió vía correo electrónico la convocatoria a las personas participantes. Además, se solicitó a la UEFA el apoyo logístico para reservar el espacio, obtener algunos materiales operativos (video *beam*, refrigerio). El asistente de la Secretaría General, Alonso Meza Chaves, igualmente colaboró con el préstamo de la grabadora de voz.

Fase de ejecución: Taller Personal UDO: “*Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral: Contexto y percepciones*”

De los diecisiete promotores-as sindicales, fueron convocados-as catorce²⁸, de los-as cuales tres justificaron previamente su no asistencia debido a imprevistos en sus agendas y seis no lo hicieron, a pesar de la convocatoria donde se les recordó el carácter de importancia institucional de la práctica²⁹. Así, en la sesión participó un total de tres promotores y una promotora sindicales: Javier Valerín Villegas, Álvaro Valverde Granados, Claudio Sánchez González, Giovanny Ramírez Guerrero e Iris Cervantes Paniagua.

Algunas **observaciones generales** sobre el taller se detallan seguidamente:

²⁸ Se le solicitó a Fidelina Mena, Gloria Emmanuel Delva y Deiby Porras, miembros de esta Unidad no participar de este espacio, en función de sus conocimientos más amplios sobre el tema. Se propiciaba con esta petición un ambiente más equitativo para la participación de promotores y promotoras quienes no estaban tan expuestos a los contenidos a desarrollar.

²⁹ Las personas que justificaron su ausencia fueron: Mainor Anchía (coordinador de la UDO), Luis Diego Alfaro e Ivannia Espinoza.

- Se llevó a cabo el día miércoles 18 de junio de 2014, en horas de la tarde, en la Sala de Sesiones del sindicato ANEP y tuvo una duración de dos horas y treinta minutos.
- Al inicio de la sesión, los y las participantes firmaron la hoja de registro de asistencia. Además, se solicitó permiso para grabar en audio el taller y tomar fotografías.
- Los tiempos fueron respetados y el ambiente estuvo regido por un tono de comodidad, entre las personas participantes y la facilitadora. Las personas participantes fueron colaboradoras y su participación fue de gran calidad en contenido. La participación se dio de forma ordenada y con respeto. Los aportes se dieron desde sus experiencias personales y laborales como promotores y promotoras sindicales. Asimismo, se mostraron sumamente dispuestos-as a incorporar y replicar lo aprendido.
- Muchos de los contenidos abarcados eran del conocimiento de los participantes y la participante. No obstante, se reconocieron algunos vacíos que fueron aclarados, como artículos específicos de la normativa migratoria y lo incorrecto del uso del término migrante *ilegal*, ya que “todas las personas tienen derecho a una posición jurídica legal” (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p.46). Por lo tanto, ninguna persona es ilegal; algunas personas trabajadoras pueden encontrarse en situación irregular:

Sin embargo, el único delito que cometen estos trabajadores [y trabajadoras] migrantes es el de vivir en un país que no es el propio, efectuando una contribución a la economía del país en cuestión en su calidad de consumidores y, a menudo, pagando

impuestos. El hecho de que tengan que utilizar esos canales irregulares no convierte a los trabajadores migrantes en "ilegales". ¿Cómo puede un trabajador [o trabajadora] ser ilegal? Quienes infringen la ley son los empleadores inescrupulosos que utilizan sus servicios pagándoles menos que el salario mínimo o sin brindarles protección en material de salud y seguridad..., y que muchas veces los [y las] explotan. Son esos delitos los que deben acaparar nuestra atención (Ibid).

- En general, el grupo conocía aspectos sobre los motivos para migrar y las condiciones de las personas migrantes.
- Se aclararon datos sobre los antecedentes históricos de la movilidad humana, el número de inmigrantes en Costa Rica, país expulsor y país receptor, trabajo decente, remesas, motivos para migrar, condiciones socioeconómicas y laborales de la población migrante, marco multilateral de la OIT sobre las migraciones laborales (2004), Ley General de Migración y Extranjería N. 8764 (2010).
- Se discutió sobre los obstáculos para la convivencia con migrantes, falsas ideas sobre los y las migrantes trabajadores. Una de las personas participantes reconoció tener sentimientos xenofóbicos.
- Al finalizar el taller, se afianzaron los conceptos de migrante irregular versus migrante ilegal, el derecho a migrar, la trata versus el tráfico de personas.
- Un aspecto a rescatar fue la clarificación para el taller siguiente con el resto de las unidades que al hablar de migrantes se hacía referencia a solamente a nicaragüenses.

- A las personas participantes se les envió el 22 de junio, la presentación *Power Point* que se proyectó en el taller y la carpeta digital antes referida con documentación de referencia (Ver Anexo n.14).
- Se les solicitó a las personas participantes buscar la respuesta a dos interrogantes: 1. "¿Cuál es la política oficial de la ANEP sobre los trabajadores migrantes? ¿Es necesario revisarla y 2. ¿Se discrimina en los estatutos de la ANEP a los trabajadores migrantes? ¿Pueden los trabajadores migrantes afiliarse y ocupar cargos en el sindicato como cualquier otro trabajador? Se les indicó que la tarea no debía ser entregada, ya que la idea era que la motivación para conocer las respuestas debía salir de cada persona como una manera de toma de conciencia sobre lo aprendido.
- Uno de los alcances más significativos se alcanzó al final de la actividad cuando con dos proclamas cortas los participantes plasmaron lo aprendido al: 1. Invitar a población migrante a afiliarse al sindicato y 2. Concientizar a compañeros y compañeras del gremio sobre la importancia de la afiliación de población migrante (Ver Figura n.3).
- Igualmente valioso fue el testimonio de uno de los promotores, quien compartió su experiencia en un taller de la elaboración de mantas para la Celebración del pasado Día Internacional de la Clase Trabajadora (1 de mayo). Esta persona relató la gran motivación que mostraron las personas migrantes asistentes a ese taller, quienes trabajaron arduamente y con gran disciplina, lo cual hicieron en su día de descanso (Promotor sindical, Comunicación personal, 18/06/2014).
- A partir de las notas, la revisión de la grabación de la sesión y lo observado durante la actividad, se elaboró: 1. Un informe para la

Secretaría General del sindicato, María Laura Sánchez Rojas y Fidelina Mena Corrales³⁰ y 2. La relatoría con los resultados para las personas participantes, el cual fue enviado el 23 de junio, vía correo electrónico (Ver Anexo n.7 a).

- El día viernes 27 de junio se entregó personalmente los certificados de participación.

Figura n.3.
Taller UDO: Proclamas

Compañeros y Compañeras Anepistas

En respeto a los derechos humanos dignifiquemos el trabajo de nuestros hermanos migrantes. Todos y todas somos iguales ante la ley.

No importa de donde venimos,

"Todos somos clase trabajadora"

Unidos nos fortalecemos.

Afiliate a la ANEP

"Los Derechos Laborales no tienen fronteras"

ANEP

"Fortalecer al sindicato respetando a nuestros hermanos migrantes"

ANEP

Fuente: Adaptado de los papelógrafos elaborados por las personas participantes del Taller para la UDO. 18/06/2014

³⁰ La diferencia fundamental entre el **Informe** y la **Relatoría** de cada grupo focal estriba en que el primer documento tuvo un propósito evaluativo de la sesión en términos institucionales como son operatividad, es decir, el mismo indicaba ausencia y variaciones en el guion. La relatoría sirvió a un fin mucho más pedagógico. Por lo tanto, este documento fue enviado a las personas participantes y ha sido aportado en el apartado de Anexos de este documento. En suma, el **Informe** es un documento interno de acceso institucional mientras que la **Relatoría** es parte integral de la sistematización.

Fase de ejecución: Taller Otras Unidades: “Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral: Contexto y percepciones”

Con el propósito de brindar la oportunidad al personal de cada unidad la misma oportunidad de participar, el taller se desarrolló en dos momentos distintos. Ocho personas fueron convocadas en la mañana y diez en la tarde³¹. Durante la mañana participaron seis personas: Rafael Gamboa Sandí, Hellen Mena Gutiérrez, Cristina Ramírez Porras, Karen Carvajal Loaiza, Priscilla Castro Jiménez, Randall Vega Alvarado. Solamente dos personas no pudieron participar.

Lo significativo de estas ausencias es que a diferencia de la no justificación por parte de personal de la UDO, sí hubo interés por externar las razones. Una de ellas incluso manifestó sentirse muy agobiada por haberse perdido la experiencia, lo cual comentó a la coordinadora de la UCFPS (Entrevista grupal, 20/09/2014).

Para el taller de la tarde, hubo una participación menor, con un total de cinco personas. Igualmente, todas las personas que no pudieron llegar tomaron el tiempo de justificar. De la sesión participaron: Hellen Marín Sánchez, Lorena Villalobos Miranda, Rafael Gamboa Martínez, Leila Ross Porras, Alonso Meza Chaves.

En vista de la similitud de la dinámica del desarrollo de ambos talleres, se decidió agrupar algunas **consideraciones generales** para ambas sesiones:

³¹ Se le solicitó a la coordinadora de la UCFPS, María Laura Sánchez Rojas, no participar de este espacio, en función de sus conocimientos más profundos sobre el tema. Una decisión que fue explicada anteriormente (Ver nota al pie 26, p 68). En el caso de Albino Vargas Barrantes, Wálter Quesada Fernández y Rafael Mora Solano, así como Rosa Rivera Bejarano y Martha Guido Serrano, quienes pertenecen a unidades operativas y a la JDN, se planeó convocarles para un quinto taller a llevarse a cabo en agosto. No obstante, debido a algunos inconvenientes para coordinar un espacio en la JDN, este espacio no se abrió. Un aspecto al cual se hace referencia en el capítulo 4, en las Recomendaciones.

- Se llevaron a cabo el 24 de julio, uno por la mañana y otro por la tarde, con una duración aproximada de dos horas y cuarenta y cinco minutos, en la Sala de Sesiones de ANEP. Aunque las dos actividades iniciaron con 20 minutos de retraso, en espera de los y las participantes, esto no afectó la realización de los mismos. Las actividades se desarrollaron como programadas en el guion de desarrollo de taller.
- Luego del registro de participantes, se les dio la bienvenida y se les compartió la dinámica de la sesión. Muy importante fue señalar los objetivos que se perseguían. Se solicitó autorización para grabar algunas imágenes (video y fotografías) y la sesión (audio).
- Igual que sucedió con el Taller para personal de la UDO, en ambos espacios se participó responsable y respetosamente. Incluso hubo un poco más de testimonios para compartir experiencias personales. Hubo una preocupación por replicar lo aprendido. Existió también un respeto por los tiempos y por el uso de un tono conciliador a la hora de la discusión.
- La recomendación dada por Fidelina Mena Corrales sobre otros motivos para migrar, como la reunificación familiar o el matrimonio fue bastante oportuna, puesto que fue mencionada primeramente por las personas participantes, antes que lo hiciera la facilitadora.
- Se discutió sobre antecedentes históricos de la migración, el número de inmigrantes, país expulsor y país receptor, trabajo decente, remesas, motivos para migrar, condiciones socioeconómicas y laborales de la población migrante, marco multilateral de la OIT sobre las migraciones laborales (2004), Ley General de Migración y Extranjería N. 8764 (2010), de la misma forma que se hiciera en el taller para la UDO.

- Se reflexionó en relación con mitos que impiden una convivencia saludable con migrantes, Nuevamente en uno de los talleres, una de las personas participantes reconoció tener sentimientos xenofóbicos hacia los nicaragüenses y hacia los colombianos.
- Uno de los alcances más significativos se dio al final de la actividad cuando con cuatro proclamas cortas los participantes plasmaron lo aprendido: 1. Que los y las migrantes se reconozcan con derechos laborales y acceso al trabajo decente 2. Que los derechos laborales no tienen fronteras, porque todas las personas somos iguales 3. Que los derechos son universales y los sindicatos resultan agentes importantes en su defensa y 4. Que nuestros niños y niñas deben educarse en el tema migratorio para aprendernos como hermanos y hermanas (Ver Figura n. 4).
- Se les solicitó la misma tarea que al personal de la UDO y hubo un compromiso por buscar respuesta a las dos interrogantes propuestas.
- Al igual que el taller previo, a las personas participantes se les envió el 29 de julio la presentación *Power Point* y la carpeta con el material de referencia (Ver Anexos n.13 y n.14). Además, el mismo día y con ayuda del funcionario Rafael Gamboa Sandí se les hizo entrega de los certificados de participación.
- A partir de las notas, se redactó 1. El informe final y 2. Dos relatorías (una para cada taller) (Ver Anexo 7 b y c) para las personas participantes, el cual fue enviado también el 29 de julio.

Figura n.4.
Talleres Otras Unidades Operativas: Proclamas

Personas migrantes

**Conoce cuales son sus derechos como
trabajador migrante**

Quiere tener un trabajo digno

**Se están violentando sus derechos
laborales**

Exija sus derechos laborales

**Lo invitamos a sindicalizarse, usted no
está solo**

ANEP

**Los derechos laborales no tienen
FRONTERAS**

Todos y todas somos IGUALES

No importa de donde somos

Las fronteras son mentales

Los Derechos son Universales

Los Sindicatos son fundamentales

Únase ANEP

Compañeras y Compañeros Anepistas

**Eduquemos a nuestros niños y niñas en
el tema migratorio**

Campaña de concientización

"Todos somos hermanos"

Fuente: Adaptado de los papelógrafos elaborados por las personas participantes de los Talleres para Otras Unidades Operativas. 24/07/2014.

Fase Preparatoria Taller dirigentes nicaragüenses: "Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral como un asunto sindical: Diálogo con líderes y lideresas"

Una de las experiencias más provechosas de la práctica fue este taller, en el cual se pudo compartir con doce líderes y lideresas, quienes representaban a distintos grupos de la sociedad civil, protagonistas en la sensibilización sobre las problemáticas asociadas a la población migrante nicaragüense en Costa Rica.

Primeramente, se extendió la invitación a las organizaciones agrupadas en la Red de Organizaciones Civiles para las Migraciones Costa Rica (REDNAM), vía correo electrónico (12 de agosto). No obstante, dos semanas después de la esta convocatoria (27 de agosto), únicamente, la Asociación Binacional de Solidaridad de los Nicaragüenses Radicados en Costa Rica y el Centro Internacional para los Derechos Humanos de los Migrantes (CIDEHUM)³², habían contestado, lo cual motivó a un giro de estrategia.

Se consideró la gran movilidad de esta población y cuan relevante es la existencia de redes de apoyo, por lo cual se optó por preguntarles directamente a las dos personas dirigentes entrevistadas si podían indicar quienes tendrían interés de participar en la iniciativa. La respuesta dio grandes réditos, ya que se consiguieron más de quince nombres de dirigentes.

A raíz de los cambios ocurridos, el taller fue reprogramado para el sábado 14 de setiembre y durante las dos semanas previas se llamó a todas las personas que habían sido referidas. La gran mayoría podía participar en la sesión y lo más valioso fue que mostraron un entusiasmo para con la actividad. Resultó interesante evidenciar que algunas personas incluso mencionaban a otras personas que ya habían sido convocadas. A todas las personas participantes, se les hizo un recordatorio el día anterior del taller vía telefónica.

Fase de ejecución Taller dirigentes nicaragüenses: “Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral como un asunto sindical: Diálogo con líderes y lideresas”

La dinámica del espacio se desarrolló según lo planteado en el guion y lo más significativo fue la polifonía de las personas protagonistas. Con gran empoderamiento, asumieron una participación activa y de una profunda reflexividad. Sus testimonios tanto como migrantes y como dirigentes

³² Esta organización ostenta actualmente la Secretaría Técnica de la REDNAM.

vinculados con colectivos, permitieron generar una perspectiva dual donde hablaron con gran propiedad, es decir teoría, práctica y acción. Por lo anterior, la decisión de trabajar con líderes y lideresas, para consolidar aún más la posibilidad de réplica tuvo razón de ser.

En la sesión participaron las siguientes personas:

- Lesbia Montes (ASTRADOMES)
- Ángel Leiva (Seccional ANEP-FNT Migrantes)
- Santa Suárez (Asociación Roble Norte)
- María Esther Martínez (Asociación de Desarrollo Integral de La Carpio)
- Juan Arauz (Asociación Las Brisas)
- Ana Martínez y Mayra Matamoros (Triángulo Solidario)
- Carlos Bravo, Susana Acevedo y Eva Marta González (Asociación Binacional de Solidaridad de los Nicaragüenses Radicados en Costa Rica)
- Maricruz Joya (Asociación de Migrantes Nicaragüenses en Costa Rica)
- Javier Gómez (COSIBACR)³³

Entre las **observaciones más pertinentes**, se han seleccionado las siguientes:

- Se ejecutó el sábado 14 de setiembre y dio inicio a las 2:00 p.m. ya que algunas personas tuvieron algunos retrasos y concluyó alrededor de las 4:30 p.m. Las actividades se desarrollaron como programadas.
- Se firmó la hoja de registro y luego de la bienvenida, se dieron algunas recomendaciones para la dinámica y se conversó sobre los objetivos

³³ El señor Edgar Hernández miembro del Triángulo Solidario no pudo asistir y la señora Maricruz Joya llegó invitada por el representante de COSIBACR.

que se perseguían. Asimismo, cada una de las personas participantes se presentó indicando su nombre y organización de referencia.

- Al igual con los otros talleres, se solicitó permiso para grabar en audio el taller y tomar fotografías. Material que sería utilizado discrecionalmente.
- Las personas participantes fueron colaboradoras y su participación fue reflexiva, lo cual generó bastantes insumos. La participación se dio de forma ordenada y con respeto. Los aportes se dieron desde sus experiencias personales tanto como migrantes y como líderes y lideresas.
- Muchos de los contenidos abarcados eran del conocimiento de los y las participantes. No obstante, se reconocieron algunos vacíos que fueron aclarados, como por ejemplo la diferencia entre migrante ilegal y migrante irregular y los convenios que protegen a los y las migrantes y sus familias, siendo este un aspecto común en los tres talleres ejecutados.
- Se discutió sobre los obstáculos para la convivencia con migrantes, falsas ideas sobre los y las migrantes trabajadores. Las personas participantes fueron enfáticas en que la xenofobia permea las organizaciones sindicales y esto lo identifican como clara dificultad para el trabajo en conjunto.
- Los tiempos fueron respetados y el ambiente tuvo un tono de comodidad, entre las personas participantes. Únicamente, se presentó un momento donde algunas opiniones de tres participantes en específico contra los sindicatos debieron ser orientadas hacia no caer

en generalizaciones, máxime que uno de los participantes pertenece a este gremio.

- Uno de los aspectos importantes de anotar fueron los reiterados comentarios en cuanto a la existencia de explotación dentro de la misma población trabajadora migrante, de quienes se encuentran en “una mejor condición” hacia sus mismos compatriotas “recién llegados” (Dirigente nicaragüense, Taller, 14/09/2014, Comunicación Personal).
- La mayoría de las personas participantes expresó una opinión negativa hacia el trabajo de las organizaciones sindicales, particularmente en el trabajo en defensa de la población trabajadora migrante. Entre las apreciaciones se mencionaron: la mala imagen de los y las sindicalistas, el no apoyo en temas que competen los derechos de las personas trabajadoras migrantes. Además, se hizo alusión a la restricción para personas extranjeras de ostentar cargos en direcciones sindicales. Esta es una prohibición establecida en el artículo 345, inciso e, del Código de Trabajo de Costa Rica (1943).
- Sin embargo, interesa rescatar que pese a lo anterior, se dio un consenso sobre que sí existe la necesidad de que este gremio promueve los DDHH y DDLL de la población migrante, es decir, existe un reconocimiento de la importancia de articular fuerzas y de identificar a los sindicatos como organizaciones potenciales en este quehacer pendiente.
- Importante rescatar que las personas participantes mencionaron el miedo (a perder el trabajo, a ser deportadas) y la falta de información y de tiempo (jornadas dobles en el caso de las mujeres) como obstáculos para que una persona trabajadora no se acerque a las organizaciones

sindicales. Empero, todas las personas reconocieron la relevancia de los sindicatos como garantes y promotores de los DDLL. Lo anterior representa una ventana de oportunidad para el trabajo conjunto.

- Se presentó una denuncia, la cual estaba relacionada con el cobro de afiliación por parte de funcionarios de ANEP en la comunidad de Guararí. Según lo compartido, algunas personas se presentaron en esta comunidad, decían venir de ANEP y ofrecían ayuda, pero la misma no fue llevada a cabo como prometida. La persona que compartió la experiencia dijo que los y las afectadas no quisieron denunciar esta situación (Lideresa nicaragüense, Taller, 14/09/2014, Comunicación Personal). Se le recomendó sobre lo relevante de denunciar ante la JDN estas anomalías, ya que afectan el trabajo del sindicato y sobretodo interfieren en las posibilidades del trabajo en conjunto.
- Al cierre, si bien se manifestaron percepciones negativas sobre los sindicatos por algunas personas participantes, esta opinión no fue unánime. Algunas lideresas y líderes reconocieron la necesidad de trabajar con los sindicatos como forma de unir fuerzas, es decir, reconocieron la relevancia de los actores sindicales en la temática.
- De la misma forma que anteriores espacios, se elaboró 1. Un informe para la Secretaría General y 2. La relatoría para las personas participantes, la cual fue entregada junto con la presentación y los certificados. Interesa anotar que la dinámica para la devolución debió ser adaptada a las características de la población participante. Nueve personas (de un total de doce) expresaron que no cuentan con acceso a correo electrónico, por lo tanto, se decidió imprimir el documento y entregárselo a cada una junto con el certificado de participación. De esta forma, se les instó a socializar la relatoría y lo vivenciado con otras

personas. La relatoría (Ver Anexo n.7 c) y los certificados han sido entregados.

Fase de validación de todos los talleres

Se ha detallado cuidadosamente la ejecución de las sesiones, incluyendo algunos aspectos referentes al proceso de validación de las mismas; no obstante, es necesario puntualizar las tareas cumplidas posteriores a éstas, las cuales se relacionan directamente con la sistematización de la información.

- Se cumplió con los plazos indicados para la entrega y/o envío de la documentación utilizada y generada: guion, informe final, relatoría, materiales de apoyo y certificados.
- Todas las sesiones fueron escuchadas atentamente y cotejadas con los objetivos planteados según cada población. Se fueron sistematizando los principales aportes para la investigación. Por ejemplo, comentarios, opiniones, situaciones y acciones que también se registraron en las entrevistas y en los cuestionarios.
- Cada relatoría fue pensada de forma accesible para su socialización. Los acuerdos y desacuerdos de cada espacio quedaron plasmados y fueron de gran relevancia a la hora de la discusión (Capítulo 4) sobre el proceso llevado a cabo.

B. Entrevista Grupal

Otro espacio que generó insumos para la investigación, pero más aún para la identificación de posibilidades en el trabajo que realiza la ANEP en el tema migratorio-laboral fue la entrevista grupal. La guía (Ver Anexo n.3) fue planteada con una dinámica participativa tipo taller y el objetivo del espacio se abocó a generar un FODA para la ANEP, desde la experiencia personal de las

personas participantes y desde la reflexión como grupo el día de la sesión. De esta forma, se pretendía cumplir con el objetivo 4 de la investigación.

Fase Preparatoria Entrevista Grupal: “Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral como cuestión sindical: FODA como estrategia de trabajo”

Se invitó a cuatro personas³⁴. Estas personas cuentan con conocimiento amplio en el tema no solo a lo interno del sindicato, sino que han representado a la organización en capacitaciones y encuentros tanto en el país como en la región. De lo anterior, la riqueza de saberes que compartieron. Actualmente tres de ellos, permanecen activos dentro de estos espacios.

La primera convocatoria se hizo por medio de comunicación personal con cada una, aprovechando la coincidencia en el Encuentro Inter-Sindical del pasado mes de agosto. Si bien en ese momento, Carlos Guzmán, miembro del FNT y quien participara desde la firma del acuerdo FNT-ANEP, manifestó su anuencia a participar, después de intentar infructíferamente por correo (tres correos electrónicos con copia a la Secretaría General), respondió por mensaje de texto que le era imposible participar en la sesión por encontrarse fuera del país. La no asistencia de esta persona implicó una limitante para el trabajo, ya que como antes indicado tampoco respondió a la guía de entrevista que se le solicitó.

Las personas quienes participaron fueron:

- Gloria Emmanuel Delva. La experiencia de esta persona no solo se restringe al trabajo con migrantes quienes se acercan al sindicato, por cuanto se encarga de dar apoyo, especialmente cuando Fidelina Mena Corrales debe ausentarse de la oficina. Él además es una persona

³⁴ Para los criterios de selección, referirse al apartado de Diseño Metodológico, sobre la población participante.

migrante de la República de Haití y desde su locus conversó y compartió sobre el tema. Resultó sumamente refrescante escuchar su testimonio y sus opiniones. Su contratación se dio desde el Proyecto ANEP-GMIES.

- Fidelina Mena Corrales. Ya se ha referido varias veces a la labor y experiencia de esta persona, por cuanto solamente se indicará que para esta sesión, su experiencia en los tres espacios le permitió aportar una perspectiva más holística, es decir, pudo transmitir como se mira todo el espectro de acción por parte del sindicato.
- María Laura Sánchez Rojas. La experiencia y los aportes de esta persona pasan por su puesto en la organización, ya que siendo la coordinadora de la UCFPS brindó insumos en función de la necesidad de: 1. Un trabajo para sensibilizar al personal de ANEP y 2. Una tarea continua para lograr una identificación real como anepistas por parte de los afiliados y las afiliadas migrantes nicaragüenses. Igualmente, su participación potenciará nuevos espacios para replicar los talleres ejecutados en esta práctica (Capítulo 4, Recomendaciones).
- Por plantearse como objetivo una valoración del trabajo realizado por el sindicato y en vista de que se habían recopilado muchos insumos a la fecha, estos sirvieron como punto de partida, para la elaboración de la guía. Al inicio de la sesión, se socializó con las personas participantes la siguiente documentación:
 - Un resumen del anteproyecto de la investigación siendo desarrollada.
 - Una reseña de los espacios donde la ANEP venía trabajando sobre el tema migratorio-laboral.

- Un resumen de las cuatro relatorías y otros aspectos anotados en los informes finales.
- Datos de significancia para la construcción del FODA obtenidos de los cuestionarios realizados.

Para sintetizar toda la información antes puntualizada, se elaboró un documento guía, que fue de fácil referencia durante la sesión (Ver anexo n.8).

Fase de Ejecución Entrevista Grupal: “Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral como cuestión sindical: FODA como estrategia de trabajo”

La sesión se desarrolló de forma muy cordial, como una conversación, la cual orientada por la guía iba dando respuesta y discutiendo las temáticas.

La Entrevista Grupal se llevó a cabo el 20 de setiembre en horas de la tarde, en la Sala de Sesiones de la ANEP. Tuvo una duración de dos horas y al inicio se explicitaron los objetivos y la dinámica de la entrevista. Entre los **aspectos más relevantes** estuvieron:

- Las personas participantes fueron respetuosas del tiempo y cada intervención se complementaba más que reiterar lo ya dicho por algún participante.
- Las razones del porque la migración laboral es una cuestión sindical estaban claras y así fue expresado a la hora de las actividades.

- El enfoque de DDHH fue un concepto recurrente en las intervenciones.

Figura n. 5
Análisis FODA. Evaluando el trabajo de ANEP en lo migratorio-lo sindical

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Apertura política interna hacia la temática • Reconocimiento político, sindical y social de la ANEP dentro del país como fuera de • Atención y acompañamiento real a los-las migrantes (asesoría, actividades) 	<ul style="list-style-type: none"> • Atención y acompañamiento real a los-las migrantes (asesoría, actividades) • Participación en el CI-CR • Información y Capacitación dada y recibida 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca planificación anual (POA) • La coordinación poco efectiva de las agendas en el tema entre los espacios de interacción • Poca capacitación al personal y para la población afiliada para una sensibilización • Poca conocimiento por parte del personal sobre el trabajo que se realiza • Xenofobia presente en espacios de la organización • Desconocimiento de la población migrante sobre el quehacer del sindicato 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca conocimiento por parte del personal sobre el trabajo que se realiza • La misma xenofobia. • Miedo por parte de los-las migrantes de sindicalizarse. • Discriminación

Fuente: Elaboración propia a partir de los insumos de las personas participantes en la Entrevista Grupal. 14/10/2014.

- Las personas participantes lograron identificar los alcances del trabajo de la ANEP, pero también las limitaciones o no cumplimiento de objetivos dentro de los tres espacios de interacción. La reflexión en grupo permitió incluso entre quienes participaron aclarar dudas, en relación sobre todo a antecedentes con el Proyecto ANEP-GMIES. En este sentido, se logró aún más un aporte para el Documento Reseña que se estaba redactando (Ver Anexo n.9).
- Al cierre fue posible elaborar un FODA como mecanismo orientador, el cual fue pieza central en el análisis de todo el proceso de intervención

(Ver Figura n.5). Igualmente concreta fue la propuesta de las tres personas en relación con acciones puntuales en las cuales ANEP y su personal deben abocarse (Ver Figura n.6).

- Como proceso de validación, se procedió a escuchar atentamente la grabación de la entrevista y extraer lo relacionado con el objetivo planteado para esta actividad.

Figura n. 6
Acciones puntuales para el trabajo de ANEP en el tema migratorio

Participante Uno	Participante Dos	Participante Tres
<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar los medios informativos de ANEP (Facebook, sitio web y otros) para informar sobre el trabajo que realiza ANEP en el tema migratorio. • Sensibilizar al personal y a la JDN en el tema migratorio • Coordinar el trabajo ANEP-FNT y ANEP-GMIES 	<ul style="list-style-type: none"> • Atención a la población migrante • Nombrar un promotor o promotora sindical en el Sector Migrante • Crear una Secretaría de Migración (JDN) 	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar a los y las migrantes

Fuente: Elaboración propia a partir de las opiniones expresadas por las personas participantes en la Entrevista Grupal. 14/10/2014.

3.6. Sistematizando para socializar: de la devolución de lo aprendido

Si bien se debe reconocer que se sistematizó desde el locus de quien estuvo a cargo de esta investigación, es decir, la interpretación y registro de la experiencia, así como su presentación parten de un individuo, esto no invalida las posibilidades para una transferencia de saberes que a partir de lo que la sustentante viviera fueran capaces de concebirse como una sistematización en sí. Lo anterior, ya que el propósito de sistematizar es el de generar a partir

de una experiencia, conocimientos, reconocimientos y aprendizajes para la socialización y evaluación de nuevas experiencias.

En palabras del pedagogo Oscar Jara:

La sistematización es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias, que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo (1994, p. 22).

Al considerar estos aspectos y lo ya expuesto en el apartado del diseño metodológico sobre esta técnica, desde el inicio del proyecto, se planteó una devolución del trabajo, la cual implicara materiales que efectivamente pudieran utilizarse en otros espacios de réplica de los talleres o actividades similares. Los tres productos fueron construidos a lo largo de la experiencia de la siguiente manera y a partir de tres ejes transversales:

1. Lenguaje incluyente.
2. Formato tipo educación popular.
3. Fin en común: el registro y operacionalización de los alcances de esta investigación, para una comprensión de lo vivenciado.

A. Documento Reseña. *Tres espacios de aprendizaje y acción: El trabajo de la ANEP en el tema de migración laboral como un asunto sindical* (Ver Anexo n.9).

Se fue diseñando poco a poco desde la revisión bibliográfica y a partir de los aprendizajes desde la escucha atenta en los espacios de interacción. Su diseño implicó una selección de los eventos, fechas,

acciones y actores más relevantes de cada uno de los tres espacios reseñados. En suma, se fue confeccionado tipo esquema y con una extensión corta para poder ser distribuido y leído de manera rápida. Es decir, se procuró un documento síntesis-reseña de antecedentes.

B. Cortodocumental. *Derechos sin fronteras. Acercamiento al trabajo de ANEP con las personas migrantes.* Se realizó una primera reunión con el coordinador de la UIC, Randall Vega Alvarado, quien mostró un gran interés. El planteó desde su experiencia como comunicador la necesidad de partir de una interrogante, la cual ya fue comentada en el diseño de la metodología. Una vez acordado esto, se trazó un calendario de actividades a llevar a cabo durante la producción del corto (Ver Anexos n.10 y .14).

Primeramente, se contactó a cuatro personas migrantes, quienes accedieron a ser entrevistadas. Cada una cumplió un criterio de selección:

- Javier Gómez (COSIBACR), dirigente sindical. Se enfatizó sobre su experiencia con población migrante en plantaciones bananeras y como el seguimiento de los sindicatos en la promoción y defensa de los DDLL produce cambios hacia el trabajo decente. De igual forma, comentó la necesidad de luchar por la posibilidad de ocupar puestos de dirección por parte de personas extranjeras en las juntas directivas de los sindicatos, lo cual procuraría 1. Que los y las migrantes participen activamente 2. Que se logre una identificación con la organización y 3. Que se reconozcan las aptitudes de personas extranjeras para la dirigencia sindical (Comunicación personal, 28/10/2014).

- Lilian Landaverde, persona trabajadora doméstica y migrante afiliada a la ANEP. Su testimonio sirvió como una referencia del acompañamiento que ofrece la ANEP a personas a quienes les han sido violentados sus DDLL (Comunicación personal, 30/10/2014). Si bien la población meta en este TFG fue la nicaragüense, el hecho de que esta persona sea de origen salvadoreño le da un valor agregado, es decir, la ANEP brinda apoyo a trabajadores y trabajadoras sin considerar su nacionalidad o estatus migratorio.
- Ana Martínez (Triángulo Solidario), lideresa comunal. A partir de su experiencia en el trabajo en la comunidad, sus opiniones y percepciones estuvieron orientadas a la necesidad de que los sindicatos se comuniquen más estrechamente con las personas trabajadoras migrantes en los barrios, con el propósito de dar a conocer su naturaleza y trabajo y brindar capacitaciones como las impartidas desde este TFG (Comunicación personal, 28/10/2014).
- Ángel Leiva (Seccional ANEP-FNT), dirigente de ANEP. Se le solicitó su testimonio y fue posible conocer el trabajo de este sindicato en la comunidad de La Carpio. De igual manera, como miembro de la junta directiva de la Seccional ANEP-FNT, compartió algunos de los alcances del acuerdo firmado por ANEP y FNT (Comunicación personal, 30/10/2014).

Posteriormente según cronograma, fueron entrevistadas las siguientes personas del personal de ANEP, para consignar algunas opiniones en relación con este TFG y el trabajo de esta organización en tema migratorio:

- Albino Vargas Barrantes, Secretario General
- María Laura Sánchez Rojas , Coordinadora UCFPS
- Fidelina Mena Corrales Proyecto ANEP-GMIES

C. **Guía ABC. Sindicatos y personas trabajadoras migrantes. Ideas básicas hacia un trabajo decente.** Se procedió primeramente a la selección del tema a desarrollar, siguiendo el objetivo general de esta práctica, los cuales se compilaron en la Presentación Power Point, discutida en los Talleres (Ver Anexo n.13). Después de establecer los criterios básicos para su confección (Contenidos, Público Meta, Fecha de entrega, Formatos de Salida, Costos), se firmó un contrato con la productora Cokomal (Costa Rica), la cual se encargó de brindar el servicio solicitado. Los costos totales fueron asumidos por la ANEP, según acuerdo tomado por la JDN, en la sesión del viernes 14 de noviembre de 2014 (Ver Anexo n. 18).

En suma, la sistematización de la experiencia en estos tres productos permitió profundizar aún más sobre conceptos y prácticas identificadas en relación con el tema. Los aportes no se circunscriben a la práctica como tal, sino tienen el propósito de ir más allá en la promoción de la migración laboral como un asunto que le compete a los sindicatos y sus implicaciones en la dimensión cultural, la cual permea lo que se piensa, lo que se dice y como se actúa.

Los tres productos son en sí aportes didácticos que si bien no abarcan todo sobre el tema, dan lineamientos de gran importancia para el trabajo cotidiano en las organizaciones sindicales y en las comunidades con población migrante nicaragüense y de otras nacionales. Su objetivo central es potenciar la promoción y defensa de los DDLL de este grupo y empoderar a nuevos individuos en el tema.



Capítulo 4: Reflexión de la experiencia, Conclusiones y Recomendaciones

Los aciertos y desaciertos a lo largo de la investigación, lo compartido, lo constatado, lo deconstruido, en sí el proceso, posibilitaron un despertar hacia la necesidad de interiorizar en la dinámica sindical de la ANEP acciones administrativas y políticas, las cuales incorporen a la población migrante. Acciones para que estas personas trabajadoras se identifiquen como anepistas y que los y las costarricenses identificados con el sindicato las reconozcan como clase trabajadora (*buenas prácticas*).

Por lo anterior, el presente capítulo reflexiona-analiza con el propósito de que otras personas puedan conocer la experiencia y replicar lo que consideren de su interés. Asimismo, el proceso es discutido en función de los referentes teóricos, antes expuestos, de forma dialógica, es decir, concatenando teoría y práctica. Importante acotar que la perspectiva cultural, es decir, lo que construimos a partir de nuestras realidades, nuestras experiencias previas y nuestro entorno, ha sido un aspecto transversal a la hora de mirar-escribir estas reflexiones.

4.1. Reflexión-Análisis

4.1.1. Migración laboral: una Centroamérica heterogénea y contradictoria

La región Centroamericana es un espacio de gran movilidad tanto social como económica, política y cultural y por ende el fenómeno de la migración es sin duda una expresión de los cambios ocurridos sobre todo en las últimas tres décadas:

La evolución de la cantidad y peso relativo de las poblaciones inmigrantes en Costa Rica ha sido significativa en las últimas décadas. Mientras que en el año 1973 el porcentaje de población nacida en el extranjero era 1,19%, para el año 2011, alcanzó el 8,97%. Los datos censales permiten observar que el mayor incremento absoluto de esta

población ocurrió entre las décadas de los años ochenta y noventa del siglo anterior.

En el pasado, los motivos que originaron los desplazamientos de personas hacia Costa Rica fueron diversos: persecución por origen étnico, por razones políticas, por la ocurrencia de eventos naturales en los países de origen o por reunificación familiar por citar algunos. En los últimos años, las razones económicas y la aspiración a insertarse al mercado laboral parecen ser los principales -aunque no los únicos factores- que inciden en la decisión de migrar. A diferencia de las migraciones de las décadas anteriores hacia Costa Rica, hoy día la naturaleza marcadamente laboral parece ser el principal rasgo de este movimiento de personas. Esto sin embargo, no anula la existencia de eventos migratorios originados por otros factores (Gatica, 2013, p.2).

La región, día con día, en función de **aspectos multicausales** principalmente en los países de origen a saber: condiciones socioeconómicas, políticas y socio laborales, demanda fuerza de trabajo, personas quienes acepten, dejar su país, su familia, en busca de mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias:

...es por las necesidades, porque si mi país fuera otro, si en mi país hubiera trabajo, si en mi país hubiera el bienestar familiar de que cada uno nos merecemos como aquí en Costa Rica, yo le aseguro que ni yo estuviera en este país (Lideresa nicaragüense, entrevista documental, 16/08/2014).

Si bien no todas las personas emigran en busca de trabajo, es certero que este es uno de los motivos principales. Los países de origen no tienen plazas

de trabajo y si las tienen, la retribución no es suficiente para el elevado costo de la vida. Entonces las personas migran, pero inmediatamente surge una contradicción, condiciones socioeconómicas y políticas les ponen restricciones y los obligan a la irregularidad.

Muchas personas inmigrantes no pueden pagar los altos costos arancelarios para su regularización, lo cual sumado a la precariedad de su condición socio laboral (pago por debajo del salario mínimo, largas jornadas de trabajo, dobles jornadas, lugar de residencia), su instrucción, las limitantes en el acceso a la justicia (trámites burocráticos engorrosos) y las percepciones personales sobre ellos y ellas como migrantes en este nuevo territorio se conjuntan y hacen común la irregularidad migratoria y el no cumplimiento real de los DDLL de esta población.

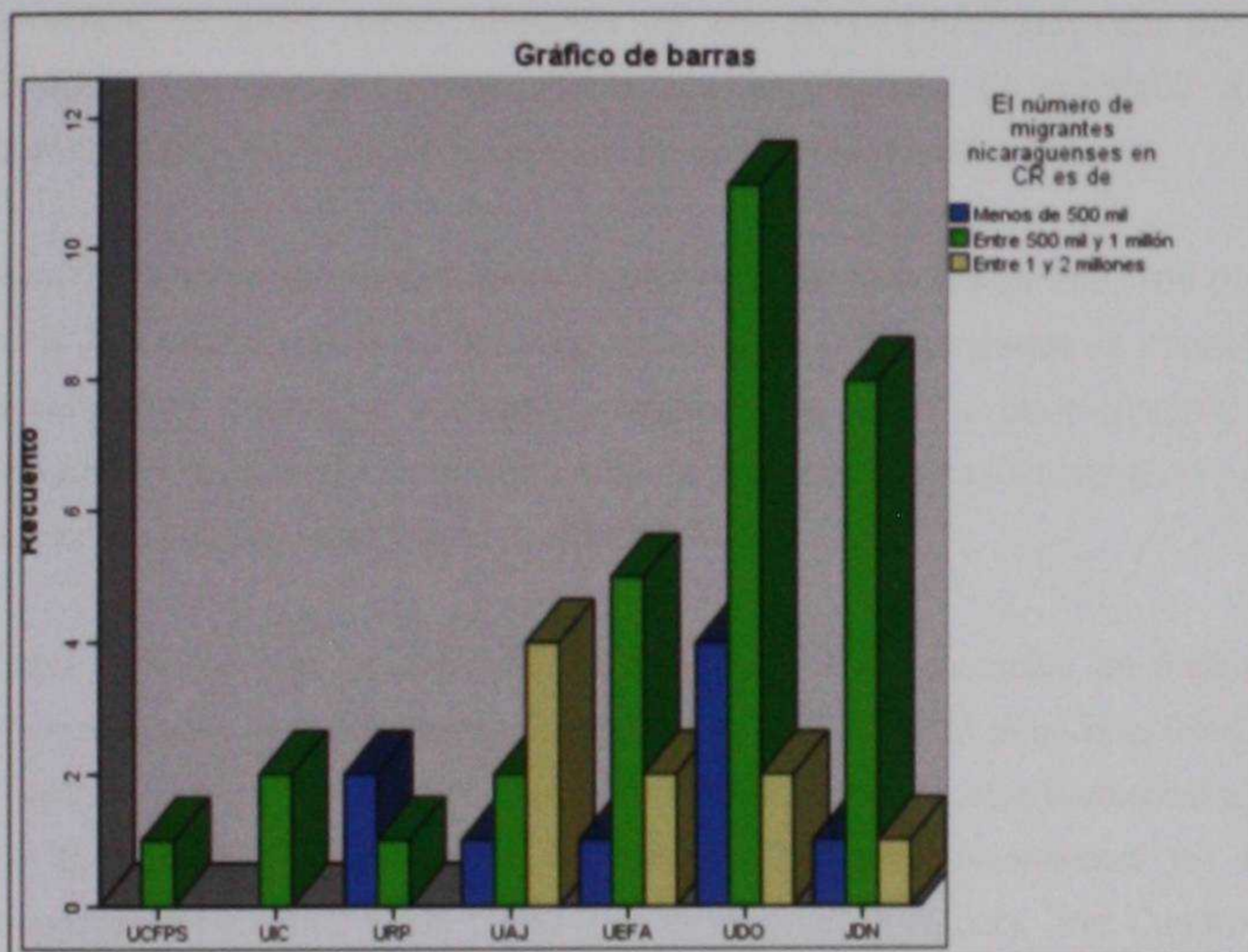
En nuestra región para las personas migrantes y trabajadoras, en donde los costos de la formalidad/regularidad son muy altos (ingreso formal al país y otorgamiento de permisos de trabajo), además de que en caso de incumplimiento, la posibilidad real de recibir una sanción relevante y oportuna, especialmente para los empleadores, es tremendamente baja (FLACSO, marzo 2014, p.3).

Una irregularidad no solo jurídica sino también sociocultural: son actores ajenos, los otros y las otras. Surge su criminalización, justificada en la idea de que vienen a robar los puestos de trabajo y surgen incluso percepciones de una invasión de migrantes (Ver Figura n. 7) y otras que los y las culpan de los problemas nacionales asociados a conductas de violencia y delincuencia:

La lógica del incumplimiento, especialmente de cara a los derechos laborales de las personas migrantes, pasa en buena parte por una cultura temerosa del migrante (otredad negativa) basada en un

trasfondo xenófobo, y en la coyuntura actual alimentada por un miedo generalizado pseudojustificado en la inseguridad ciudadana, con medios de comunicación que, aunque cada vez menos, no dejan de promover esta sensación al enfatizar el origen nacional de algunos sospechosos o imputados, aunque sean minoría o sean porcentualmente proporcionales al conjunto de la población (FLACSO,

Figura n.7
Cuestionarios Personal ANEP. Estimación del número de migrantes nicaragüenses



Fuente: Elaboración propia. 5/10/2014.

marzo, 2014, p. 3)

Particularmente, salieron a relucir en los talleres y en la información recopilada en los cuestionarios de opinión diferencias abismales en relación con el número de personas inmigrantes nicaragüenses en el país. Entre el personal de ANEP, las opiniones sugirieron un total de un millón y entre la población

migrante, algunas percepciones señalaban la presencia de incluso dos millones. Tales opiniones reflejan la permeabilidad del discurso mediático que en reiteradas ocasiones promueve un estado de alerta y que carece de respaldo estadístico.

Si bien la intención de esta práctica no fue la de imponer un dato estadístico en relación al número de personas inmigrantes en Costa Rica, por cuanto al hacerlo se incurriría en la odiosa necesidad de registrar números y obviar personas, se toma como referencia un estudio reciente publicado por el Estado de la Nación (Gatica, 2013), con el propósito de contribuir a la desmitificación de la noción de la invasión de población extranjera.

Para 2011, la población extranjera nacida en Nicaragua era de 287, 766 (Ibid, p. 4). Aun cuando datos de este tipo tienen que ser interpretados en contexto, tomando en cuenta la muestra, márgenes de error y otros sesgos, la percepción de que hay un millón o más de personas nicaragüenses en el país parece no corresponder con la realidad nacional.

Debe anotarse que existen además otros grupos de población de distintas nacionalidades que conviven en el país y que si bien “el peso que tiene la población inmigrante nicaragüense es significativo (tres cuartas partes del total de la población extranjera)”, “la composición por nacionalidad en las migraciones recientes hacia Costa Rica es diversa” (Ibid, p.2). (Ver Cuadro n. 3). Por ende, la exaltación de una migración solamente de nicaragüenses es una percepción parcial del fenómeno en cuestión, que representa una expresión xenófoba directamente sobre este grupo de población.

En cuanto a la **precarización** de los espacios de trabajo donde se insertan las personas migrantes, se debe considerar la debilidad organizativa tanto laboral

como sindical existente (FLACSO-Costa Rica, junio 2012, p.1), es decir, aspectos como:

1. **Prácticas antisindicales** que obstaculizan el acercamiento de personas trabajadoras migrantes a los sindicatos. Por ejemplo, en el sector privado, donde se aglutina la gran mayoría de población migrante (como se discute más adelante) (Ver Cuadro n.3), es sumamente difícil encontrar organizaciones gremiales. El miedo a ser despedido y/o despedida, la represión e incluso la no identificación del sindicato como aliado estratégico ensanchan la separación entre ambos actores.

Cuadro n. 3
Costa Rica: Población Inmigrante según país de nacimiento pro grupo de edad.

País de nacimiento	Total		0 a 14		15 a 24		25 a 39		40 a 64		65 y más	
			Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
	2000											
Total	296,461	100.00	51,132	100.00	69,802	100.00	97,977	100.00	61,121	100.00	16,429	100.00
Nicaragua	226,374	76.36	41,487	81.14	59,470	85.20	76,951	78.54	38,373	62.78	10,093	61.43
Colombia	5,898	1.99	939	1.84	911	1.31	2,117	2.16	1,651	2.70	280	1.70
Estados Unidos	9,511	3.21	2,578	5.04	1,300	1.86	1,906	1.95	2,717	4.45	1,010	6.15
Panamá	10,270	3.46	1,884	3.68	1,942	2.78	3,361	3.43	2,421	3.96	662	4.03
El Salvador	8,714	2.94	432	.84	1,299	1.86	2,951	3.01	3,460	5.66	572	3.48
Resto	35,694	12.04	3,812	7.46	4,880	6.99	10,691	10.91	12,499	20.45	3,812	23.20
	2011											
Total	385,899	100.00	38,054	100.00	73,221	100.00	141,262	100.00	109,838	100.00	23,524	100.00
Nicaragua	287,766	74.57	25,798	67.79	61,137	83.50	114,731	81.22	73,302	66.74	12,798	54.40
Colombia	16,514	4.28	1,508	3.96	2,532	3.46	5,616	3.98	6,004	5.47	854	3.63
Estados Unidos	15,898	4.12	4,600	12.09	1,806	2.47	2,648	1.87	4,724	4.30	2,120	9.01
Panamá	11,250	2.92	1,732	4.55	1,976	2.70	3,302	2.34	3,388	3.08	852	3.62
El Salvador	9,424	2.44	505	1.33	815	1.11	2,504	1.77	4,462	4.06	1,138	4.84
Resto	45,047	11.67	3,911	10.28	4,955	6.77	12,461	8.82	17,958	16.35	5,762	24.49

Fuente: Elaboración propia con datos de los censos de población 2000 y 2011

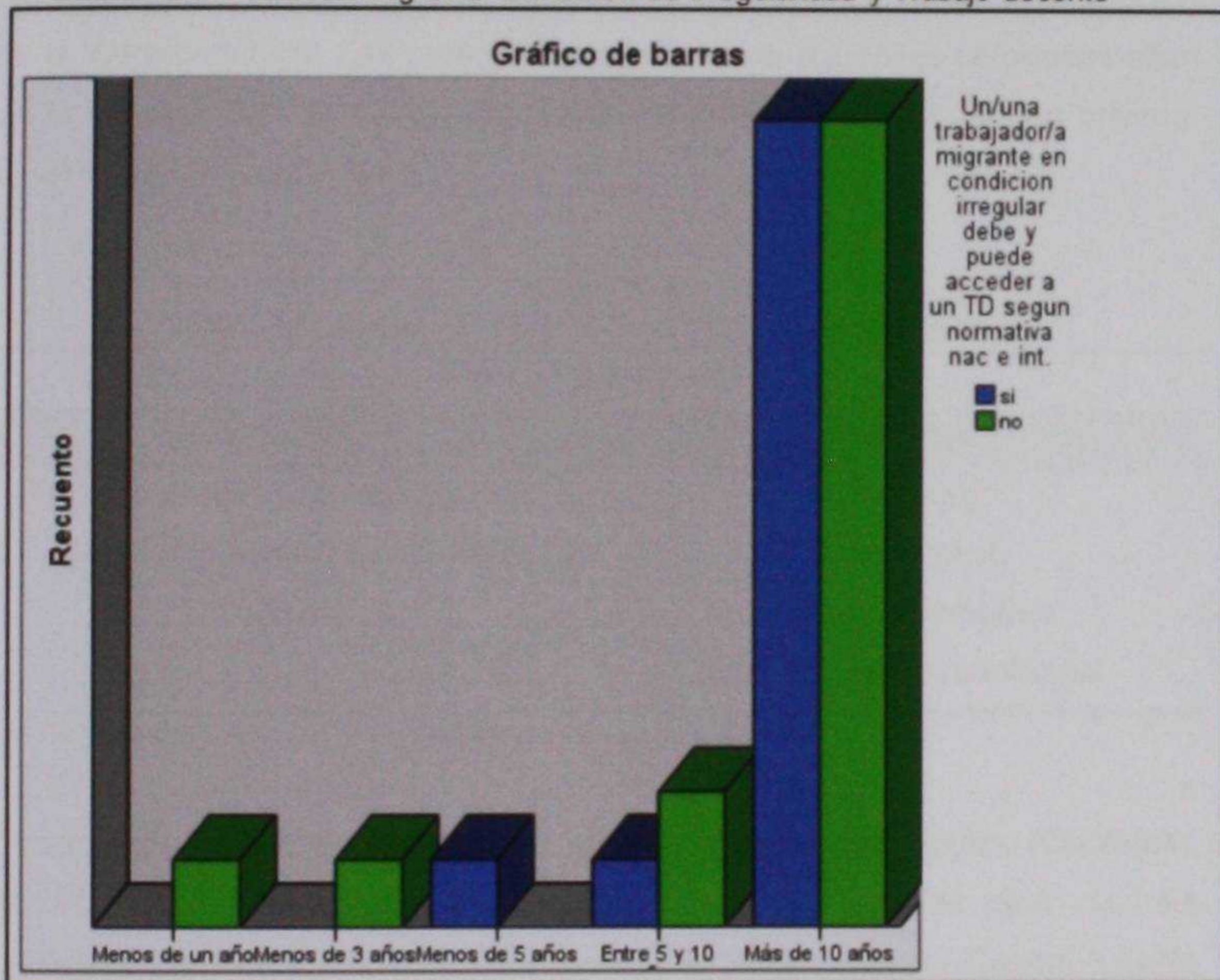
Fuente: Tomado de Gatica, 2013, p. 8.

2. La **no incorporación real de acciones y buenas prácticas** en las agendas de los sindicatos en relación con el tema migratorio. Por real, se consideran prácticas incluyentes que vayan más allá de una simple afiliación y que integren a la población trabajadora migrante en la toma de decisiones, en la planeación de capacitaciones y en la agenda país.

3. El anterior aspecto se agudiza mucho más si los **canales de transferencia y divulgación de estas acciones y buenas prácticas no son óptimos**. Para ilustrar, que no se promocionen las actividades que se hagan entre otros actores sindicales y organizaciones de la sociedad e incluso a lo interno de la organización. En este sentido, por más que se encamine hacia *buenas prácticas*, éstas se quedarán como simples intenciones de poco o nulo alcance.

Figura n.8.

Cuestionario Población Migrante: Condición de Irregularidad y Trabajo decente



Fuente: Elaboración Propia. 5 de octubre de 2014.

4. Asimismo, el **desconocimiento de los marcos legales nacionales e internacionales** por parte de los y las promotoras sindicales interfieren en la transferencia de saberes hacia la población meta, migrantes. La

información sobre los DDHH y DDLL de personas trabajadoras migrantes es muchas veces desconocido, lo cual normaliza la precarización del mundo del trabajo.

Resulta también interesante registrar los múltiples espacios en los cuales se desempeñan las personas trabajadoras migrantes. La información recopilada muestra un elevado consenso de opiniones, las cuales coinciden con las investigaciones. Las **áreas de trabajo se concentran en el sector privado**, (ya mencionado), lo cual agudiza las dificultades del alcance de la promoción de la libertad sindical. Las personas migrantes nicaragüenses se desempeñan en la construcción, el trabajo doméstico remunerado y la seguridad privada, igualmente en la agricultura.

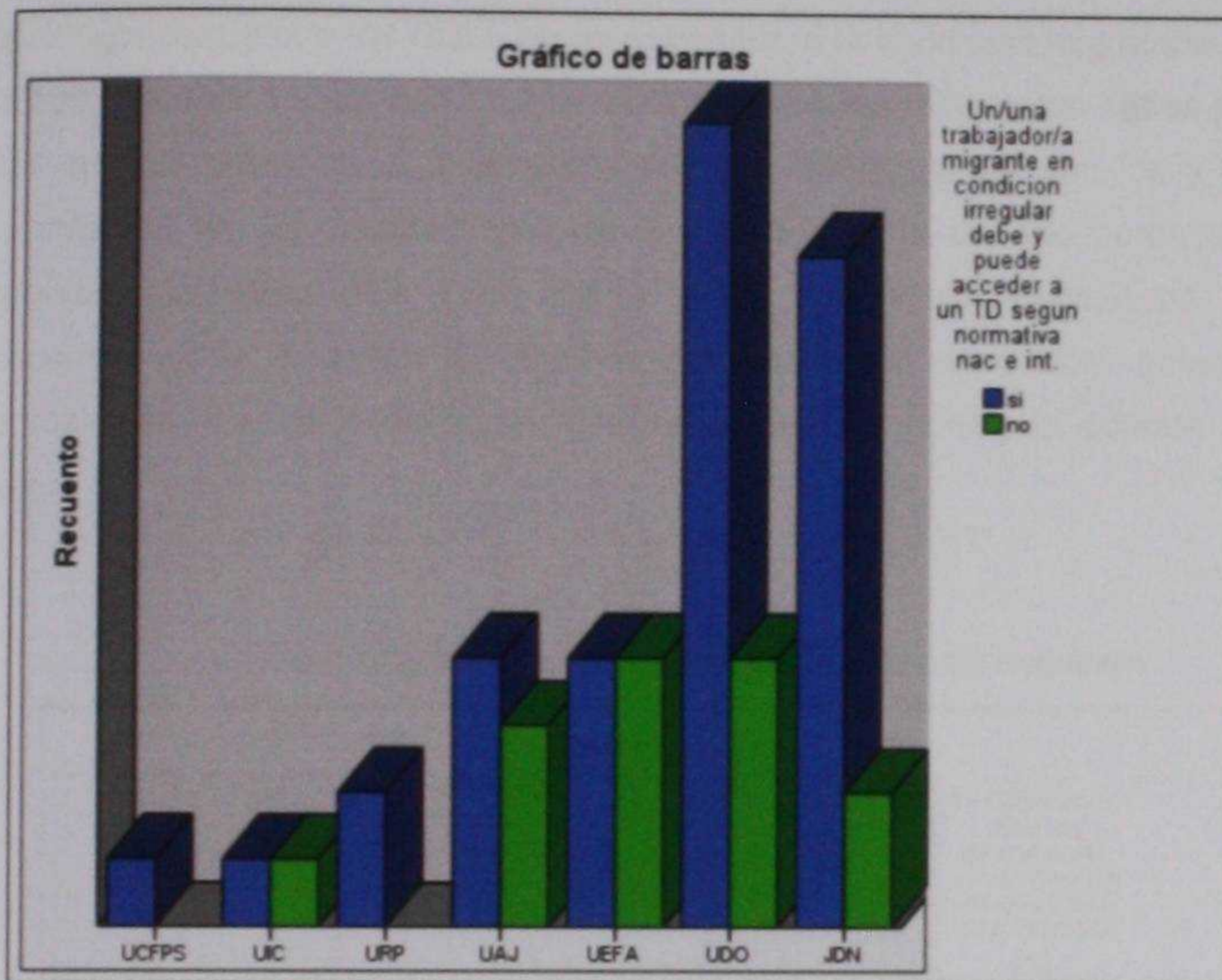
Cuadro n. 4.
Mercado Laboral del Flujo laboral Nicaragua Costa Rica
Sexo y ocupaciones

Mujeres	Hombres
Trabajo doméstico remunerado	Agricultura
Comercio formal e informal	Construcción
Turismo	Servicios informales
	Comercio formal e informal

Fuente: Adaptado de FLACSO-Costa Rica, junio 2012, p.2.

Otros refieren al trabajo informal y al servicio de transporte público (Choferes), con lo cual se refleja que los mercados buscan mano de obra de baja calificación laboral (FLACSO-Costa Rica, junio 2012, p.2) (Ver Cuadro n.4). No obstante, fue interesante registrar que algunas personas encuestadas respondieron que se dedicaban al cuidado de personas adultas mayores. Una persona entrevistada indicó que también algunas mujeres se dedicaban a la prostitución.

Figura n.9.
Cuestionario Personal ANEP: Condición de Irregularidad y Trabajo decente

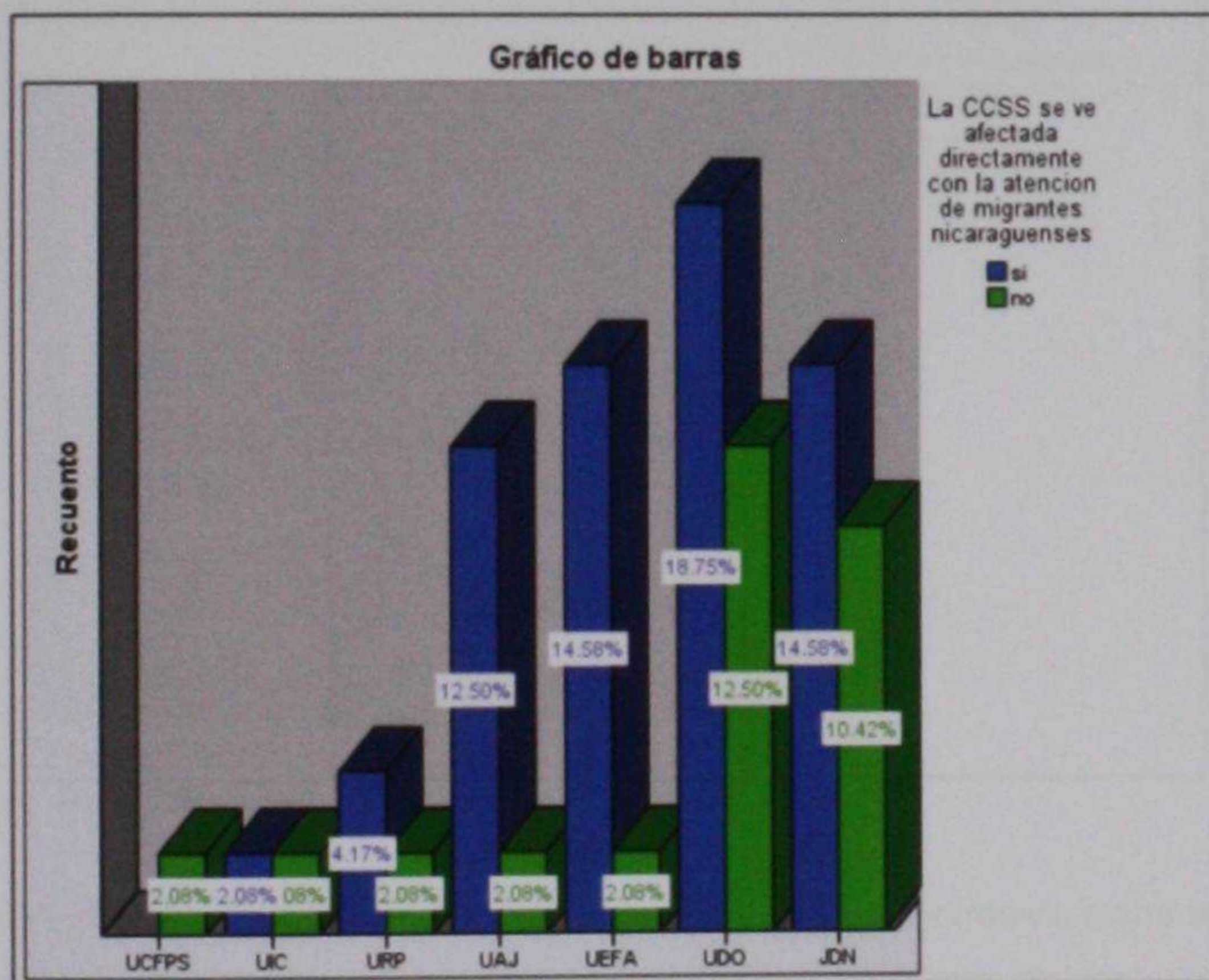


Fuente: Elaboración Propia. 5 de octubre de 2014.

Otro dato relevante, pasa por el conocimiento de los DDLL y el estatus migratorio de las personas. En los cuestionarios de opinión, fue interesante observar que la población migrante, que lleva más años en el país no tiene claro aún si la normativa internacional protege a un migrante irregular (desconocimiento) (Ver Figura n.8); sin embargo, expresaron de forma recurrente que los y las migrantes irregulares deben tener acceso a los mismos DDLL que quienes se encuentran regulares (Ver Figura n. 11).

En cuanto al personal de la ANEP, fue sumamente valioso descubrir que la gran mayoría del personal, en especial, la UDO, tiene claro que sí hay respaldo jurídico y que los DDLL no se supeditan a la condición migratoria de una persona. (Ver Figura n.9) Lo cual contrasta con las respuestas dadas por estas mismas personas, a la pregunta sobre si los migrantes son los y las responsables por el debilitamiento de la CCSS, donde un alto porcentaje respondió afirmativamente (Ver Figura n.10). Lo anterior encuentra su explicación en la dinámica de muchos medios de comunicación, quienes acentúan este tipo de información. Esta falsa idea fue corregida durante los talleres.

Figura n10.
Cuestionarios Personal ANEP: CCSS y los-las migrantes

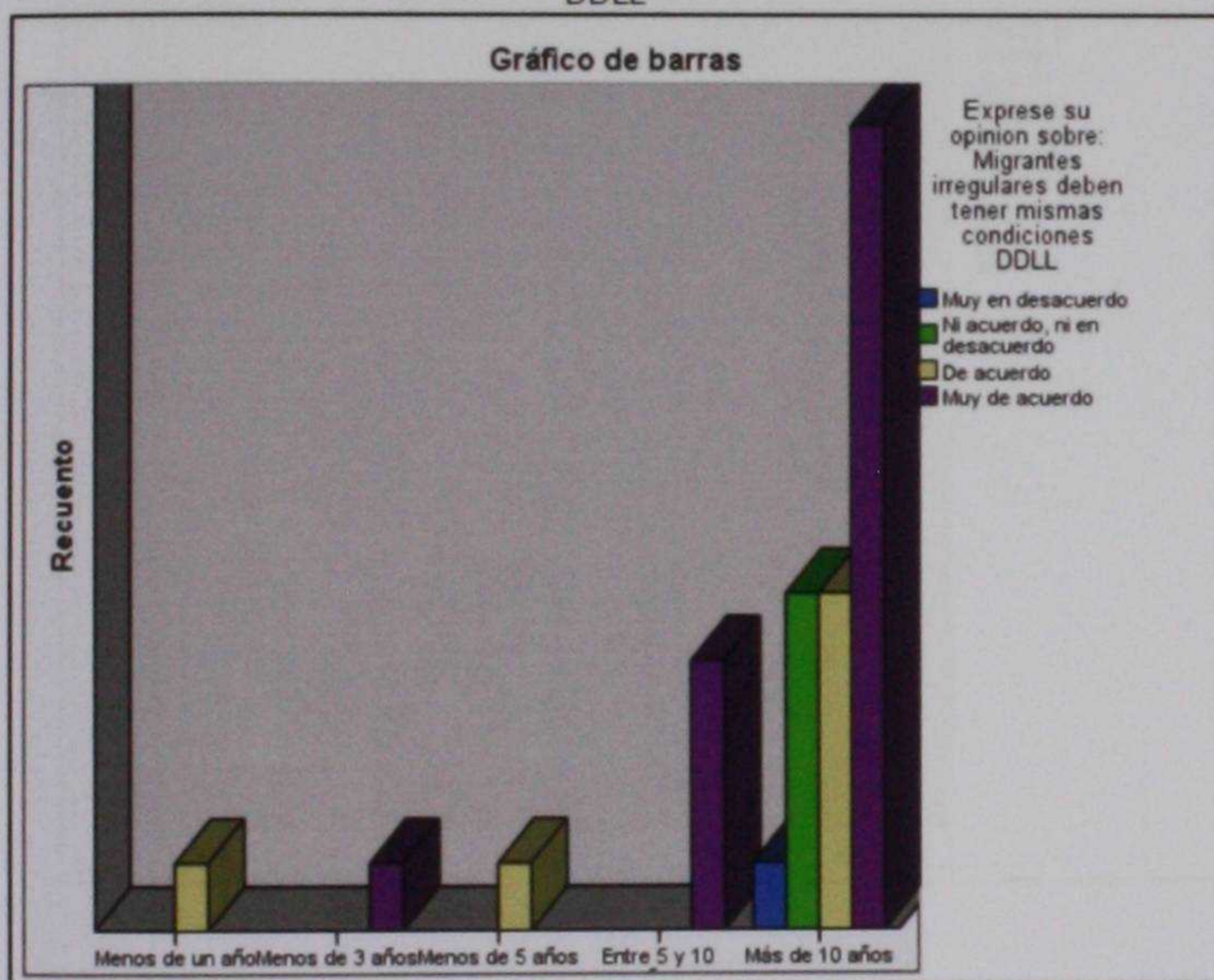


Fuente: Elaboración propia. 5 de octubre de 2014.

4.1.2. Migración laboral: un asunto de agenda sindical

El eje transversal de esta práctica dirigida fue la experiencia tanto conceptual como vivencial de lo que representa integrar la migración laboral como un asunto del mundo del trabajo, y por ende una cuestión de sindicatos. El trabajo de la ANEP en los tres espacios de participación evidencia un esfuerzo organizativo por incluir en su agenda este enfoque.

Figura n.11.
Cuestionarios Personas Migrantes: Opiniones sobre el acceso igualitario a los DDLL

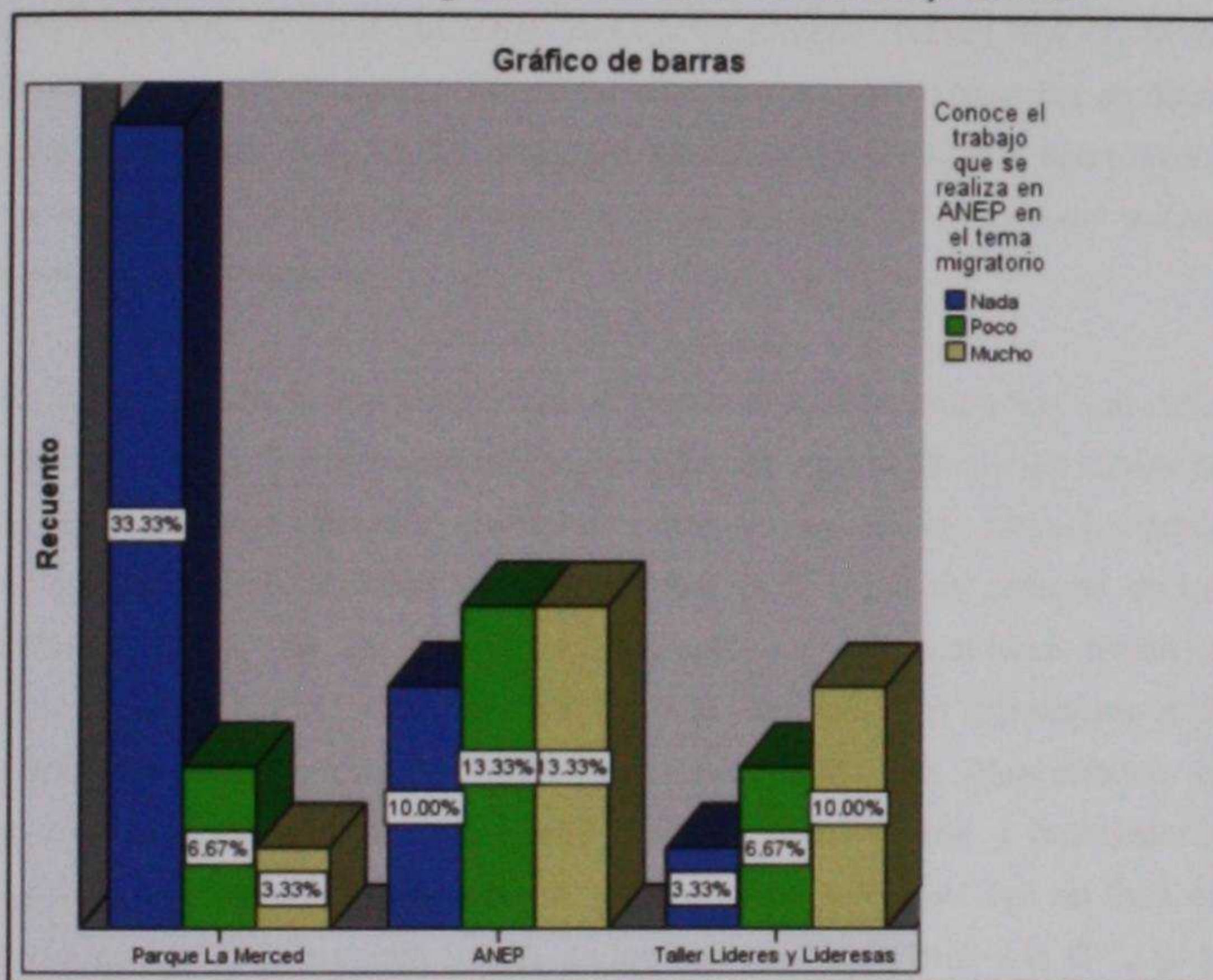


Fuente: Elaboración propia. 5 de octubre de 2014.

Los sistemas normativos bajo los cuales se rige la región centroamericana son bastante avanzados en el reconocimiento de los derechos de los y las migrantes (FLACSO-Costa Rica, enero 2014, p. 3). Por ejemplo, el caso de Costa Rica con la aprobación en 2010 de la nueva Ley de Migración y

Extranjería (No 8764), en la cual hay cambios conceptuales hacia la no criminalización de las personas migrantes y la cual aboga por “el reconocimiento de la riqueza multicultural” presente en el país y su respeto por parte de todos y todas, pero que aún en la práctica acciones xenófobas son recurrentes (Ver Figura n.14).

Figura n.12
Cuestionarios Población Migrante. Conocimiento sobre el trabajo de ANEP.



Fuente: Elaboración propia. 5 de octubre de 2014.

Al igual que a lo interno de la mayoría de los países de la región, la normativa internacional ha sido firmada al menos; sin embargo, no se debe obviar la no ratificación de convenios, lo que hace con ello que existan imperfecciones en el nivel normativo (FLACSO-Costa Rica, enero 2014, p. 3) que se ven reflejados en las prácticas cotidianas de la migración intrarregional.

De lo anterior, se desprende la necesidad de articular acciones desde los sindicatos para superar estas carencias laborales que implican un deterioro de la calidad de vida y una limitante para el trabajo decente. Particularmente, la ANEP ha logrado brindar asesoría jurídica y ha impulsado la participación de población afiliada migrante en su nivel de bases (Proyecto ANEP-GMIES). Alrededor de 250 personas migrantes se han afiliado.

Estas personas, al igual que otras del sector privado, pagan una cuota de afiliación especial³⁵, la cual reconoce las dificultades antes expuestas en estas áreas productivas. Así, ANEP considera aspectos no solamente económicos sino sociales en el cobro de la membresía de sectores del mundo del trabajo altamente vulnerabilizados.

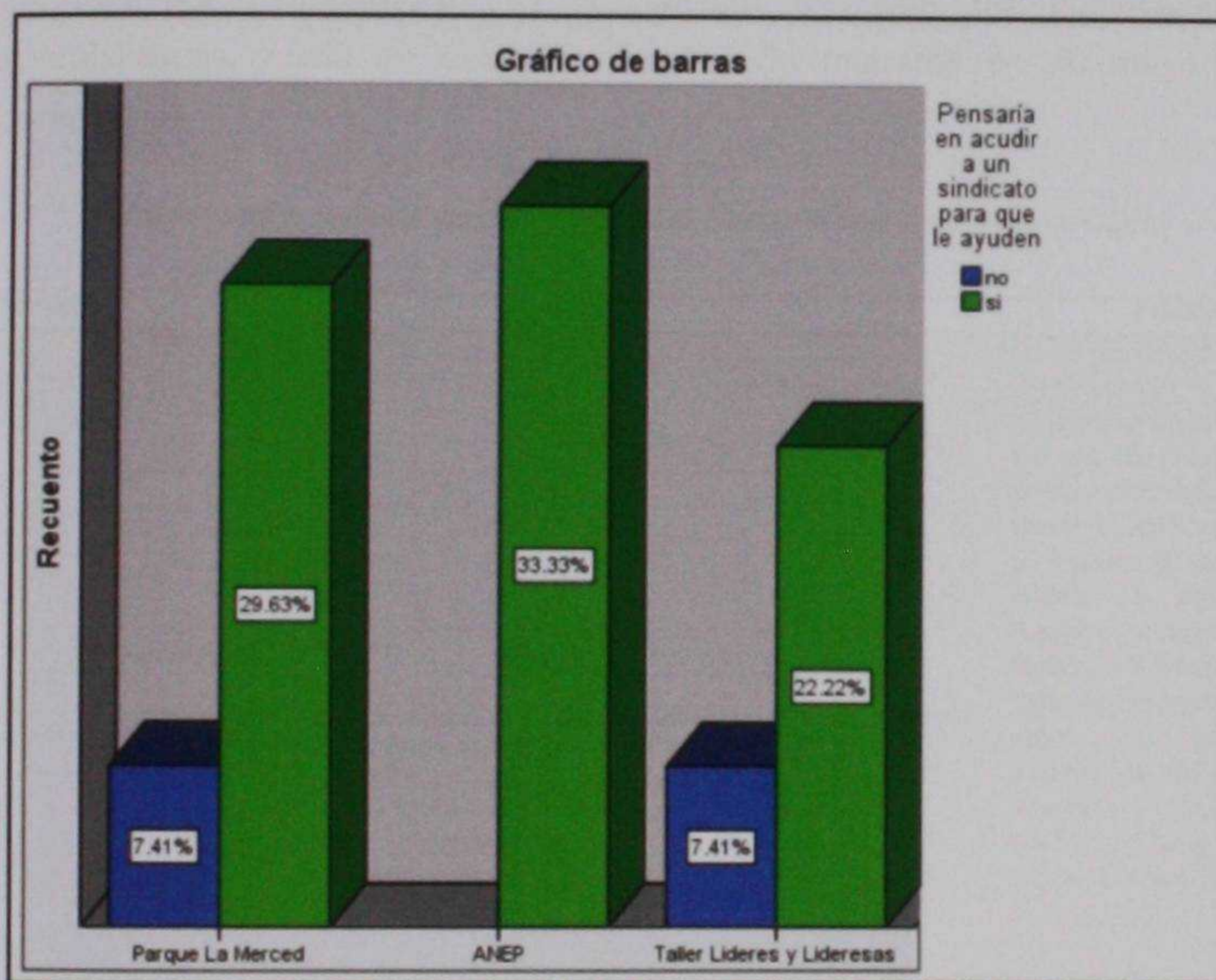
Otro logro ha sido la sensibilización de personal y la interlocución con otras organizaciones, principalmente sindicales (Comité Inter-sindical), las cuales se aproximan al **sindicalismo ciudadano** que se promueve como horizonte ideológico. ANEP reconoce su papel dentro de la lucha en defensa de los DDHH y DDLL de las personas migrantes y se posiciona frente a organizaciones de la sociedad civil, lo cual repercute en considerar a la organización en agendas comunes en el tema migratorio. Para ilustrar, su convocatoria para formar parte del Proyecto "Trabajadores y trabajadoras migrantes en Centroamérica ejercen sus derechos laborales" (ya en fase de cierre), como en encuentros y actividades con FLACSO, FES y la OIT, tanto nacional como regional.

Recientemente, la ANEP y la CSJMP fueron invitadas a participar en la Sesión Extraordinaria del Foro Permanente de Población Migrante y Refugiada, la cual fue convocada por la directora del Ministerio de Vivienda y Asentamientos

³⁵ La cuota de afiliación estipulada es de 1% del salario total (mensual) de la persona afiliada. La cuota especial para el sector privado ronda entre los dos mil a tres mil colones por mes (Albino Vargas Barrantes, Comunicación personal, 06/08/2014).

Humanos (MIVAH), Marian Pérez, con el fin de discutir y buscar soluciones de vivienda temporales ante el desalojo de la "franja" de la comunidad del Triángulo Solidario, que debe llevarse a cabo el 15 de diciembre del presente año. La ANEP y la CSJMP fueron las únicas organizaciones del sector sindical presentes³⁶.

Figura n.13.
Cuestionarios Población Migrante. Intención de buscar apoyo de algún sindicato



Fuente: Elaboración propia, 5 de octubre de 2014

³⁶ La Sesión se llevó a cabo en la Defensoría de los Habitantes de la República (DHR), el pasado jueves 6 de noviembre. Debido a que María Laura Sánchez Rojas y Fidelina Mena Corrales se encontraban fuera del país, en asuntos también concernientes al tema migratorio y en función de la práctica que llevé a cabo, fui autorizada a participar en este espacio. Lo discutido fue sumamente valioso, ya que personalmente pude ser testigo de la potencialidad de trabajar intraorganizacionalmente de manera conjunta en el tema que convoca.

El desalojo de las familias afectadas está relacionado con la situación de invisibilidad y estigmatización, producto de la falta de un marco de amparo laboral y habitacional Estatal, para dar apoyo a personas migrantes, en especial quienes recién ingresan al país. Lo anterior, expone una situación que requiere sin lugar a duda de la colaboración interinstitucional e interorganizacional y de aquí que la atención de ANEP en participar de estos espacios demuestra un interés que traspasa lo gremial y se dirige a la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de poblaciones vulnerabilizadas, como en este caso, población migrante en su mayoría nicaragüense.

Figura n. 14.

Marco jurídico nacional de Costa Rica y su contraste con el enfoque de DDHH

Normativa	Artículo	Práctica
Ley de Migración de Costa Rica	<p>ARTICULO 7.- La política migratoria se orientará a la implementación de acciones conjuntas, por medio de la coordinación interinstitucional, a fin de brindar una respuesta efectiva a la situación migratoria. Asimismo, buscará impulsar acciones binacionales o multinacionales con los países expulsores de población migrante tendientes a conseguir:</p> <p>....</p> <p>4) El respeto a las costumbres, la convivencia pacífica y la diversidad de los habitantes.</p> <p>....</p> <p>10) El reconocimiento de la riqueza multicultural existente en el país y del desarrollo de las potencialidades de todas las personas.</p> <p>....</p> <p>Ley 8764, publicada en la Gaceta 170, 1 de setiembre de 2009, entra en vigencia el 1 de marzo del 2010</p>	<p>La ley es clara en cuanto al reconocimiento de la multiculturalidad y la tolerancia. Al leer este artículo, en especial los incisos seleccionados, el mismo parece bastante esperanzador. No obstante, en la práctica, la realidad es otra, ya que campañas antixenofobia están ausentes y la ley se queda en el papel. De hecho, en los últimos meses, el enfrentamiento fronterizo entre los gobiernos de Nicaragua y Costa Rica no fomentan tales acciones binacionales que el artículo en cuestión exige.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la evaluación (Actividad 2.2.), entregada para los contenidos de la Unidad 1 y 2, del curso especializado "Los derechos laborales no tienen fronteras". 27/02/2014.

Por lo antes discutido, resultó relevante identificar cuanto conocen las personas migrantes encuestadas sobre estas iniciativas. Hubo diferencias significativas en las respuestas en los tres espacios donde se realizó el cuestionario de opinión. En el Parque La Merced, las personas manifestaron

conocer que los sindicatos se abocan a la defensa de los DDLL, pero muy pocos conocían sobre ANEP y su trabajo en el tema migratorio. Esta percepción contrastó con quienes respondieron en la oficina de asesoría del sindicato y quienes participaron en el taller para líderes y lideresas (Ver Figura n.12).

En relación con lo anterior, se identificó una posibilidad para el trabajo en conjunto en la interrelación migración-sindical, ya que en los tres espacios, las personas encuestadas en su mayoría expresaron que sí pedirían apoyo a una organización sindical, en el tanto sus DDLL fueran violentados (Ver Figura n.13).

4.2. Conclusiones

A partir de las nuevas conexiones, teóricas y prácticas, surgidas de todo proceso investigativo y el aprendizaje para el cumplimiento de los objetivos del mismo, surgen valiosos aspectos conclusivos. Específicamente, este TFG sintetiza sobre lo siguiente:

- La **precarización laboral** caracteriza la región centroamericana en lo relacionado con migración intrarregional, lo cual se combina con los elevados índices de condición irregular de los y las migrantes. Además, existe desprotección laboral en la mayoría de los mundos de trabajo de la población migrante nicaragüense, para el caso estudiado, la cual es reproducida por el miedo a la represión sindical.
- Los **elevados costos de regularización**, los cuales el investigador Gustavo Gatica (2013) llama “un muro para la integración” (p.22), lo tedioso del proceso aunado a las trabas en las instancias y condiciones socio labores, reflejadas en la precarización en áreas laborales hacen

que gran parte de la población migrante se vea impedida a regularizar su situación, lo cual plantea en palabras de Laura Thompson, directora general adjunta de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), un reto para una gestión ordenada que “promueva los beneficios y limite los desafíos” del fenómeno migratorio (2014, p.11). Igualmente

Una política migratoria eficaz debe partir de la comprensión de las causas profundas de los crecientes movimientos demográficos. Una de ellas es el gran desnivel –económico, demográfico y social– entre el Sur y el Norte, y entre el Este y el Oeste (Castles, 1993, p. 49).

- Los **sindicatos están abordando el tema de la migración, pero aún hay mucho por hacer.** El trabajo que se está realizando está relegando la capacitación a lo interno de estas organizaciones, en cuanto a sensibilización sobre las ventajas y responsabilidades de asumir el fenómeno de la migración como parte del trabajo sindical.
- Para el caso en particular, la labor realizada por la ANEP en general ha **logrado sensibilizar sobre la situación de las personas trabajadoras migrantes y ha agenciado la construcción de espacios para su discusión.** No obstante, aún queda pendiente interiorizar en la dirigencia y el personal las implicaciones de lo migratorio-lo laboral para el fortalecimiento de la organización y el cumplimiento del principio de no discriminación. En este sentido, la apertura de nuevos espacios participativos más accesibles donde se discuta la temática en cuestión es una posibilidad de grandes alcances para una interiorización y posterior sensibilización de quienes participan de ellos.

- **Las percepciones del personal de ANEP sobre población migrante nicaragüense, no está exenta de prejuicios**, sin embargo, estos son identificados por quienes los expresan generando un espacio reflexivo para ir desmitificando las falsas ideas. Hay un reconocimiento de los y las migrantes también en su condición de trabajadores-as, lo cual representa un avance de grandes proporciones.
- **La comunidad migrante**, representada al menos en quienes se entrevistó, en las personas dirigentes participantes de este proyecto y los datos obtenidos de los cuestionarios, **expresa en cierto grado desconfianza hacia el trabajo de las organizaciones sindicales, en cuanto al tema migrante**. Por lo tanto, ya que ANEP se encuentra posicionada frente a espacios de discusión con organizaciones sociales y académicas sobre el tema (FLACSO, FES, OIT), requiere hacerlo aún más con esta población migrante.
- La organización laboral en el seno de los trabajadores y las trabajadoras migrantes procedentes de Nicaragua es incipiente, lo cual tiene que ver con la informalidad, la precariedad, el miedo, la falta de información y la represión patronal.
- Existe un sinnúmero de organizaciones que trabajan en pro de los DDHH y DDLL de la población migrante, **pero los esfuerzos aunque presentan muchas coincidencias en sus intenciones (agendas), pocas veces se entrelazan en la práctica** y de ahí las limitantes que provoca el hacer doble trabajo o dejar iniciativas guardadas en las gavetas.
- La migración es **"un fenómeno de atracción y expulsión"** (Thompson, 2014, p. 11), y en este sentido debe ser sigilosamente comprendido. Si bien resulta cotidiano que se dé como tal la movilidad de personas, es

un requisito indispensable que está movilidad no sea forzada, es decir, que quienes migran deban hacerlo como un mecanismo de supervivencia y la de sus familias. De igual manera, las *buenas prácticas* son las que deben ordenar la dinámica migratoria en beneficio de las personas y no los mercados. El respeto por la normativa y su cumplimiento debe ser un horizonte que se viva día con día en los espacios transfronterizos y no una vaga intención de espacios protocolarios.

- **Al no reconocer la migración como un fenómeno sociocultural y político, surgen falsas ideas en relación con la población trabajadora migrante**, las cuales permean e impiden una convivencia armónica y limitan las potencialidades para un trabajo articulado. OIT ha identificado tres ideas falsas sobre población migrante de imperiosa urgencia a decolonizar (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, pp.48-50):

1. "Los trabajadores y las trabajadoras migrantes son una carga". Para el caso de Costa Rica, esto no es cierto, ya que "la condición no cotizante de personas trabajadoras extranjeras (27%) es inferior al nacional (33%)" y las personas migrantes utilizan mucho menos los servicios de urgencias y consulta externa (Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), citado en Méndez, 2012, p. 10). Por otro lado, los y las migrantes también son consumidores y con el envío de remesas contribuyen a la economía del país de origen y del receptor.

2. "Los migrantes y las migrantes nos roban los puestos de trabajo". Esta falsa premisa obvia que cada persona crea empleos para otras. Por ejemplo, el trabajo doméstico

remunerado, contribuye con la participación de mujeres en la esfera de lo público. Claro está que no se debe obviar aspectos negativos asociados, si tal relación laboral irrespete los DDLL surgidos de la misma. Otro aspecto relacionado tiene que ver con que los empleos que realiza la gran mayoría de la población migrante se dan en el sector informal y están caracterizados por la precariedad laboral, los altos índices de desempleo, mayores a los de los y las nacionales (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, pp.48-50) y violación a los DDLL.

3. "La presencia de migrantes hace bajar los salarios". Según OIT, la repercusión en los salarios es mínima, al tomar en cuenta aspectos ya mencionados como la informalidad y la precariedad de las áreas donde se desempeñan los migrantes y las migrantes (Ibid).

- Sumando al punto conclusivo anterior, **la comprensión de la migración laboral como una cuestión sindical es un reconocimiento de lo cultural del proceso.** Al entender que las personas migrantes son trabajadoras se toma conciencia de su bagaje, sus costumbres y las similitudes como clase trabajadora que también se transfronterizan y se puede por tanto aceptar necesidades y reciprocidades para una sana convivencia.
- **La transfronterización de los DDHH y DDLL de todas las personas trabajadoras es un reto de urgencia en la agenda sindical** hacia la incidencia política de acciones positivas.
- La migración debe ser entendida como un fenómeno más que una problemática. **Son los aspectos atomizantes de una globalidad**

mercantil, la cual promueve la competitividad y la no solidaridad, los que representan el problema como tal. En el tanto, las acciones fomenten una gestión del proceso migratorio laboral, como un asunto de personas, es cuando se romperá el paradigma que atenta contra el trabajo decente. Los sindicatos por todo lo discutido deben articular *buenas prácticas* en sus agendas organizacionales y políticas.

- Sumado a lo anterior, al construir/percibir la migración como un asunto de personas, se da cabida al reconocimiento de una **multiculturalidad** inherente a este fenómeno, es decir, una convivencia de distintas tradiciones y prácticas culturales (comportamientos, tradiciones orales y escritas, formas de vida y de pensar el mundo).

4.3. Recomendaciones

En función de la experiencia y del análisis, se plantean algunas acciones que requieren continuidad y se indica a quien están dirigidas.

- Trazar formas de trabajo que vayan "limpiando" la imagen de las organizaciones sindicales. En este sentido, se torna urgente, hacer visible el trabajo de la ANEP e impulsar formas de articulación con las personas participantes, quienes representan asociaciones sociales y comunales en defensa de la población migrante. La acción puede ser llevada a cabo por los promotores y las promotoras sindicales (UDO), en su trabajo de afiliación e interacción en las áreas donde exista presencia de trabajadores migrantes.
- Con base en lo evaluado en los tres espacios. Se recomienda:
 - a. **ANEP-FNT.** Primero, colaborar para que se den las condiciones necesarias para la conformación de una nueva junta directiva de la

Seccional ANEP-FNT Migrantes, luego de capacitar a las personas que la integrarán (identificación con la organización). Lo anterior, ya que esta Seccional sigue sin articularse en la práctica, al punto de que la participación de la población migrante nicaragüense dentro del sindicato principalmente se supedita a la asesoría en caso de consultas laborales y algunas actividades (Celebración del Primero de Mayo) . Segundo, consolidar el trabajo de esta seccional por medio de acciones como: visitas a la comunidad, reuniones con trabajadores y trabajadoras para registrar inquietudes y aclarar la misión del sindicato y participación activa en actividades del sindicato, a partir de propuestas y toma de decisiones.

b. Proyecto ANEP-GMIIES. Compartir con las coordinaciones de las unidades operativas los informes parciales, así como el informe final del Proyecto, para transferir conocimientos e identificar áreas de trabajo en común, para futuras capacitaciones y/o proyectos. De igual manera, evidenciar los logros alcanzados y darles continuidad una vez concluido el Proyecto. Finalmente, se sugiere sistematizar los casos de violaciones a los DDLL a los cuales se les dio acompañamiento, con el fin de participar en la posible creación de un Observatorio de los DDLL de las personas migrantes (FLACSO, marzo 2014, p.8). Este ente se encargaría de 1. Identificar irrespetos más comunes a las garantías laborales, aspectos de los procesos (causas, duración, resoluciones) 2. Sistematizar la calidad del acceso a los juzgados laborales y las inspecciones laborales (Ibid).

c. Comité Inter-sindical. Afianzar las alianzas estratégicas y políticas a lo interno de esta área de trabajo, por medio de unificar acciones concretas como capacitaciones de dirigentes migrantes en tema sindical. Igualmente, se deben pensar estas acciones no solo con

organizaciones gremiales dentro del territorio de Costa Rica, sino considerar la región de Centroamérica, es decir, la potencialidad del trabajo con otros Comités Inter-Sindicales (Nicaragua y Panamá).

Asimismo, es necesario impulsar ante la Asamblea Legislativa la adopción de acciones afirmativas con un enfoque de DDHH, las cuales lleven a la modificación incluso de leyes y normas laborales discriminatorias. Por ejemplo, el levantamiento de la prohibición a la participación de personas extranjeras en las Juntas Directivas de los sindicatos, el cual se estipula en el ya referido artículo 345, inciso e, del Código de Trabajo. De esta forma, se abrirá el espacio para una participación de las personas migrantes trabajadoras no solamente como población agremiada, sino como representantes directos, en el nivel de Secretaría (JDN), reconociendo con esto sus capacidades de dirigencia.

- Diseñar y ejecutar espacios de trabajo (intra-organización), para superar prejuicios y establecer un diálogo entre los actores involucrados. Solo en el tanto se aborde la integralidad entre lo laboral-migratorio, se darán pasos hacia la construcción de una dimensión organizativa con inherencia y protagonismo de migrantes y nacionales para el mejoramiento de las condiciones laborales de esta población. La acción puede ser llevada a cabo por la UCFPS, con la colaboración ad honorem de mi persona en la réplica de espacios como los desarrollados en este proyecto. Un ejemplo puede ser capacitar al personal en la atención de la población cuando se acerca al sindicato y a la UAJ para que conozca de normativa interna e internacional en tema migratorio.

- Se recomienda divulgar entre el personal de la UDO y de la UAJ, dos publicaciones que fueron inestimables documentos de referencia durante el TFG, los cuales están dirigidos al sindicalistas y/o promotores de DDLL. Primero, solicitar por parte de ANEP los permisos respectivos ante OIT, para la reproducción del material y su distribución como manual de referencia. Segundo, diseñar un módulo de capacitación (1 ó 2 sesiones) para trabajar con el primero de estos documentos. Los dos materiales son:

Oficina Internacional del Trabajo (2013). Segunda edición. *En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes. Un manual para sindicalistas*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del trabajo (2014). El rol de los sindicatos en el ámbito de la migración laboral. Organización Internacional del Trabajo, Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género en los corredores de Nicaragua-Costa Rica-Panamá y Haití-República Dominicana. San José: OIT.

- Socializar en los espacios antes descritos y también con otras organizaciones tanto sindicales como de la sociedad civil, los tres productos generados a partir de esta experiencia investigativa (Documento Reseña, Cortodocumental y Guía ABC). La divulgación de estos insumos por medio de los canales organizacionales, a lo interno del sindicato y hacia afuera (de la organización como también de las fronteras costarricenses) permitirá una transferencia de saberes de una manera accesible y pedagógica.
- Crear un espacio permanente en el sitio oficial de la ANEP, para la divulgación de actividades. Si bien muchas personas migrantes no tienen acceso a este recurso, las dirigencias de organizaciones que agrupen migrantes pueden servir como voces divulgadoras de la convocatoria.

- Incorporar el análisis FODA elaborado y las acciones puntuales sugeridas en la Entrevista Grupal (Ver Figuras n.5 y n.6), para reorientar el trabajo en el corto y mediano plazo de cara al próximo Congreso Nacional Político Ideológico de la ANEP³⁷. Para citar, la discusión sobre la creación de una **Secretaría de denominación propia de Migración**, la cual se encargue del tema migratorio de forma más constante e integral.
- En suma, es imperativo, que la ANEP, como sindicato pionero en el tema migratorio, se aboque hacia tres acciones en concreto:
 1. Sensibilizar al personal de la organización sobre la promoción de los DDLL de la población migrante, quienes son también clase trabajadora.
 2. Incidir políticamente en acciones hacia un reconocimiento e integración de la población migrante, en especial nicaragüense, como parte de la composición laboral, pero también social y cultural de Costa Rica.
 3. Articular espacios de convivencia donde sea posible la gestión de un sentido de pertenencia de la población trabajadora migrante.

Tres acciones para acercar el sindicato al trabajo con población migrante desde una perspectiva cultural:

Si bien la comprensión de las dinámicas migratorias hacia Costa Rica requiere tomar en cuenta la dimensión laboral, no es menos cierto que tal comprensión demanda analizar la forma en la que el país integra a esta población, acción que va mucho más allá de promover estrategias

³⁷ Se planea su realización para el 2015.

para favorecer la sola participación de esta población en el mercado laboral. Una orientación de este tipo es insuficiente pues limita las posibilidades reales de este grupo de aspirar a mejorar sus condiciones de vida. Contribuir a lograr sentido de pertenencia a la sociedad que acoge, de parte de la población inmigrante es una acción que se estima impostergable (Gatica, 2013, p.3).

- Finalmente, se recomienda tomar en consideración los alcances de esta práctica de forma transversal (político-organizacional), en beneficio de la ANEP, de la población afiliada migrante y nacional, para generar poco a poco la sensibilización y el compromiso en la defensa de los DDLL y DDHH de todas las personas quienes conviven el territorio costarricense y en la región centroamericana.

Referencias bibliográficas

Documentos impresos

- Aldana, C., Arce, M., Antillón, R., Azmitia, O., Berlanga, B., Bickel, A.,...Zúñiga, M. (1997). *La dimensión pedagógica en los procesos de educación popular*. San José, Alforja.
- ANEP-FNT (2013). *Acuerdo del Frente Nacional de Trabajadores (FNT de Nicaragua) y la Asociación Nacional de Empleados Públicos Privados (ANEP Costa Rica) para la organización y defensa de los derechos humanos y laborales de los trabajadores inmigrantes*. 13 de febrero de 2013. Managua, Nicaragua.
- Caamaño, C. (2007). Espacio trasnacional e identidad de los Ticos entre "Arriba" y "Abajo". *VEREDAS*. 15, 31-51.
- Camacho, J. (2002). Perspectivas etnográficas: La observación y la entrevista. *Cuadernos de Antropología*. 12, 51-73.
- Castles, S. (1993). La era migratoria. Cultura, incertidumbre y racismo. *Nueva Sociedad*. 127, 48-59.
- Comité Inter-Sindical por los derechos de las personas trabajadoras migrantes. (2014). *Información General ¿Quiénes Somos?* Folleto.
- Declaración de Guatemala, "Por la construcción del desarrollo regional y el abordaje integral de las migraciones: El compromiso de los legisladores y parlamentarios de la región". Consejo Parlamentario Regional sobre las Migraciones (COPAREM). (2009).

Escobar, J, Bonilla-Jiménez, F. (s.f.). Grupos focales: una guía conceptual metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. 9 (1), 51-67.

FLACSO-Costa Rica (abril, 2012). "El sistema de migraciones regionales y las características de la población migrante". Boletín informativo. FLACSO-Costa Rica, IDHUCA & FORDFOUNDATION.

_____. (junio, 2012). "Mercados de trabajo: discriminación y desprotección laboral de la migración irregular". Boletín informativo. FLACSO-Costa Rica, IDHUCA & FORDFOUNDATION.

_____. (enero, 2014). "Estándares internacionales de derechos humanos y las personas migrantes". Boletín informativo. FLACSO-Costa Rica & FORDFOUNDATION

_____. (marzo, 2014). "Gobernanza regional para el cumplimiento de los derechos laborales". Boletín informativo. FLACSO-Costa Rica & FORDFOUNDATION.

Herrera, J. (2004). Los derechos humanos en el contexto de la globalización: tres precisiones conceptuales. En Lara, R. *et al.* *La globalización y los derechos humanos*. IV Jornadas Internacionales de Derechos Humanos. (pp.278-314). Sevilla: tAIAsA.

Huezo, M. (2009). *Un pie aquí y otro allá. Los migrantes y la crisis de la identidad salvadoreña*. San Salvador: Centro Cultural de España de El Salvador.

- Jara, O. (1994). Para sistematizar experiencias: una propuesta teórica y práctica. 3 ed. San José, Costa Rica: Centro de Estudios y Publicaciones, ALFORJA.
- Morales, A. (2007). *La diáspora de la posguerra: regionalismo de los migrantes y dinámicas territoriales en América Central*. San José, Costa Rica: FLACSO
- _____. (2012). *Migraciones y derechos laborales en Centroamérica: características de las personas migrantes y de los mercados de trabajo*. San José, Costa Rica: FLACSO.
- Oficina Internacional del Trabajo (2013). Segunda edición. *En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes. Un manual para sindicalistas*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del trabajo (2014). El rol de los sindicatos en el ámbito de la migración laboral. Organización Internacional del Trabajo, Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género en los corredores de Nicaragua-Costa Rica-Panamá y Haití-República Dominicana. San José: OIT.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. España: Paidós.
- Vargas, A. (2010). El sindicalismo en tiempos de TLC's. Publicación en homenaje a la III Edición del Encuentro Sindical Nuestra América. Caracas, Venezuela, Julio. Documento de circulación interna.

Verea, M. (2012). Aproximaciones teóricas para entender las políticas migratorias restrictivas y los sentimientos antiinmigrantes en el siglo XXI. En Verea, M. (Editora), *Sentimientos, acciones y políticas antiinmigrantes* (pp.39-57). México: UNAM.

Zapparoli, M. (1999a). Primera sesión. Curso Métodos de Investigación (AS-1117). Escuela de Antropología, Universidad de Costa Rica. Documento de circulación interna.

_____. (1999b). La investigación acción. Curso Métodos de Investigación (AS-1117). Escuela de Antropología, Universidad de Costa Rica. Documento de circulación interna.

Documentos electrónicos

Ardila, C. (2012). El descentramiento de la mirada antropológica según Clifford y Marcus. *Antropología 2.0*. Recuperado de <http://antropo2.wordpress.com/2012/10/07/el-descentramiento-de-la-mirada-antropologica-segun-clifford-y-marcus/>

Código de Trabajo, República de Costa Rica (1943). Recuperado de http://www.mtss.go.cr/images/stories/Doc_Scribd/Codigo-de-Trabajo-y-sus-Reformas.pdf

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Gatica L., Gustavo (2013). Perspectivas socioeconómicas de la población migrante en Costa Rica. Investigación Final. Décimo Noveno Estado de la Nación. Estado de la Nación: San José. Documento PDF.

González, A. (2014, 9 de setiembre). Solo 45 familias de precario que será desalojado presentaron datos para optar por vivienda. *La Nación*. Recuperado de <http://www.diarioextra.com/Dnew/noticiaDetalle/220468>

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (28 de enero, 2014). Carta de convocatoria al curso especializado "Los derechos laborales no tienen fronteras". Impartido en el marco del Proyecto "Trabajadores y trabajadoras migrantes en Centroamérica ejercen sus derechos laborales". Documento de Word. GMIES: San Salvador.

Historia de la ANEP. (s.f.) En *Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados*. Sitio Oficial. Recuperado de <http://www.anep.or.cr/institucional/historia-de-la-anep>

Ley General de Migración y Extranjería (No 8764), República de Costa Rica (2010). Documento PDF.

Méndez, M.V. (2012). Expulsión y deportación en Costa Rica: una comparación con la CTM (Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migrantes y sus Familiares). Documento de estudio No7. Heredia: IDELA.

Organización Internacional del Trabajo (2007). Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. Ginebra, OIT. Documento PDF.

Organización Internacional para las Migraciones (2010). OIM: Políticas públicas sobre migración laboral. Herramientas y buenas prácticas. México, D.F. Documento PDF.

Sandoval, V.E. (2012). *“Trabajadoras y trabajadores migrantes en Centroamérica ejercen sus derechos laborales”*. Propuesta final de proyecto presentada y aprobada por Open Society Foundation. Documento Word. San Salvador: Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. Documento Word.

Thompson, L. (2014, 20 y 21 de setiembre). Laura Thompson: “La migración contribuye al desarrollo”. Entrevistadora: Natalia Chaves. *La República*. Documento PDF.

Otras fuentes

Rauber, I. (18 de octubre de 2013). “Subjetividades y política en la construcción del poder desde abajo”. Conferencia dictada en el marco del Seminario “Subjetividad, Poder y Política” del Instituto de Investigaciones Sociales (IIS) de la Universidad de Costa Rica.

Anexos

Anexo n.1: Guiones de entrevistas documentales.³⁸

a. Primera entrevista a encargada de Proyecto GMIES en ANEP

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
MAESTRIA EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS

Guía de Entrevista

Tema

Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el trabajo con personas trabajadoras migrantes desde una perspectiva cultural: El caso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

Elaborado por: Paola Badilla Vargas

▪ Justificación

La entrevista a la Licda. Fidelina Mena, encargada del Proyecto "Trabajadores y Trabajadoras Migrantes Ejercen sus Derechos" permitirá construir los antecedentes del trabajo con población migrante por parte del sindicato ANEP. Como informante clave (construcción de fuentes primarias), su conocimiento, vivencias y experiencia servirá para trazar un mapa de datos sobre los orígenes y proceso del Acuerdo ANEP-FNT (13 febrero de 2013). Asimismo, su compromiso y trabajo con la comunidad migrante nicaragüense facilitará el enlace con informantes claves y personas migrantes, quienes puedan participar en la investigación.

Objetivos generales

- 4.1.1. Abordar la relación entre migración laboral y sindicalismo desde una perspectiva cultural.
- 4.1.2. Promover los derechos humanos y laborales de población trabajadora migrante y su participación activa dentro de la ANEP.

1.2.2. Objetivo específicos

6. Caracterizar cultural, social y económicamente la migración en Centroamérica, especialmente de personas nicaragüenses a Costa Rica.
7. Identificar la percepción que el personal de la ANEP tiene de población migrante en el país.
8. Identificar las percepciones que tienen los y las migrantes sobre el trabajo de los sindicatos hacia población trabajadora migrante.
9. Evaluar el trabajo de la ANEP con población trabajadora migrante.
10. Elaborar material documental y audiovisual que respalde el reconocimiento de la migración laboral como un asunto de interés sindical,

³⁸ El presente apartado de Anexos agrupa la vasta documentación utilizada durante la práctica dirigida. La misma fue elaborada paulatinamente y de ahí que en ocasiones se consigne un título y/u objetivos diferentes, lo cual evidencia las dinámicas del proceso.

y promueva los derechos humanos y laborales de la población trabajadora migrante.

▪ **Preguntas orientadoras:**

Primeramente, se conversa con la persona sobre el propósito de la entrevista y se le agradece por su tiempo. Igualmente, se le pide permiso para grabar y se le interroga si es posible emplear su nombre. Las siguientes son preguntas que dirigen la conversación, para darle unidad y coherencia con los objetivos específicos d y e, principalmente.

De su experiencia en el Proyecto y sobre el mismo

1. ¿Cómo se involucró en este proyecto?
2. ¿Cuáles tareas desempeña?
3. ¿Cómo se vincula la ANEP dentro de este proyecto?
4. ¿Cuáles objetivos se persiguen?
5. ¿Qué se ha logrado?
6. ¿Qué actividades o tareas se están ejecutando?
7. ¿Existe alguna vinculación entre el convenio ANEP-FNT y el proyecto?

De la población participante

8. ¿Con quienes trabaja?
9. ¿Quiénes se benefician de este proyecto?
10. ¿Cómo viene a integrarse la comunidad de Guararí?
11. ¿En qué situación se encuentra actualmente la Junta Directiva de la Seccional ANEP-FNT Migrantes

Referencia a enlaces

12. ¿Puede proporcionar los nombres de personas involucradas con el trabajo sindical y población migrante?
13. ¿Puede referirnos a dirigentes de la comunidad de la Guararí?

Percepción sobre el tema laboral-migrante

14. ¿Qué la motiva a trabajar en este proyecto?
 15. ¿Cuál es la importancia de este proyecto para el sindicato ANEP?
 16. ¿Qué tareas están pendientes?
-

b. Segunda entrevista a encargada de Proyecto GMIES en ANEP

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
MAESTRIA EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS
Guía de Entrevista

Tema

Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el trabajo con personas trabajadoras migrantes desde una perspectiva cultural: El caso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

Elaborado por: Paola Badilla Vargas

▪ Justificación

La segunda entrevista a la Licda. Fidelina Mena, encargada del Proyecto "Trabajadores y Trabajadoras Migrantes Ejercen sus Derechos" permitirá concretar y triangular aspectos contextuales sobre la migración de nicaragüenses a Costa Rica. Lo anterior con base en su experiencia profesional y personal. Esta entrevista se centra en el objetivo a de la investigación en curso.

Objetivos generales

- 4.1.3. Abordar la relación entre migración laboral y sindicalismo desde una perspectiva cultural.
- 4.1.4. Promover los derechos humanos y laborales de población trabajadora migrante y su participación activa dentro de la ANEP.

1.2.2. Objetivo específicos

1. Caracterizar cultural, social y económicamente la migración en Centroamérica, especialmente de personas nicaragüenses a Costa Rica.
2. Identificar la percepción que el personal de la ANEP tiene de población migrante en el país.
3. Identificar las percepciones que tienen los y las migrantes sobre el trabajo de los sindicatos hacia población trabajadora migrante.
4. Evaluar el trabajo de la ANEP con población trabajadora migrante.
5. Elaborar material documental y audiovisual que respalde el reconocimiento de la migración laboral como un asunto de interés sindical, y promueva los derechos humanos y laborales de la población trabajadora migrante.

Nota: Debido a las dificultades para coordinar un encuentro, se procede a enviar vía correo electrónico el presente guion, instruyendo a la informante a que lea las preguntas y responda puntualmente a las mismas. Se le solicita someta el mismo por el mismo medio. Nuevamente se le solicita consentimiento para el uso de los datos y su nombre. Primeramente, se conversa con la persona sobre el propósito de la entrevista y se le agradece por su tiempo. Igualmente, se le pide permiso para grabar y se le interroga si es posible emplear su nombre. Las siguientes son preguntas que

dirigen la conversación, para darle unidad y coherencia con los objetivos específicos d y e, principalmente.

▪ **Preguntas orientadoras:**

De su experiencia con migrantes

1. ¿Cómo se involucra personalmente con población migrante?
2. ¿Cómo se involucra profesionalmente o laboralmente con esta población?
3. ¿En qué consiste su trabajo diario con esta población?

De los aspectos socioculturales y económicos de la migración de nicaragüenses a Costa Rica

4. Desde su experiencia, ¿cuáles considera son los motivos principales para esta migración?
5. ¿Cuáles de los motivos anteriores le han sido expresados directamente por personas migrantes? Puede citar un par de ejemplos concretos.
6. ¿Qué papel juega el envío de remesas tanto para el país de origen como para el destino? Para las familias, Para la economía.
7. ¿Cuáles considera son los trabajos mayormente realizados por personas migrantes?
8. ¿Cómo se insertan las comunidades de La Carpio y Guararí en la dinámica de la migración?
9. Puede referirse a ventajas y desventajas de la migración laboral tanto para los países de origen como los destino. Considere aspectos macro como economía y micro como personas, familias.

Sobre la discriminación y la xenofobia

10. ¿Cuáles considera son los aspectos culturales que inciden en la construcción de prácticas xenofóbicas hacia la población migrante?
11. ¿Cómo considera que se reproducen estos estereotipos o ideas?
12. ¿Qué papel juegan los sindicatos en este sentido? ¿Otras organizaciones?

Migración laboral como cuestión sindical

13. Desde su experiencia laboral, ¿Cuáles son las condiciones laborales de la población migrante? En condición irregular y/o regular
14. ¿Considera que la migración laboral es un asunto que compete a las organizaciones sindicales? ¿Por qué sí o por qué no?

c. Entrevista a líder-lideresa comunal migrante nicaragüense

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
MAESTRIA EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS

Guía de Entrevista

Tema

Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el trabajo con personas trabajadoras migrantes desde una perspectiva cultural: El caso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

Elaborado por: Paola Badilla Vargas

▪ Justificación

La entrevista a líderes y lideresas permitirá concretar y triangular aspectos contextuales sobre la migración de nicaragüenses a Costa Rica y el papel de los sindicatos. Lo anterior con base en su experiencia personal y comunal. Esta entrevista se centra en el **objetivo 1** de la investigación en curso.

Objetivos generales

- 1.1.1. Abordar la relación entre migración laboral y sindicalismo desde una perspectiva cultural.
- 1.1.2. Promover los derechos humanos y laborales de población trabajadora migrante y su participación activa dentro de la ANEP.

1.2.2. Objetivo específicos

1. Caracterizar cultural, social y económicamente la migración en Centroamérica, especialmente de personas nicaragüenses a Costa Rica.
2. Identificar la percepción que el personal de la ANEP tiene de población migrante en el país.
3. Identificar las percepciones que tienen los y las migrantes sobre el trabajo de los sindicatos hacia población trabajadora migrante.
4. Evaluar el trabajo de la ANEP con población trabajadora migrante.
5. Elaborar material documental y audiovisual que respalde el reconocimiento de la migración laboral como un asunto de interés sindical, y promueva los derechos humanos y laborales de la población trabajadora migrante.

Primeramente, se conversa con la persona sobre el propósito de la entrevista y se le agradece por su tiempo. Igualmente, se le pide permiso para grabar y se le interroga si es posible emplear su nombre.

La entrevista inicia con la recopilación de los datos de la informante: nombre, edad, datos generales de los miembros del grupo familiar, información laboral, estatus migratorio, pertenencia a alguna organización (iglesia, sindicato, asociaciones, etc.)

De su experiencia

1. ¿Desde hace cuánto tiempo está en Costa Rica?
2. ¿Me podría contar qué le motivó a venirse a para aquí?
3. ¿Cómo se involucra personalmente con el trabajo en pro de población migrante?
4. ¿En qué consiste su trabajo con esta población?

De los aspectos socioculturales y económicos de la migración de nicaragüenses a Costa Rica

5. Desde su experiencia, ¿cuáles considera son los motivos principales para esta migración?
6. ¿Cuáles de los motivos anteriores le han sido expresados directamente por personas migrantes? Puede citar un par de ejemplos concretos.
7. ¿Qué papel juega el envío de remesas tanto para el país de origen como para el destino? Para las familias, Para la economía.
8. ¿Cuáles considera son los trabajos mayormente realizados por personas migrantes?
9. ¿Cómo se insertan las comunidades de La Carpio y Guararí en la dinámica de la migración?
10. Puede referirse a ventajas y desventajas de la migración laboral tanto para los países de origen como los destino. Considere aspectos macro como economía y micro como personas, familias.

Sobre la discriminación y la xenofobia

11. ¿Cuáles considera son los aspectos culturales que inciden en la construcción de prácticas xenofóbicas hacia la población migrante?
12. ¿Cómo considera que se reproducen estos estereotipos o ideas?
13. ¿Qué papel juegan los sindicatos en este sentido? ¿Otras organizaciones?

Migración laboral como cuestión sindical

14. Desde su experiencia laboral, ¿Cuáles son las condiciones laborales de la población migrante? En condición irregular y/o regular
 15. ¿Considera que la migración laboral es un asunto que compete a las organizaciones sindicales? ¿Por qué sí o por qué no?
 16. Mencione algunas medidas concretas para que los sindicatos trabajen activamente junto a la población migrante.
-

Anexo n.2: Hoja de consentimiento informado.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
MAESTRIA EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS

Fórmula de consentimiento informado

Título del proyecto de Investigación: Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el trabajo con personas trabajadoras migrantes desde una perspectiva cultural: El caso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

Nombre de la investigadora:
Paola Badilla Vargas

Propósito del proyecto:

La migración laboral es un fenómeno complejo que requiere ser incorporado en la agenda sindical. Los sindicatos tienen una tarea pendiente, en el tanto persiguen la universalidad del trabajo decente más allá del estatus migratorio de una persona. Se plantea llevar a cabo un trabajo con promotores sociales, encargados de la seccional ANEP-FNT Migrantes, afiliados y afiliadas migrantes, y vecinos y vecinas de las comunidades de Guararí y La Carpio que incorpore el análisis y discusión de la problemática de las personas trabajadoras migrantes en el contexto latinoamericano e incorpore no solo aspectos laborales, sino también culturales.

Interesa contextualizar la situación, identificar limitantes al trabajo asociadas con prejuicios y xenofobia y construir un cuerpo de trabajo sólido desde la organización gremial, pero también desde la voz de la población trabajadora migrante, es decir, este trabajo final de graduación (TFG) tiene como propósito acercar la dimensión cultural de la migración al trabajo que realiza la ANEP, por medio de visualizar prácticas y actitudes culturales que surgen de la convivencia con personas migrantes, por medio de formas dialógicas del quehacer diario y que se evidencien en la agenda sindical.

A. ¿Qué se hará?

Si acepto participar en este estudio realizaré las siguientes actividades:

→ Compartiré por medio de una entrevista personal mis experiencias y vivencias con relación a mi participación en las distintas actividades relacionadas con sindicatos y migración laboral.

B. Riesgos

El estudio no identifica ningún riesgo físico para la persona entrevistada, porque dichas entrevistas se harán en lugares de fácil acceso para la entrevistada como para la entrevistadora.

C. Resultados

Como resultado de la participación en este estudio, aportaré mis vivencias y testimonios sobre mi experiencia y percepciones en torno al tema sindical y migración laboral.

D. Recibiré una copia de esta fórmula firmada para mi uso personal, así como de la investigación impresa.

E. Mi participación en este estudio es voluntaria. Tengo el derecho de negarme a participar o a discontinuar mi participación en cualquier momento.

F. No perderé ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas de forma adecuada, por lo tanto, accedo a participar en esta investigación.

Nombre, cédula y firma de la persona entrevistada:

Nombre, cédula y firma de la investigadora que solicita el consentimiento:

Fecha:

Fuente: Elaboración propia a partir de la documentación de trabajos finales de graduación de la Universidad de Costa Rica.

Anexo n.3: Guía de Entrevista Grupal.

Universidad Nacional

Facultad de Filosofía y Letras

IDELA Maestría en Estudios Latinoamericanos con énfasis en Cultura y Desarrollo

FPA 710 Práctica Dirigida II

TEMA. Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el trabajo con personas trabajadoras migrantes desde una perspectiva cultural: El caso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

GUIA DE ENTREVISTA GRUPAL: "Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral como cuestión sindical: FODA como estrategia de trabajo"

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA INVESTIGACION:

4. Evaluar el trabajo de la ANEP con población trabajadora migrante.

TEMATICAS:

1. **Sindicato** como organización social de lucha por la clase trabajadora, **afiliación**
2. **Percepciones** sobre los sindicatos y su trabajo en torno al fenómeno de la migración laboral (**Incidencia política, defensa jurídica**, apoyo para lograr un **trabajo decente**)
3. **Migración laboral** como **cuestión sindical**
4. **Percepciones** sobre población migrante nicaragüense y **prácticas culturales** asociadas a esta población.
5. **Xenofobia** como expresión social de discriminación.
6. **Autorreforma sindical: Sindicalismo ciudadano**

LISTA DE PARTICIPANTES: Las personas participantes fueron contactadas vía correo electrónico y también vía telefónica. Se les hizo un recordatorio el día anterior vía mensaje de texto. Se invitó al señor Carlos Guzmán, Frente Nacional de Trabajadores quien participó desde el inicio de la firma del convenio FNT-ANEP; sin embargo, indicó que no podía participar.

Nombre	Puesto dentro de la Organización
1. Gloria Emmanuel Delva	Proyecto Anep-Gmies
2. Fidelina Mena	Proyecto Anep-Gmies
3. Mar á Laura Sánchez Rojas	Unidad de Capacitación y Formación Político Sindical, ANEP

FACILITADORA: Paola Badilla Vargas

ASPECTOS LOGISTICOS:

Materiales didácticos

- Conceptos claves: migración laboral como cuestión sindical, sindicalismo ciudadano
- Resumen de las relatorías de los talleres ejecutados
- Datos relevantes de los cuestionarios procesados

Materiales operativos

- Lista de registro de participantes
- Documento-guía
- Libreta de notas, lapiceros
- Marcadores permanentes
- Marcadores de pizarra acrílica
- Pizarra acrílica
- Papel construcción
- Papel periódico (papelógrafo)
- Grabadora de voz
- Cámara fotográfica
- Refrigerio (jugo y repostería)

Tiempo y Lugar

Fecha: Sábado 20 de setiembre de 2014

Lugar: Sala de sesiones, ANEP

Hora: 1:00 p.m.

Duración: 3 horas

DINAMICA FUNCIONAL DEL TALLER:

APERTURA

Actividad 1. Registro de participantes, bienvenida y dinámica de la entrevista

Tiempo: 5 minutos

GUIA DE DISCUSION TEMATICA

Actividad 1. ¡Migración laboral: un asunto de sindicatos!

Preguntas de estímulo:

- De forma breve y concisa, conteste la siguiente pregunta: ¿Por qué deben los sindicatos asumir el liderazgo de la promoción de un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos? (Tarjeta de color, papelógrafo)
- Justificación de la investigación (Documento-guía)

Tiempo: 30 minutos

Actividad 2. ¡Y cómo anda nuestro trabajo en el tema!

Preguntas generadoras:

1. A partir de su experiencia y tomando en cuenta los objetivos del convenio Acuerdo ANEP-FNT, opine sobre las siguientes interrogantes:
 - ¿De qué manera se ha fortalecido ANEP a lo interno y en sus relaciones políticas? Piense en otras organizaciones sindicales o no.
 - ¿Se ha dado el acompañamiento a las personas trabajadoras migrantes? Describa las acciones.
 - ¿Se creó la bolsa de trabajo acordada?
 - ¿Cuál ha sido el aporte por parte de los dos sindicatos en cuanto al último punto?
2. ¿Se han dado otras acciones (alianzas, acuerdos, proyectos, actividades) dentro de la línea de este acuerdo? Mencione cuales y los actores involucrados

Tiempo: 60 minutos

Actividad 3 Reflexionando: FODA como mecanismo orientador

Preguntas generadoras:

Lea el apartado Actividad 3 en el documento guía e identifique:

- Fortalezas y oportunidades para el trabajo de la ANEP en el tema que nos convoca: la migración laboral como cuestión sindical (mínimo 3)
Debilidades y Amenazas para el trabajo con población trabajadora migrante (mínimo 3)

Tiempo: 45 minutos

CIERRE

Actividad 1. Reflexión final

A partir de las acciones compartidas en la anterior actividad, reflexionemos:

- ¿Cómo valora el trabajo de la ANEP en el tema de la migración laboral como cuestión sindical?
- Identifique tres acciones puntuales para que el trabajo de la ANEP en el tema en cuestión.

Tiempo: 30 minutos

Actividad 2. Agradecimiento, uso de los resultados e información sobre fecha de envío de la relatoría.

Tiempo: 5 minutos

PROCESO DE VALIDACION*

Actividad 1. Transcripción de las notas de la relatoría y resultados

*Nota: Esta última etapa, será ejecutada posterior a la entrevista. La relatoría será enviada a más tardar el viernes 3 de octubre de 2014.

Bibliografía

Escobar, J, Bonilla-Jiménez, F. (s.f.). Grupos focales: una guía conceptual metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. 9 (1), 51-67.

Anexo n.4. Muestras de los cuestionarios de opinión.

a. Cuestionario Población Migrante

MUESTRA		Universidad Nacional de Costa Rica Facultad de Filosofía y Letras Instituto de Estudios Latinoamericanos Práctica Dirigida. Migración laboral y sindicatos
Cuestionario Población Migrante Nicaragüense		PARA USO INTERNO Cuestionario #
Introducción: Como parte de la práctica dirigida sobre el tema migración laboral y sindicatos, se elaboró el presente cuestionario auto aplicable para contribuir a la sistematización del quehacer de la ANEP en relación con el tema de la migración laboral. La información que usted brinde será tratada con total anonimato y con fines académicos. Le tomará pocos minutos. Por favor llene el cuestionario marcando con una "X" la opción que representa mejor su opinión.		
Información general: IG		
IG01	Sexo	1. Mujer 2. Hombre
IG02	Edad en años cumplidos	Años
IG03	País de procedencia	
IG04	Lugar de residencia	
IG05	Tiempo de residir en Costa Rica	1. Menos de 1 año 2. Menos de 3 años 3. Menos de 5 años 4. Entre 5 y 10 años 5. Más de 10 años
IG06	Último año de educación aprobado	año de 1. Primaria 2. Secundaria 3. Universitaria 4. Técnica
IG07	Condición migratoria	1. Regular 2. Irregular 3. Otra:
IG08	Condición Laboral (Para cualquier opción, especifique su ocupación)	1. Asalariado/a 2. Cuenta propia 3. Empleo informal 4. Desempleado/a Ocupación:
IG09	Me encuentro sindicalizado/a. Si su respuesta es afirmativa, indique a cuál sindicato pertenece.	1. Sí _____ 2. No
Migración laboral en Costa Rica: MLCR		
De acuerdo con su conocimiento vivencial, diría usted que:		
MLCR1	El número de migrantes nicaragüenses en Costa Rica es de	1. Menos de 500 000 2. Entre 500 000 y 1 millón 3. Entre 1 y 2 millones
MLCR2	Los y las migrantes nicaragüenses se desempeñan en los siguientes ámbitos laborales (puede marcar hasta tres opciones)	1. Trabajo doméstico 2. Agricultura 3. Trabajo informal 4. Construcción 5. Otro: _____
MLCR3	Mencione dos organizaciones o grupos que usted considera ayudan a la población migrante nicaragüense.	1. _____ 2. _____
MLCR4	Un/a trabajador/a migrante en condición irregular debe y puede acceder a un trabajo decente según la política migratoria nacional y la normativa internacional.	1. Sí 2. No
MLCR5	Instituciones o entes relacionados con aspectos del tema migratorio laboral en el país son (puede marcar más de una categoría)	1. Gobierno 2. Dir. Migración y Extranjería 3. Iglesia 4. Sindicatos 5. Policía migratoria

MUESTRA

Universidad Nacional de Costa Rica
Facultad de Filosofía y Letras
Instituto de Estudios Latinoamericanos
Práctica Dirigida. Migración laboral y sindicatos

Relaciones interpersonales y población costarricense: RIPM

Califique las relaciones que usted tiene con costarricenses en los siguientes espacios de la vida diaria. De no existir, marque la categoría NA.

	Aspectos	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	NA
RIPM1	Al brindar sus servicios laborales	5	4	3	2	1	6
RIPM2	En la iglesia o congregación a la que usted asiste	5	4	3	2	1	6
RIPM3	En el centro de estudios al que usted y/o sus hijos/as asiste/en	5	4	3	2	1	6
RIPM4	En los lugares que hace las compras (supermercado, tiendas, entre otros)	5	4	3	2	1	6
RIPM5	En relaciones de amistad o de pareja	5	4	3	2	1	6

Migración laboral y prácticas culturales: MLPC

Expresar su opinión sobre los siguientes aspectos, en una escala de 5 a 1 donde 5 indica que usted muy de acuerdo y 1 muy en desacuerdo

	Aspectos	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
MLPC1	La política migratoria costarricense es discriminatoria.	5	4	3	2	1
MLPC2	La comunidad migrante nicaragüense en Costa Rica es muy parecida entre si.	5	4	3	2	1
MLPC3	Los sindicatos deben trabajar por la promoción de los derechos laborales de la población migrante.	5	4	3	2	1
MLPC4	Los ticos y los nicas comparten tradiciones como celebraciones, comidas, acontecimientos	5	4	3	2	1
MLPC5	Los migrantes que están irregulares en el país deben tener la posibilidad de trabajar bajo las mismas condiciones de seguridad laboral y social que los ticos.	5	4	3	2	1
MLPC6	La migración nicaragüense construye una Costa Rica mejor.	5	4	3	2	1

Migración laboral y sindicatos: MLS

		Mucho	Poco	Nada
MLS1	Conoce en general a que se dedican los sindicatos	3	2	1
MLS2	Considera que los sindicatos involucran a la población afiliada nicaragüense dentro su agenda	3	2	1
MLS3	Conoce sobre el trabajo que se realiza en ANEP en el tema migratorio	3	2	1

Experiencia personal y sindicatos: EPS

		Sí	No	NA
EPS1	Ha acudido a algún sindicato buscando ayuda (si marca NO, pase a la pregunta EPS3)	3	2	1
EPS2	Le ayudaron a solucionar su problema (Fin de cuestionario)	3	2	1
EPS3	Pensaría en acudir a un sindicato para que le ayuden	3	2	1

¡Muchas Gracias por su colaboración!

b. Cuestionario Personal ANEP

Cuestionario Junta Directiva Nacional de la ANEP		PARA USO INTERNO Cuestionario #
Universidad Nacional de Costa Rica Facultad de Filosofía y Letras Instituto de Estudios Latinoamericanos Práctica Dirigida. Migración laboral y sindicatos		
MUESTRA		
Introducción: Como parte de la práctica dirigida sobre el tema de migración laboral y sindicatos, se elaboró el presente cuestionario auto aplicable para contribuir a la sistematización y a la evaluación del quehacer de la ANEP en relación con el tema de la migración laboral. La información que usted brinde será tratada con total anonimato y con fines académicos. Le tomará pocos minutos. Sírvase entregarlo a la brevedad posible. Por favor llene el cuestionario marcando con una "X" la opción de respuesta que representa mejor su opinión.		
Información general: IG		
IG01	Sexo	1. Mujer 2. Hombre
IG02	Edad en años cumplidos	Años
IG03	Tiempo de ser Directiva/Directivo Nacional de ANEP	1. Menos de 1 año 2. Menos de 3 años 3. Menos de 5 años 4. Entre 5 y 10 años 5. Más de 10 años
IG04	Ultimo año de educación aprobado	año de 1. Primaria 2. Secundaria 3. Universitaria 4. Técnica
IG05	Nacionalidad	1. Costarricense 2. Nicaragüense 3. Otra:
Migración laboral en Costa Rica: MLCR		
De acuerdo con su conocimiento vivencial, diría usted que:		
MLCR1	El número de migrantes nicaragüenses en Costa Rica es de	1. Menos de 500 000 2. Entre 500 000 y 1 millón 3. Entre 1 y 2 millones
MLCR2	Los y las migrantes nicaragüenses se desempeñan en los siguientes ámbitos laborales (puede marcar hasta tres opciones)	1. Trabajo doméstico 2. Agricultura 3. Trabajo informal 4. Construcción 5. Otro:
MLCR3	La migración de nicaragüenses trae beneficios económicos al país	1. Sí 2. No
MLCR4	La CCSS se ve afectada directamente con la atención de migrantes nicaragüenses	1. Sí 2. No
MLCR5	Un/a trabajador/a migrante en condición irregular debe y puede acceder a un trabajo decente según la política migratoria nacional y la normativa internacional.	1. Sí 2. No
MLCR5	Entes relacionados con el tema migratorio laboral en el país son (puede marcar más de una categoría)	1. Gobierno 2. Dir. Migración y Extranjería 3. Iglesia 4. Sindicatos 5. Policía migratoria

MUESTRA

Universidad Nacional de Costa Rica
 Facultad de Filosofía y Letras
 Instituto de Estudios Latinoamericanos
 Práctica Dirigida. Migración laboral y sindicatos

Relaciones interpersonales y población migrante: RIP

Califique las relaciones que usted tiene con migrantes nicaragüenses en los siguientes espacios de la vida diaria. De no existir, marque la categoría NA.

	Aspectos	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	NA
RIPM1	En el trabajo	5	4	3	2	1	6
RIPM2	En la iglesia o congregación a la que usted asiste	5	4	3	2	1	6
RIPM3	En el centro de estudios al que usted y/o sus hijos/as asiste/en	5	4	3	2	1	6
RIPM4	En los lugares que hace las compras (supermercado, tiendas, entre otros)	5	4	3	2	1	6
RIPM5	En relaciones de amistad o de pareja	5	4	3	2	1	6
RIPM6	Cuenta con sus servicios laborales	5	4	3	2	1	6

Migración laboral y prácticas culturales: MLPC

Expresar su opinión sobre los siguientes aspectos, en una escala de 5 a 1 donde 5 indica que usted muy de acuerdo y 1 muy en desacuerdo

	Aspectos	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
MLPC1	La política migratoria costarricense es efectiva.	5	4	3	2	1
MLPC2	La comunidad migrante nicaragüense es homogénea.	5	4	3	2	1
MLPC3	Los sindicatos deben trabajar por la promoción de los derechos laborales de la población migrante.	5	4	3	2	1
MLPC4	Los ticos y los nicas comparten tradiciones como celebraciones, comidas, acontecimientos	5	4	3	2	1
MLPC5	Los migrantes que están irregulares en el país deben tener la posibilidad de trabajar en las mismas condiciones de seguridad laboral y social que los ticos.	5	4	3	2	1
MLPC6	La migración nicaragüense construye una Costa Rica mejor.	5	4	3	2	1

Migración laboral y sindicatos: MLS

		Mucho	Poco	Nada
MLS1	Por el trabajo que realiza, le interesa y se interesa por el tema de la migración en Costa Rica	3	2	1
MLS2	Conoce sobre el trabajo que se realiza en ANEP en el tema migratorio	3	2	1
MLS3	Considera que ANEP involucra a la población afiliada nicaragüense dentro su agenda política	3	2	1

¡Muchas Gracias por su colaboración!

Anexo n.5: Acuerdos Junta Directiva Nacional de ANEP.

Acuerdos-JDN No. 1988

16 de mayo de 2014

Acuerdo No. 1

La Junta Directiva Nacional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) acuerda:

Reafirma, ratifica, relegitima que con base en los principios filosóficos-políticos que defendemos nosotros estamos contra toda forma de xenofobia, contra toda forma de discriminación por nacionalidad, contra toda forma de nacionalismos de corte chovinista que nos hagan desviar de los principios fundamentales universales que le conciernen a la clase trabajadora y por tanto condenamos cualquier expresión, gesto, escrito, manifestación, comentario que en ese sentido se exprese en esta organización por sus personeros y por su dirigentes.

ACUERDO UNANIME Y UNANIME

Acuerdo No. 2

La Junta Directiva Nacional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) acuerda:

Declarar de interés institucional para la ANEP el proyecto de investigación "Migración Laboral y Sindicatos: abriendo espacios para el abordaje del trabajo con migrantes y de su incorporación real a la organización gremial desde una perspectiva cultural" y respaldar la realización de esta investigación, en los ámbitos que se necesiten para su concreción final.

ACUERDO FIRME Y UNANIME.

Acuerdo No. 3

La Junta Directiva Nacional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) acuerda:

A nivel institucional la investigación es a cargo de la compañera afiliada antropóloga social Paola Badilla Vargas y para coordinaciones operativas internas la compañera María Laura Sánchez Rojas como coordinadora de la Unidad de Capacitación y formación Político Sindical con el apoyo de la compañera Fidelina Mena Corrales.

ACUERDO UNANIME Y FIRME.

Acuerdo No. 4

La Junta Directiva Nacional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) acuerda:

Indicar a todo el personal de la organización que esta investigación es de nivel institucional y declarar la participación obligatoria del personal dirigente y el personal asalariado de la organización en los talleres inherentes a este proyecto de investigación,

guardando las proporciones de circunstancias o justificaciones y tomando en cuenta que se van a anunciar con la debida antelación.

ACUERDO UNANIME Y FIRME.

Acuerdo No. 5

La Junta Directiva Nacional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) acuerda

Agradecerle a la compañera afiliada Paola Badilla Vargas, haber pensado darle su trabajo intelectual a esta organización que nos va a servir mucho para el trabajo migrante.

ACUERDO UNANIME Y FIRME.

Acuerdo No. 6

La Junta Directiva Nacional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) acuerda

Registrar que se está recibiendo cada uno y cada una un folleto que se llama "El rol de los sindicatos en el ámbito de la migración laboral" emitido por la organización internacional del trabajo como parte del proyecto políticas de migración laboral sensibles al género, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Haití y República Dominicana y del cual estamos participando con nuestras dos identidades sindicales, La central Social Juanito Mora Porras y La Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

ACUERDO UNANIME Y FIRME.

Anexo n.6: Guiones de desarrollo de Talleres.

a. Guion de desarrollo de Taller Personal UDO.

Universidad Nacional

Facultad de Filosofía y Letras

IDELA Maestría en Estudios Latinoamericanos con énfasis en Cultura y Desarrollo

FPA 710 Práctica Dirigida II

TEMA. Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el trabajo con personas trabajadoras migrantes desde una perspectiva cultural: El caso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

GUION DE DESARROLLO DE TALLER: "Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral: Contexto y percepciones"

1.2.2. OBJETIVOS

1. Caracterizar cultural, social y económicamente la migración en Centroamérica, especialmente de personas nicaragüenses a Costa Rica.
2. Identificar la percepción que el personal de la ANEP tiene de población migrante en el país.

TEMATICAS:

1. **Contexto de la migración en Centroamérica**, específicamente de nicaragüenses a Costa Rica.
2. **Percepciones** sobre población migrante nicaragüense y **prácticas culturales** asociadas a esta población.
3. **Xenofobia** como expresión social de discriminación.

LISTA DE PARTICIPANTES: Fueron convocados vía correo electrónico, una primera vez y una segunda como recordatorio para confirmar asistencia. Se le solicitó a la compañera Fidelina Mena y a los compañeros Gloria Emmanuel Delva y Deiby Porras, no participar de este espacio, en función de sus conocimientos más profundos sobre el tema. En este sentido, se propiciaba un ambiente más equitativo para la participación de promotores y promotoras quienes no están tan expuestos a los contenidos a desarrollar.

Nombre	Correo electrónico
Mainor Anchía Ángulo, Coordinador UDO	mainoranchia@anep.or.cr
Javier Valerín Villegas	javiervalerin@anep.or.cr
Gerardo Cascante Amador	gcascante@anep.or.cr
Gerardo Cascante Vargas	gerardoc@anep.or.cr
Germán Hernández Mora	germanhernandez@anep.or.cr

Luis Diego Alfaro Méndez	luisalfaro@anep.or.cr
Álvaro Valverde Granados	alvarov@anep.or.cr
Claudio Sánchez González	csanchez@anep.or.cr
Ivannia Espinoza Sandoval	iespinoza@anep.or.cr
Lorena Chavarria Martínez	lorena@anep.or.cr
Giovanny Ramírez Guerrero	giovannyramirez@anep.or.cr
Esteban Quesada Chacón	estebanquesada@anep.or.cr
Roy Chaverri Chacón	roychaverri@anep.or.cr
Iris Cervantes Paniagua	icervantes@anep.or.cr

FACILITADORA: Paola Badilla Vargas

ASPECTOS LOGISTICOS:

Materiales didácticos

- Aspectos contextuales de la migración: corredores migratorios, cantidad de migrantes, motivos para la migración, condiciones de la población migrante (social, cultural, geográfica, identitaria, jurídica)
- Conceptos claves: migración laboral como cuestión sindical, migrante, inmigrante, emigrante, trabajo decente, trata de personas, tráfico de personas
- Video de ANEPtv: "Capacitaciones y ferias brindan apoyo a los trabajadores migrantes"
- Testimonios Te lo comparto: Historias de vida de mujeres en América Latina que luchan por la vigencia de sus derechos laborales. Segunda edición. GMIES, WACC: El Salvador. 2011

Materiales operativos

- Lista de registro de participantes
- Tarjetas de identificación (papel adhesivo)
- Libreta de notas
- Marcadores permanentes
- Marcadores de pizarra acrílica
- Pizarra acrílica
- Papel cartulina (2 colores)
- Papel periódico (papelógrafo)
- Computadora portátil
- Proyector (*Video beam*)
- Grabadora de voz
- Cámara fotográfica
- Certificados de participación

Tiempo y Lugar

Fecha: Miércoles 18 de junio de 2014

Lugar: Sala de sesiones, ANEP

Hora: 1:30 p.m.

Duración: 2.5 horas

DINAMICA FUNCIONAL DEL TALLER:

APERTURA

Actividad 1. Registro de participantes

Tiempo: 15 minutos

Actividad 2. Bienvenida al grupo, introducción del tema, objetivos y dinámica del taller (metodología)

Tiempo: 10 minutos

GUIA DE DISCUSION TEMATICA

Actividad 1. ¡Qué lluevan las ideas!

Preguntas de estímulo:

- En una palabra describa a quiénes es necesario sindicalizar (tarjeta rosada)
Piense en quien desea ayudar: quiénes pueden ser (género, edad, ocupación, origen, etc.)
- En una palabra escriba un obstáculo para la sindicalización de esa persona (tarjeta verde):
Piense en condiciones económicas, políticas, educativas, de origen, culturales

Tiempo: 10 minutos

Actividad 2. ¡Y eso cómo se come!

Preguntas generadoras:

1. ¿Quiénes migran en Centroamérica? ¿Hacia dónde migran?
2. ¿Cuántos migrantes hay en Costa Rica? ¿De dónde vienen?
3. ¿Podemos mencionar algunos motivos para que las personas migren?
4. ¿Bajo qué condiciones laborales (salario, seguridad social,), sociales, familiares y económicas se encuentran las personas migrantes? ¿Conocemos algún caso particular?
5. ¿Podemos mencionar algún convenio nacional o internacional que proteja a la población migrante trabajadora y sus familias?

Tiempo: 30 minutos

Actividad 3. ¡Yo no soy nica!

Preguntas generadoras:

6. ¿Qué sabemos de los nicas y las nicas?
7. ¿Qué sabemos de las costumbres de la comunidad nicaragüense en Costa Rica?
8. ¿Tienen los nicas y las nicas derecho a migrar a Costa Rica? ¿A un trabajo decente?

9. Podemos definir qué es la xenofobia? ¿Qué hace que los ticos y las ticas seamos muchas veces xenofóbicos?

Tiempo: 30 minutos

CIERRE

Actividad 1. ¡Y ahora qué hacer!

Pregunta final

10. ¿Cómo relacionamos los temas discutidos con nuestro trabajo como promotores y promotoras sindicales?
11. ¿Podemos citar una forma concreta de compartir lo aprendido hoy?

Tiempo: 15 minutos

Actividad 2. Actividad creativa

Diseñe en una frase:

1. Cómo motivar a personas trabajadoras migrantes para que busquen los sindicatos
2. Cómo concientizar a sus compañeros y compañeras sobre la importancia de migrantes dentro de las filas del sindicato.

Tiempo: 15 minutos

Actividad 3. Lectura grupal

Testimonio: Te lo comparto

Tiempo: 10 minutos

Actividad 4. Agradecimiento, uso de los resultados e información sobre fecha de envío de la memoria del taller y de los certificados de participación, tareas y refrigerio

Tiempo: 15 minutos

PROCESO DE VALIDACION*

Actividad 1. Transcripción de las notas de la relatoría, acuerdos y resultados

Actividad 2. Informe Final

*Nota: Esta última etapa, será ejecutada posterior al taller. El informe final será entregado a más tardar el viernes 27 de junio de 2014.

Bibliografía

Escobar, J, Bonilla-Jiménez, F. (s.f.). Grupos focales: una guía conceptual metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. 9 (1), 51-67.

b. Guion de desarrollo de Taller Otras Unidades.

Universidad Nacional

Facultad de Filosofía y Letras

IDELA Maestría en Estudios Latinoamericanos con énfasis en Cultura y Desarrollo

FPA 710 Práctica Dirigida II

TEMA. Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el trabajo con personas trabajadoras migrantes desde una perspectiva cultural: El caso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

GUIÓN DE DESARROLLO DE TALLER: "Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral: Contexto y percepciones"

OBJETIVOS:

1. Caracterizar cultural, social y económicamente la migración en Centroamérica, especialmente de personas nicaragüenses a Costa Rica.
2. Identificar la percepción que el personal de la ANEP tiene de población migrante en el país.

TEMATICAS:

4. Contexto de la migración en Centroamérica, específicamente de nicaragüenses a Costa Rica.
5. Percepciones sobre población migrante nicaragüense y prácticas culturales asociadas a esta población.
6. Xenofobia como expresión social de discriminación.

LISTA DE PARTICIPANTES: A excepción de don Gerardo Umaña Méndez, quien fue convocado vía verbal y luego se le recordó por teléfono, por cuanto funge como mensajero y tiene acceso limitado al correo, las demás personas participantes fueron convocadas vía correo electrónico, una primera vez y una segunda como recordatorio para confirmar asistencia. Se le solicitó a la compañera María Laura Sánchez Rojas no participar de este espacio, en función de sus conocimientos más profundos sobre el tema. En este sentido, se propiciaba un ambiente más equitativo para la participación de promotores y promotoras quienes no están tan expuestos a los contenidos a desarrollar.

CONVOCADOS A LAS 8:30 A.M.

Nombre	Correo electrónico
UEFA: Unidad de Economía, Finanzas y Administración	
Mónica Castillo Pérez	monicac@anep.or.cr
Rafael Gamboa Sandí	rafagamboa@anep.or.cr
Hellen Mena Gutiérrez	hellenmena@anep.or.cr
Cristina Ramírez Porras	anaramirez@anep.or.cr
UAJ: Unidad de Asesoría Jurídica	
Karen Carvajal Loaiza	karenc@anep.or.cr

Priscilla Castro Jiménez	priscillac@anep.or.cr
Andrés Jiménez Vega	andresj@anep.or.cr
UIC: Unidad de Información y Comunicación	
Randall Vega Alvarado, Coordinador	randallvega@anep.or.cr
TOTAL DE PARTICIPANTES	8

CONVOCADOS A LAS 1:30 P.M.

Nombre	Correo electrónico
UEFA: Unidad de Economía, Finanzas y Administración	
Pablo Freer Paniagua, administrador	pablofreer@anep.or.cr
Hellen Marín Sánchez	hellenmarin@anep.or.cr
Lorena Villalobos Miranda	lorenav@anep.or.cr
Rafael Gamboa Martínez	rafaelgamboam@anep.or.cr
Gerardo Umaña Méndez	
UAJ: Unidad de Asesoría Jurídica	
Leila Ross Porras	leilar@anep.or.cr
Harry Flores Castillo	harryflores@anep.or.cr
Karolina Zúñiga Castro	kazuca_publi@hotmail.com
UIC: Unidad de Información y Comunicación	
Eugenio Guerrero Cascante	eugenioquerrero@anep.or.cr
URP: Unidad de Relaciones Políticas	
Alonso Meza Chaves	alonsom@anep.or.cr
UCFPS: Unidad de Capacitación y Formación Político-Sindical	
María Laura Sánchez Rojas	marialaura@anep.or.cr
TOTAL DE PARTICIPANTES	11

NOTA: En el caso de los compañeros Albino Vargas Barrantes, Wálter Quesada Fernández y Rafael Mora Solano, así como a las compañeras Rosa Rivera Bejarano y Martha Guido Serrano, quienes pertenecen a unidades operativas y a la JDN, se les convocará para el taller de agosto que se planea para la JDN.

FACILITADORA: Paola Badilla Vargas

ASPECTOS LOGISTICOS:

Materiales didácticos

- Aspectos jurídicos: artículos de convenios de OIT
- Aspectos contextuales de la migración: corredores migratorios, cantidad de migrantes, motivos para la migración, condiciones de la población migrante (social, cultural, geográfica, identitaria, jurídica)
- Conceptos claves: migración laboral como cuestión sindical, migrante, inmigrante, emigrante, trabajo decente, trata de personas, tráfico de personas
- Video de ANEPtv: "Capacitaciones y ferias brindan apoyo a los trabajadores migrantes"

- Testimonios Te lo comparto: Historias de vida de mujeres en América Latina que luchan por la vigencia de sus derechos laborales. Segunda edición. GMIES, WACC: El Salvador. 2011

Materiales operativos

- Lista de registro de participantes
- Tarjetas de identificación (papel adhesivo)
- Libreta de notas
- Marcadores permanentes
- Marcadores de pizarra acrílica
- Pizarra acrílica
- Papel cartulina (2 colores)
- Papel periódico (papelógrafo)
- Computadora portátil
- Proyector (*Video beam*)
- Grabadora de voz
- Cámara fotográfica
- Certificados de participación

Tiempo y Lugar

Fecha: Jueves 24 de julio de 2014

Lugar: Sala de sesiones, ANEP

Hora: 8:30 a.m. y 1:30 p.m.³⁹

Duración: 3 horas

DINAMICA FUNCIONAL DEL TALLER:

APERTURA

Actividad 1. Registro de participantes

Tiempo: 15 minutos

Actividad 2. Bienvenida al grupo, introducción del tema, objetivos y dinámica del taller (metodología)

Tiempo: 10 minutos

GUIA DE DISCUSION TEMATICA

Actividad 1. ¡Qué lluevan las ideas!

³⁹ Originalmente se planteó cubrir el contexto y las percepciones en dos talleres diferentes; sin embargo, en vista de que estas unidades cuentan con poco personal para poder participar a la misma hora, se reestructuró el taller. Durante un solo taller, se cubren tanto los temas de contexto migratorio, como de percepciones. De ahí que se programó este taller en dos horarios distintos.

Preguntas de estímulo:

- En una palabra describa a quiénes es necesario sindicalizar (tarjeta rosada)
Piense en quien desea ayudar: quiénes pueden ser (género, edad, ocupación, origen, etc.)
- En una palabra escriba un obstáculo para la sindicalización de esa persona (tarjeta verde):
Piense en condiciones económicas, políticas, educativas, de origen, culturales

Tiempo: 10 minutos

Actividad 2. ¡Y eso cómo se come!

Preguntas generadoras:

1. ¿Quiénes migran en Centroamérica? ¿Hacia dónde migran?
2. ¿Cuántos migrantes hay en Costa Rica? ¿De dónde vienen?
3. ¿Podemos mencionar algunos motivos para que las personas migren?
4. ¿Bajo qué condiciones laborales (salario, seguridad social,), sociales, familiares y económicas se encuentran las personas migrantes? ¿Conocemos algún caso particular?
5. ¿Podemos mencionar algún convenio nacional o internacional que proteja a la población migrante trabajadora y sus familias?

Tiempo: 30 minutos

Actividad 3. ¡Yo no soy nica!

Preguntas generadoras:

6. ¿Qué sabemos de los nicas y las nicas?
7. ¿Qué sabemos de las costumbres de la comunidad nicaragüense en Costa Rica?
8. ¿Tienen los nicas y las nicas derecho a migrar a Costa Rica? ¿A un trabajo decente?
9. Podemos definir qué es la xenofobia? ¿Qué hace que los ticos y las ticas seamos muchas veces xenofóbicos?

Tiempo: 30 minutos

CIERRE

Actividad 1. ¡Y ahora qué hacer!

Pregunta final

10. ¿Cómo relacionamos los temas discutidos con nuestro trabajo dentro de ANEP?
11. ¿Podemos citar una forma concreta de compartir lo aprendido hoy?

Tiempo: 15 minutos

Actividad 2. Actividad creativa

Diseñe en una frase:

3. Cómo motivar a personas trabajadoras migrantes para que busquen los sindicatos
4. Cómo concientizar a sus compañeros y compañeras sobre la importancia de migrantes dentro de las filas del sindicato.

Tiempo: 15 minutos

Actividad 3. Lectura grupal

Testimonio: Te lo comparto

Tiempo: 10 minutos

Actividad 4. Agradecimiento, uso de los resultados e información sobre fecha de envío de la memoria del taller y de los certificados de participación, tareas y refrigerio

Tiempo: 15 minutos

PROCESO DE VALIDACION*

Actividad 1. Transcripción de las notas de la relatoría, acuerdos y resultados

Actividad 2. Informe Final

*Nota: Esta última etapa, será ejecutada posterior al taller. El informe final será entregado a más tardar el viernes 1 de agosto de 2014.

Bibliografía

Escobar, J, Bonilla-Jiménez, F. (s.f.). Grupos focales: una guía conceptual metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. 9 (1), 51-67.

c. **Guion de desarrollo de Taller Lideresas y líderes migrantes nicaragüenses.**

GUIÓN DE DESARROLLO DE TALLER: "Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral como cuestión sindical: Diálogo con líderes y lideresas"

OBJETIVOS:

1. Caracterizar cultural, social y económicamente la migración en Centroamérica, especialmente de personas nicaragüenses a Costa Rica.
2. Identificar las percepciones que tienen los y las migrantes sobre el trabajo de los sindicatos hacia población trabajadora migrante.

TEMATICAS:

1. **Contexto de la migración en Centroamérica**, específicamente de nicaragüenses a Costa Rica.
2. **Sindicato** como organización social de lucha por la clase trabajadora, **afiliación**
3. **Sindicalismo ciudadano**
4. **Percepciones** sobre los sindicatos y su trabajo en torno al fenómeno de la migración laboral (**Incidencia política, defensa jurídica, apoyo para lograr un trabajo decente**)
5. **Migración laboral como cuestión sindical**
6. **Xenofobia** como expresión social de discriminación.

LISTA DE PARTICIPANTES: Las personas participantes fueron contactadas vía correo electrónico y también vía telefónica. Se priorizó invitar a organizaciones agrupadas en la Red de Organizaciones Civiles para las Migraciones Costa Rica (REDNAM) y también se extendió la misma al Centro de Derechos Sociales del Migrante (CENDEROS). Se les hizo un recordatorio el día anterior vía telefónica.

Nombre	Organización
4. Lesbia Montes	ASTRADOMES
5. Angel Leiva	Seccional Anep Migrantes
6. María Esther Martínez	Asociación de Desarrollo Integral de La Carpio
7. Santa Suárez	Asociación Roble Norte
8. Juan Arauz	Asociación Las Brisas
9. Ana Martínez	Triángulo de Solidaridad
10. Edgar Hernández	Triángulo de Solidaridad

11. Mayra Matamoros	Triángulo de Solidaridad
12. Javier Gómez	COSIBA
13. Eva Marta González	Asociación Binacional de Solidaridad de Los Nicaragüenses
14. Susana Acevedo	Asociación Binacional de Solidaridad de Los Nicaragüenses
15. Carlos Bravo	Asociación Binacional de Solidaridad de Los Nicaragüenses

FACILITADORA: Paola Badilla Vargas

ASPECTOS LOGISTICOS:

Materiales didácticos

- Aspectos jurídicos: artículos de convenios de OIT
- Aspectos contextuales de la migración: corredores migratorios, cantidad de migrantes, motivos para la migración, condiciones de la población migrante (social, cultural, geográfica, identitaria, jurídica)
- Conceptos claves: migración laboral como cuestión sindical, migrante, inmigrante, emigrante, trabajo decente, trata de personas, tráfico de personas, sindicato, dialogo social, negociación colectiva, sindicalismo ciudadano
- Video OIT: "La libertad Sindical: un derecho fundamental"
- Video de ANEPtv: "Capacitaciones y ferias brindan apoyo a los trabajadores migrantes"
- 4 estudios de casos de personas migrantes nicaragüenses

Materiales operativos

- Lista de registro de participantes
- Tarjetas de identificación (papel adhesivo)
- Libreta de notas
- Marcadores permanentes
- Marcadores de pizarra acrílica
- Pizarra acrílica
- Papel construcción
- Papel periódico (papelógrafo)
- Computadora portátil y parlantes
- Proyector (Video *beam*)
- Grabadora de voz
- Cámara fotográfica
- Certificados de participación

- Refrigerio (café, emparedados, jugos y galletas, servilletas, azúcar, removedores)

Tiempo y Lugar

Fecha: Sábado 13 de setiembre de 2014

Lugar: Sala de sesiones, ANEP

Hora: 1:30 p.m.

Duración: 3 horas

DINAMICA FUNCIONAL DEL TALLER:

APERTURA

Actividad 1. Registro de participantes

Tiempo: 15 minutos

Actividad 2. Bienvenida al grupo, introducción del tema, objetivos y dinámica del taller (metodología) y breve presentación de las personas participantes (nombre y organización)

Tiempo: 15 minutos

GUIA DE DISCUSION TEMATICA

Actividad 1. ¡Qué lluevan las ideas!

Preguntas de estímulo:

- En no más de tres palabras describa a qué se dedican los sindicatos (tarjeta)
- (En plenaria, a quienes protege el sindicato) (papelógrafo)
- En una palabra escriba un obstáculo para la sindicalización de personas trabajadoras (tarjeta):

Piense en condiciones económicas, políticas, educativas, de origen, culturales

Tiempo: 15 minutos

Actividad 2. ¡Y eso cómo se come!

Preguntas generadoras:

12. ¿Quiénes migran en Centroamérica? ¿Hacia dónde migran?
13. ¿Cuántos migrantes hay en Costa Rica? ¿De dónde vienen?
14. ¿Podemos mencionar algunos motivos para que las personas migren?
15. ¿Bajo qué condiciones laborales (salario, seguridad social,), sociales, familiares y económicas se encuentran las personas migrantes? ¿Conocemos algún caso particular?

Tiempo: 45 minutos

Actividad 3. ¡Y el sindicato para qué!

Preguntas generadoras:

1. ¿Qué sabemos de los sindicatos? ¿Son los sindicatos actores sociales en el tema migratorio? ¿Por qué si o por qué no?
2. ¿Tienen las personas migrantes los mismos derechos tanto si están en situación regular o irregular según las leyes nacionales e internacionales? ¿Tienen los nicas y las nicas derecho a migrar a Costa Rica? ¿A un trabajo decente?
3. ¿Podemos mencionar algún convenio nacional o internacional que proteja a la población migrante trabajadora y sus familias?
4. ¿Podemos definir qué es la xenofobia? ¿Existe xenofobia en Costa Rica hacia la población migrante?
5. ¿Afecta la xenofobia el trabajo de los sindicatos en el tema de la migración? Mencione algunos ejemplos.

Tiempo: 45 minutos

Actividad 4. Actividad creativa

Lea el caso que se le presenta y comparta algunas ideas:

1. ¿Cuáles derechos le han sido violentados?
2. ¿Cómo podemos ayudar a esta persona desde el trabajo conjunto entre nuestra organización y un sindicato? Mencione 3 medidas concretas. (Legislación o Medidas)

Tiempo: 45 minutos

CIERRE

Actividad 1. ¡Y ahora qué hacer!

Reflexión final

5. Cómo motivar a personas trabajadoras migrantes para que busquen los sindicatos
6. Citar una forma concreta de compartir lo aprendido hoy

Tiempo: 15 minutos

Actividad 2. Agradecimiento, uso de los resultados e información sobre fecha de envío de la memoria del taller y de los certificados de participación, tareas y refrigerio

Tiempo: 10 minutos

PROCESO DE VALIDACION*

Actividad 1. Transcripción de las notas de la relatoría, acuerdos y resultados

Actividad 2. Informe Final

*Nota: Esta última etapa, será ejecutada posterior al taller. El informe final será entregado a más tardar el jueves 18 de setiembre de 2014. Los certificados se entregarán personalmente a cada una de las personas participantes.

Bibliografía

Escobar, J, Bonilla-Jiménez, F. (s.f.). Grupos focales: una guía conceptual metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. 9 (1), 51-67.

Anexo n. 7 Relatorias.

a. Relatoria Taller UDO

Universidad Nacional

IDECLA Maestría en Estudios Latinoamericanos con énfasis en Cultura y Desarrollo

TEMA. Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el abordaje del trabajo con migrantes y de su incorporación real a la organización gremial desde una perspectiva cultural

RELATORÍA DEL TALLER PARA LA UDO:

"Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral: Contexto y percepciones"

Fecha: miércoles 18 de junio, 2014

Lugar: Sala de Sesiones, ANEP

Inicio: 1:45 p.m.

Finalización: 4:20 p.m.



Participantes: Javier Valerín Villegas, Álvaro Valverde Granados, Claudio Sánchez González, Giovanny Ramírez Guerrero, Iris Cervantes Paniagua y Paola Badilla Vargas (Facilitadora)



Dinámica: Se realizaron las actividades a manera de una conversación grupal, a partir de la discusión en parejas. Todas las personas participantes realizaron aportes de gran valor y fueron respetuosos del tiempo y las opiniones expresadas.

LO APRENDIDO PARA REPLICAR

- La movilidad humana se da desde tiempos prehispanicos
- 95 millones de personas en el mundo migran en busca de trabajo
- No hay migrantes ilegales, sino regulares e irregulares
- La población migrante trabajadora tiene derechos sin distinción de su condición migratoria
- El número de personas inmigrantes nicaraguenses no llega a los 500 mil.
- El trabajo decente está ausente para la gran mayoría de personas migrantes trabajadoras
- La Declaración de los DDHH protege a las personas migrantes ART.13 Y ART. 23 <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- La OIT desde su Marco Multilateral protege a la población migrante y sus familias desde un enfoque de IGUALDAD EN EL TRATO Y LA NO DISCRIMINACION
- La trata y el tráfico de personas son dos conceptos diferentes



OBSTACULOS PARA LA CONVIVENCIA CON MIGRANTES

- El considerar a todxs lxs nicaraguenses como iguales: parranderos, busca pleitos. La xenofobia como expresión de estas ideas.
 - El asumir que nos roban los trabajos
- El aceptar las ideas sobre que esta población es una carga para la seguridad social
 - Su presencia hace que se bajen los salarios

QUEDO CLARO PARA LOS PARTICIPANTES QUE ESTAS IDEAS SON FALSAS

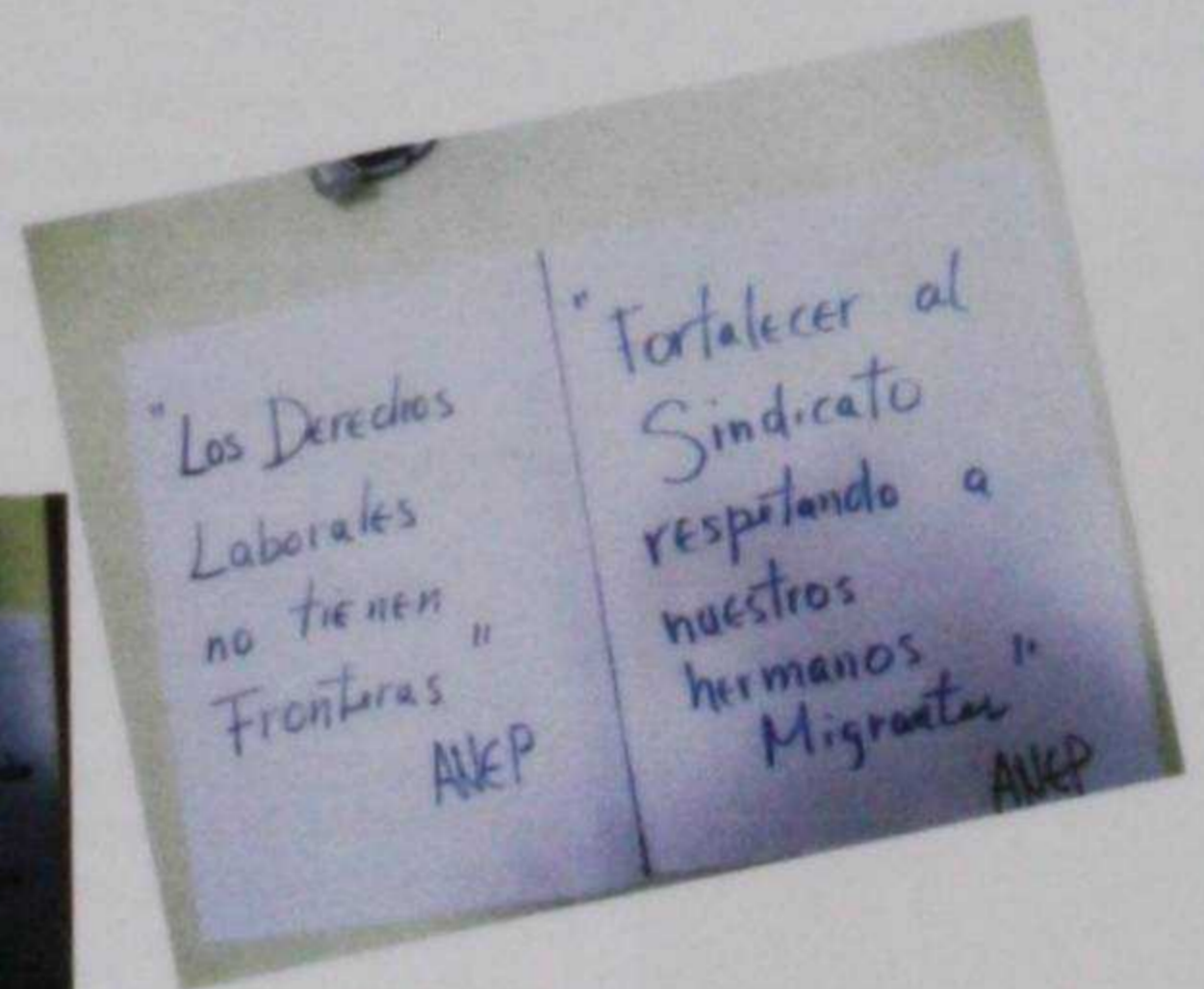
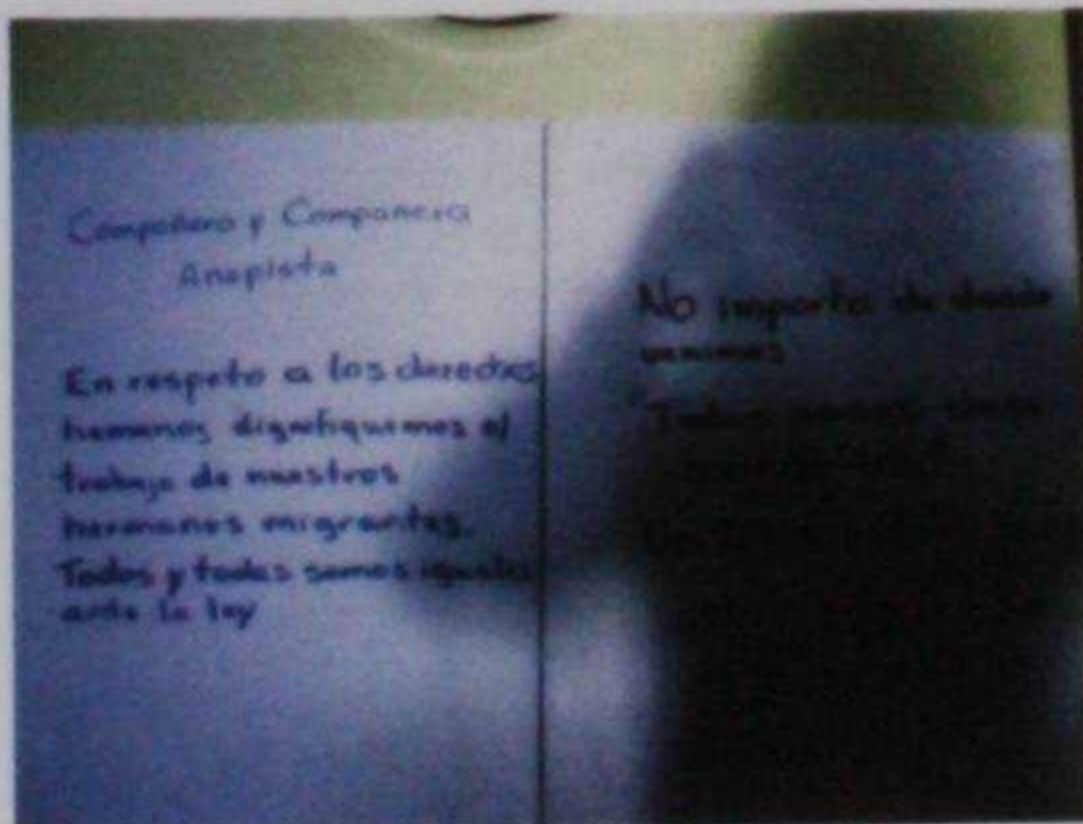
LA MIGRACION LABORAL: UNA CUESTION SINDICAL

- Tiene que ver con los DDHH
- Nos compete por ser promotores y promotoras del Trabajo Decente
- Su afiliación fortalece nuestro sindicato
- Somos clase trabajadora



MANOS A LA OBRA

- Las personas participantes desde su concientización, se responsabilizaron de con las siguientes acciones replicar lo aprendido:
 1. Difundirlo por medios digitales e impresos
 2. Tratar de abrir espacios al reunirse con las bases
 3. Identificar obstaculos dentro de ellos como promotores y como ticos y ticas para no reproducir la discriminación y la xenofobia.
 4. Leer el material enviado para conocer más.



b. Relatorías Talleres Otras Unidades

Universidad Nacional

IDELA Maestría en Estudios Latinoamericanos con énfasis en Cultura y Desarrollo

TEMA. Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el abordaje del trabajo con migrantes y de su incorporación real a la organización gremial desde una perspectiva cultural

RELATORÍA DEL TALLER PARA PERSONAL ANEP:

"Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral: Contexto y percepciones"

Fecha: jueves 24 de julio, 2014

Lugar: Sala de Sesiones, ANEP

Inicio: 8:50 a.m.

Finalización: 11:45 a.m.



Participantes: Rafael Gamboa Sandí, Hellen Mena Gutiérrez, Cristina Ramírez Porras, Karen Carvajal Loaiza, Priscilla Castro Jiménez, Randall Vega Alvarado y Paola Badilla Vargas (Facilitadora)



Dinámica: Se realizaron las actividades a manera de una conversación grupal, a partir de la discusión en dos grupos. Todas las personas participantes realizaron aportes de gran valor y fueron respetuosos del tiempo y las opiniones expresadas.

LO APRENDIDO PARA REPLICAR

- La movilidad humana se da desde tiempos prehispanicos
- 95 millones de personas en el mundo migran en busca de trabajo
- No hay migrantes ilegales, sino regulares e irregulares
- La población migrante trabajadora tiene derechos sin distinción de su condición migratoria
- Se debe prestar atención a los números de la cantidad de personas migrantes nicaraguenses en el país, ya que hay filtros y percepciones que influyen.
- El trabajo decente está ausente para la gran mayoría de personas migrantes trabajadoras nicaraguenses
- La Declaración de los DDHH protege a las personas migrantes ART.13 Y ART. 23 <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- La OIT desde su Marco Multilateral protege a la población migrante y sus familias desde un enfoque de IGUALDAD EN EL TRATO Y LA NO DISCRIMINACION
- La trata y el tráfico de personas son dos conceptos diferentes. El primero es consensuado y el segundo no.



OBSTACULOS PARA LA CONVIVENCIA CON MIGRANTES

- El considerar a todxs lxs nicaraguenses como iguales: parranderos, busca pleitos. La xenofobia como expresión de estas ideas.
 - El asumir que nos roban los trabajos
- El aceptar las ideas sobre que esta población es una carga para la seguridad social
 - Su presencia hace que se bajen los salarios

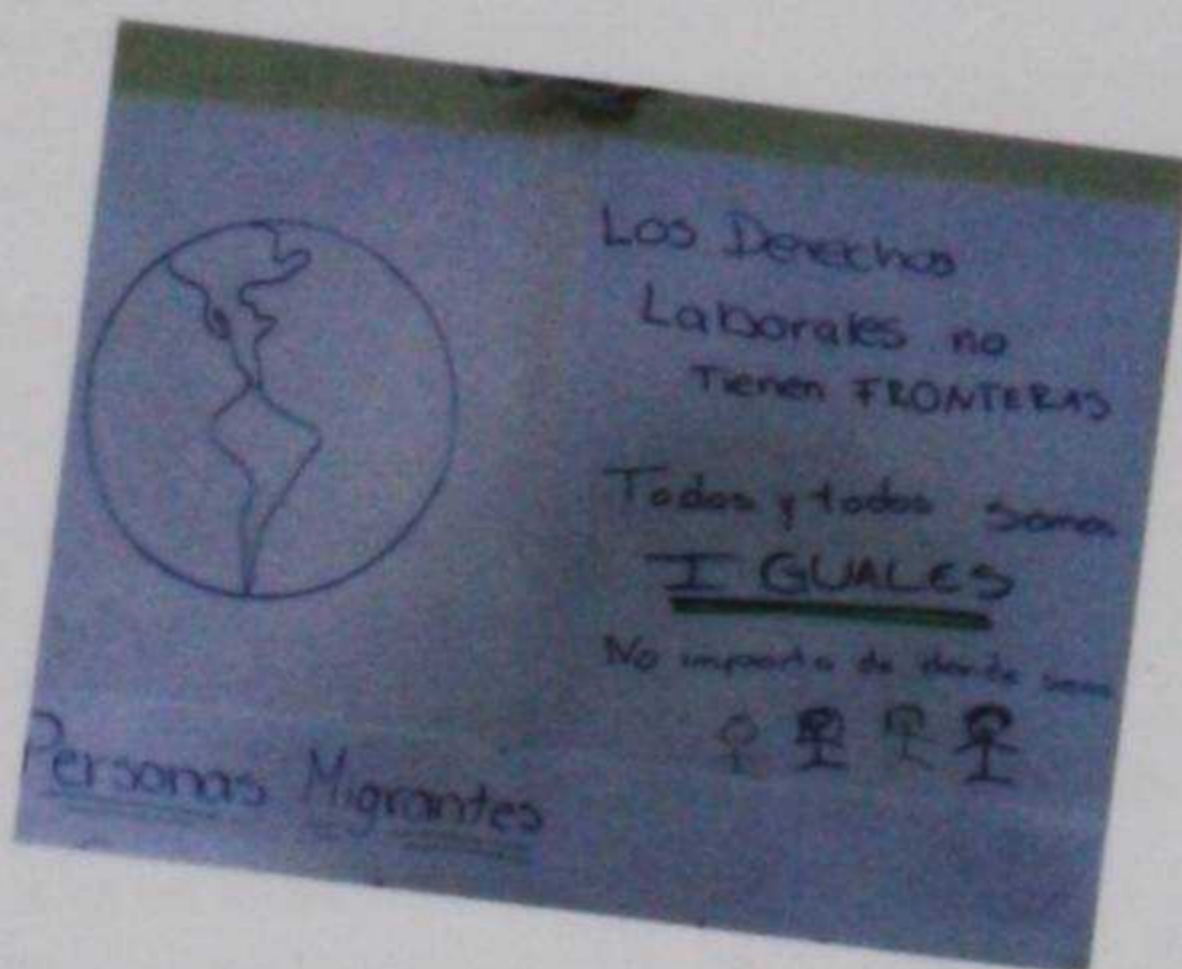
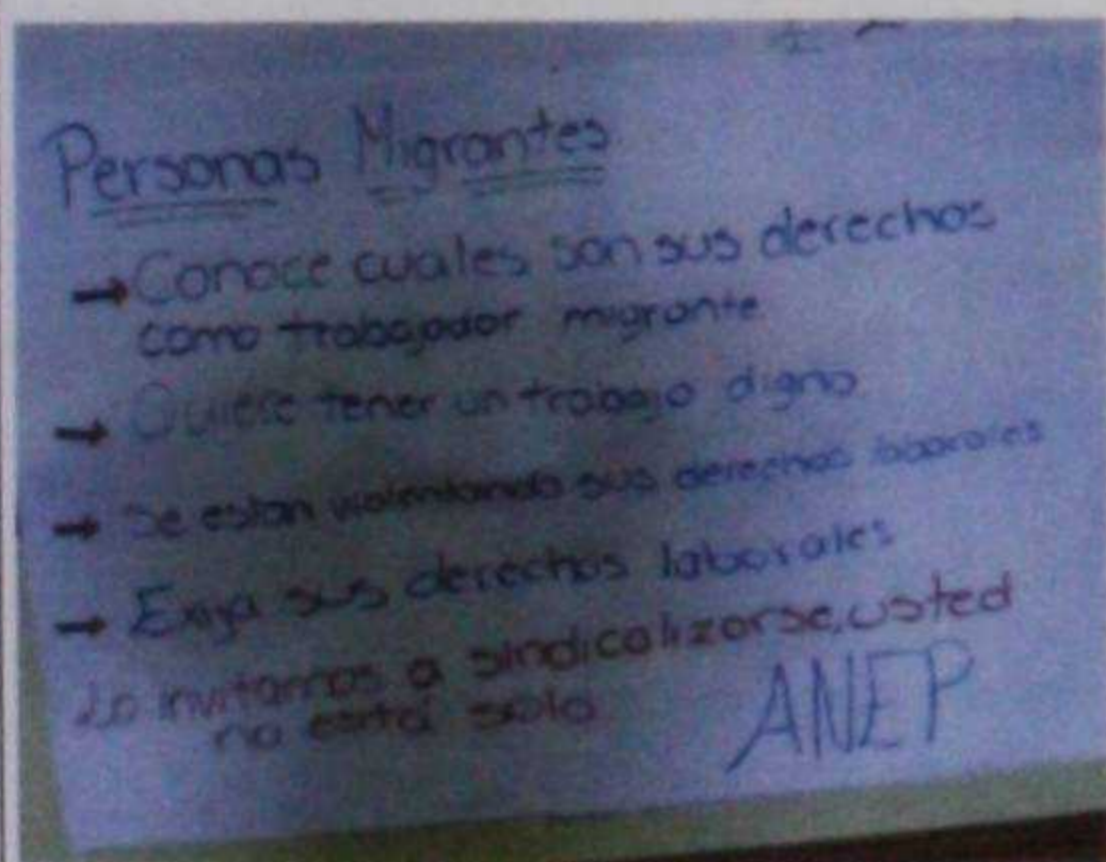
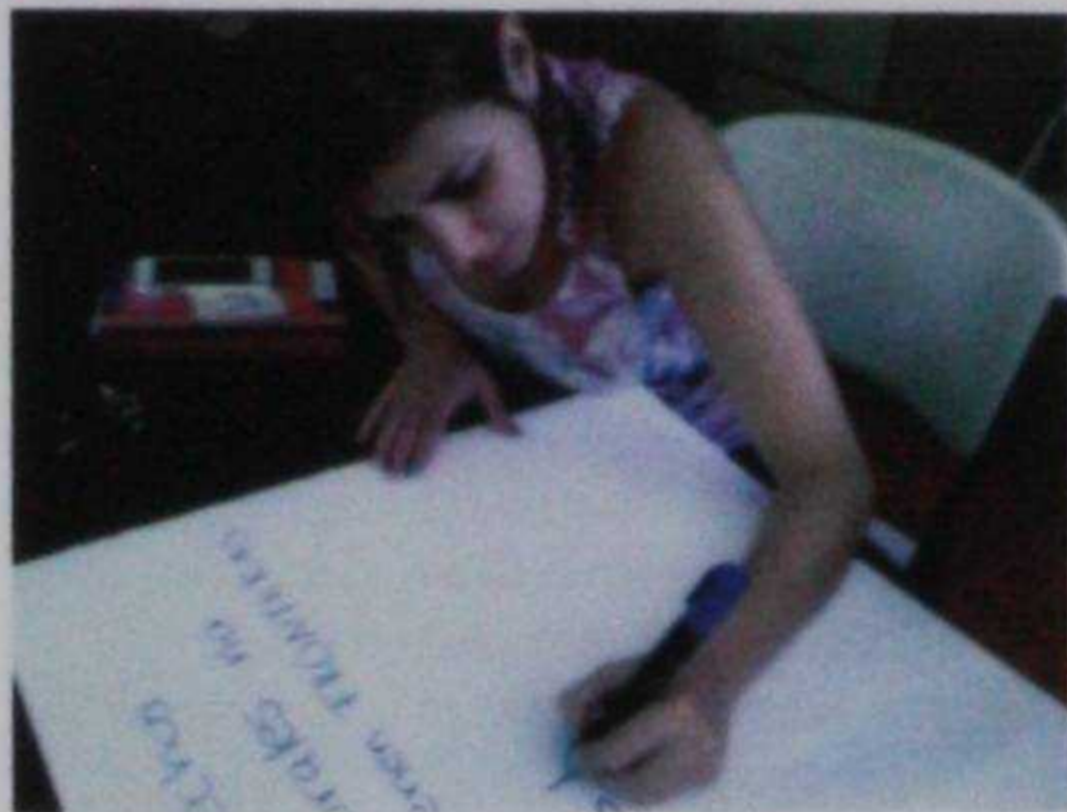
QUEDO CLARO PARA LOS PARTICIPANTES QUE ESTAS IDEAS SON FALSAS

LA MIGRACION LABORAL: UNA CUESTION SINDICAL

- Tiene que ver con los DDHH
- Nos compete como parte de un sindicato
- Su afiliación fortalece nuestro sindicato
- Todxs somos clase trabajadora

MANOS A LA OBRA

- Las personas participantes concluyeron desde su experiencia en el taller sobre los siguientes puntos que pueden ser replicados:
 1. Mostraron gran sensibilidad sobre la necesidad de difundir que la migración es una cuestión sindical a partir de frases y campañas
 2. Anotaron que no solo por ser migrante se debe concientizar sobre los derechos, sino también por ser trabajadores y trabajadoras
 3. Coincidieron que la xenofobia pasa aparte de lo personal por las prácticas culturas distintas que tenemos. Igualmente se discrimina por la apariencia física de las personas.
 4. Los motivos de la migración también pueden ser de carácter positivo como la reunificación familiar o "esa espinita de querer irse".



Universidad Nacional

IDELA Maestría en Estudios Latinoamericanos con énfasis en Cultura y Desarrollo

TEMA. Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el abordaje del trabajo con migrantes y de su incorporación real a la organización gremial desde una perspectiva cultural

RELATORÍA DEL TALLER PARA PERSONAL ANEP:

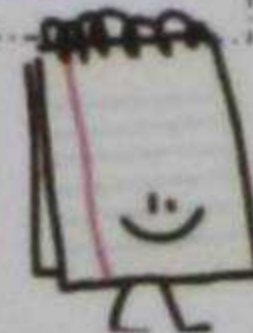
"Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral: Contexto y percepciones"

Fecha: jueves 24 de julio, 2014

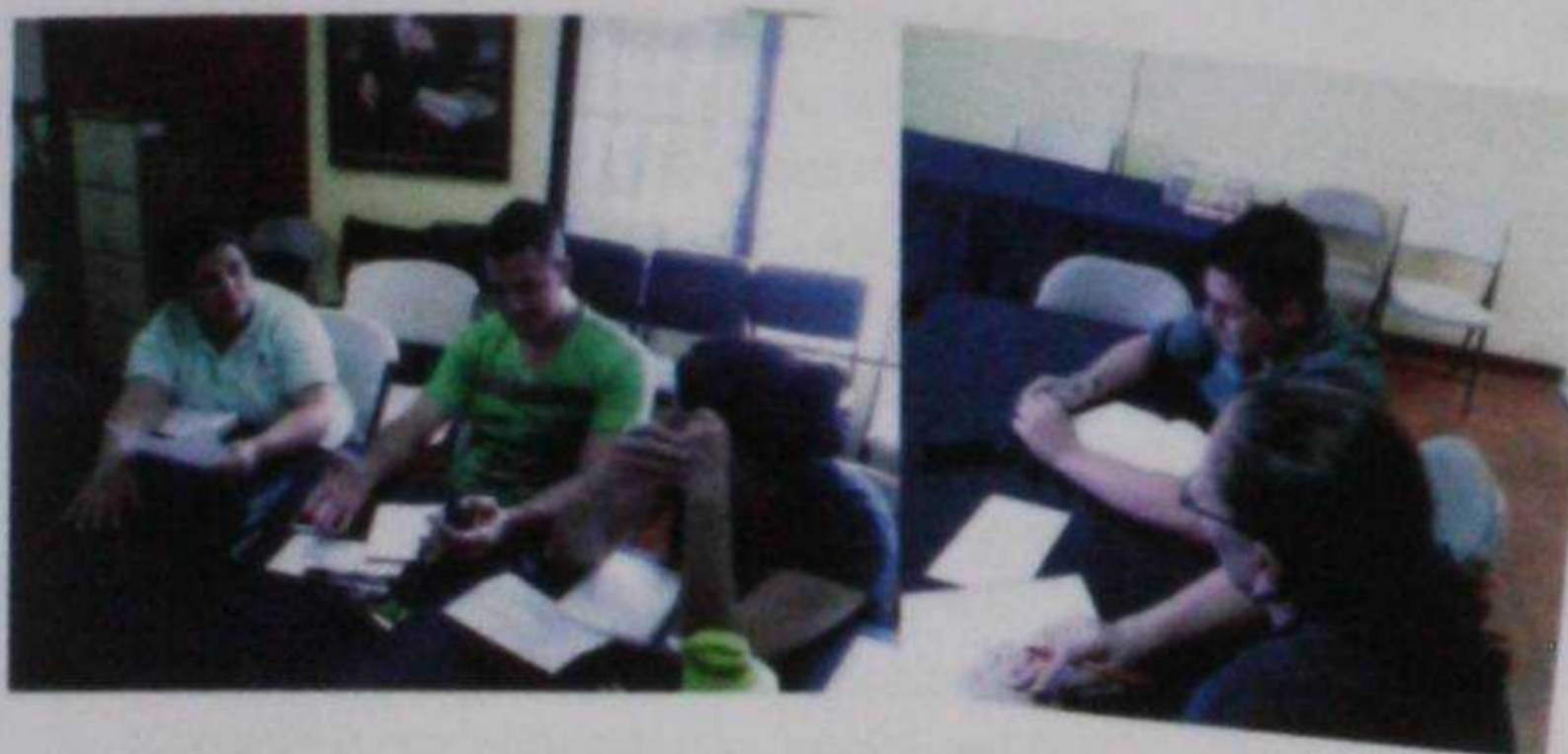
Lugar: Sala de Sesiones, ANEP

Inicio: 1:50 p.m.

Finalización: 4:05 p.m.



Participantes: Hellen Marín Sánchez, Lorena Villalobos Miranda, Rafael Gamboa Martínez, Leila Ross Porras, Alonso Meza Chaves y Paola Badilla Vargas (Facilitadora)



Dinámica: Se realizaron las actividades a manera de una conversación grupal, a partir de la discusión en dos grupos. Todas las personas participantes realizaron aportes de gran valor, compartieron sus experiencias personales y fueron respetuosos y respetuosas del tiempo y las opiniones expresadas.

LO APRENDIDO PARA REPLICAR

- La movilidad humana se da desde tiempos prehispánicos
- 95 millones de personas en el mundo migran en busca de trabajo
- No hay migrantes ilegales, sino regulares e irregulares
- La población migrante trabajadora tiene derechos sin distinción de su condición migratoria
- Los motivos de la migración también pueden ser de carácter positivo como la reunificación familiar o "esa espinita de querer irse".
- Se debe prestar atención a los números de la cantidad de personas migrantes nicaraguenses en el país, ya que hay filtros y percepciones que influyen.
- El trabajo decente está ausente para la gran mayoría de personas migrantes trabajadoras nicaraguenses
- La Declaración de los DDHH protege a las personas migrantes ART.13 Y ART. 23
<http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- La OIT desde su Marco Multilateral protege a la población migrante y sus familias desde un enfoque de IGUALDAD EN EL TRATO Y LA NO DISCRIMINACION
- La trata y el tráfico de personas son dos conceptos diferentes. El primero es consensuado y el segundo no.



OBSTACULOS PARA LA CONVIVENCIA CON MIGRANTES

- El considerar a todxs lxs nicaraguenses como iguales: parranderos, busca pleitos. La xenofobia como expresión de estas ideas.
 - El asumir que nos roban los trabajos
- El aceptar las ideas sobre que esta población es una carga para la seguridad social
 - Su presencia hace que se bajen los salarios

QUEDO CLARO PARA LOS PARTICIPANTES QUE ESTAS IDEAS SON FALSAS

LA MIGRACION LABORAL: UNA CUESTION SINDICAL

- Tiene que ver con los DDHH
- Nos compete como parte de un sindicato
- Su afiliación fortalece nuestro sindicato
- Todxs somos clase trabajadora

MANOS A LA OBRA

- Las personas participantes concluyeron desde su experiencia en el taller sobre los siguientes puntos que pueden ser replicados:
 1. Mostraron gran sensibilidad sobre la necesidad de difundir que la migración es una cuestión sindical a partir de frases y campañas
 2. Fueron claros y claras sobre la precariedad laboral que afrontan los y las migrantes trabajadores y trabajadoras nicaraguenses.
 3. Anotaron que no solo por ser migrante se debe concientizar sobre los derechos, sino también por ser trabajadores y trabajadoras.
 4. Compartieron experiencias sobre personas migrantes que conocieron. Por ejemplo, en cuanto a que tienen "familia aquí y allá" y les es muy difícil sobrellevar los costos.
 5. A partir de su testimonio, algunas personas aceptaron que no les es fácil convivir con los y las migrantes o otros grupos, pero también reconocieron la importancia de no generalizar y cuestionarse acerca del origen de la xenofobia.



Las Fronteras son mentales
Los Derechos son universales
Los Sindicatos son fundamentales
Unose ANEP

Compañeras y Compañeros
ANEPISTAS
* Eduquemos a nuestros niños y niñas en el tema migratorio
* Campaña de concientización
"Todos Somos Hermanos"

c. Relatoría Taller Líderes y Líderesas

Universidad Nacional

IDEA Maestría en Estudios Latinoamericanos con énfasis en Cultura y Desarrollo

TEMA. Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el abordaje del trabajo con migrantes y de su incorporación real a la organización gremial desde una perspectiva cultural

RELATORÍA DEL TALLER LÍDERES & LÍDERESAS:

"Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral como cuestión sindical:
Diálogo con líderes y líderesas comunales"

Fecha: Sábado 13 de setiembre, 2014

Lugar: Sala de Sesiones, ANEP

Inicio: 2:05 p.m.

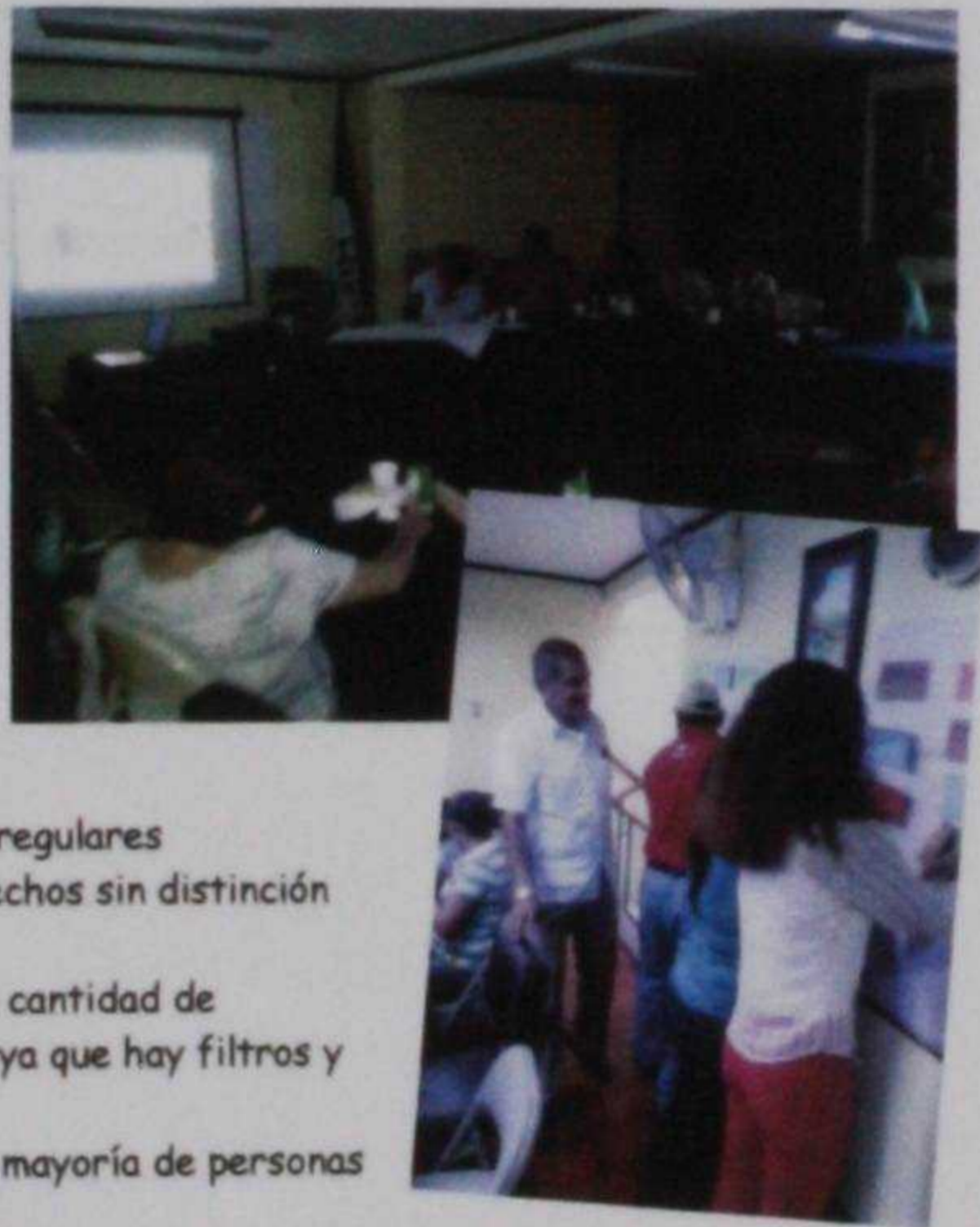
Finalización: 4:35 p.m.

Participantes: Lesbia Montes, Ángel Leiva, María Esther Martínez, Santa Suárez, Juan Arauz, Ana Martínez, Mayra Matamoros, Maricruz Joya, Javier Gómez, Eva Marta González, Susana Acevedo, Carlos Bravo y Paola Badilla Vargas (Facilitadora)

Dinámica: Se realizaron las actividades a manera de una conversación grupal, a partir de la discusión en dos grupos. Todas las personas participantes realizaron aportes de gran valor y fueron respetuosos del tiempo y las opiniones expresadas.

LO APRENDIDO PARA REPLICAR

- La movilidad humana se da desde tiempos prehispanicos
- 95 millones de personas en el mundo migran en busca de trabajo
- No hay migrantes ilegales, sino regulares e irregulares
- La población migrante trabajadora tiene derechos sin distinción de su condición migratoria
- Se debe prestar atención a los números de la cantidad de personas migrantes nicaraguenses en el país, ya que hay filtros y percepciones que influyen.
- El trabajo decente está ausente para la gran mayoría de personas migrantes trabajadoras nicaraguenses
- La Declaración de los DDHH protege a las personas migrantes ART.13 Y ART. 23
<http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- La OIT desde su Marco Multilateral protege a la población migrante y sus familias desde un enfoque de IGUALDAD EN EL TRATO Y LA NO DISCRIMINACION
- La trata y el tráfico de personas son dos conceptos diferentes. El primero es consensuado y el segundo no.



OBSTACULOS PARA LA CONVIVENCIA CON MIGRANTES

- El considerar a todxs lxs nicaraguenses como iguales: parranderos, busca pleitos. La xenofobia como expresión de estas ideas.
 - El asumir que nos roban los trabajos
- El aceptar las ideas sobre que esta población es una carga para la seguridad social
 - Su presencia hace que se bajen los salarios

QUEDO CLARO PARA LOS PARTICIPANTES QUE ESTAS IDEAS SON FALSAS

LA MIGRACION LABORAL: UNA CUESTION SINDICAL

Opiniones expresadas por las personas participantes:

- La **xenofobia** hacia la población migrante en general es un obstáculo para el trabajo en conjunto, los sindicatos no están exentos de esta expresión discriminatoria.
- Los sindicatos tienen una "**mala imagen**". No han ayudado a la población migrante. Opinión que no es unánime, pero si expresada por varias personas participantes.
- El **miedo** (a perder el trabajo, a ser deportados), la **falta de información** y también de tiempo (jornadas dobles en el caso de las mujeres) son obstáculos para que una persona busque al sindicato al defender sus derechos laborales.
- Existe explotación por parte de migrantes quienes se encuentran en "una mejor condición" hacia sus mismos compatriotas "recién llegados"
- Todas las personas reconocieron la importancia de los **sindicatos como garantes y promotores de los derechos laborales**
- La **unión** es una forma de trabajar para la promoción y defensa de la población trabajadora migrante



Anexo n.8: Entrevista Grupal: Documento guía para participantes.

DOCUMENTO GUIA: "Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral como cuestión sindical: FODA como estrategia de trabajo"

Actividad 1. ¡Migración laboral: un asunto de sindicatos!

Según datos de la OIT, "el 90 por ciento de todos los migrantes internacionales" son trabajadores migrantes (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p.1), por lo cual, resulta imperante la búsqueda de los mecanismos que garanticen un trabajo decente para este grupo. Día con día, miles de migrantes, muchos de ellos y ellas en condición irregular, son sometidos y sometidas al irrespeto de sus derechos laborales. Lo anterior no solamente mina su calidad de vida, sino que deteriora las conquistas laborales logradas.

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y organizaciones sindicales han venido trabajando en la identificación y reconocimiento social de las migraciones laborales como un asunto que atañe directamente los sindicatos y su agenda política. Así, la siguiente interrogante plantea retos para el quehacer de los y las sindicalistas:

"¿Por qué deben los sindicatos asumir el liderazgo de la promoción de un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos?" (Ibídem, p. vii). La respuesta incorpora los aspectos a continuación:

- e. la migración como parte del mundo laboral
- f. la universalidad de los derechos humanos
- g. la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras nacionales
- h. la potencialidad de la afiliación de trabajadores migrantes (ibídem).

Información general de la Investigación

Objetivo general.

Abordar desde una dimensión cultural, la integralidad entre los temas migratorio y sindical para una inclusión real de población trabajadora migrante al sindicalismo costarricense: el caso de la ANEP

Objetivo específicos

2. Identificar aspectos socioculturales y económicos de la migración de nicaragüenses a Costa Rica.
3. Conocer la forma como se aprecian las prácticas culturales de los y las migrantes, y las percepciones en torno a ellos y a ellas—por parte de sindicalistas de la ANEP.
4. Reconocer las percepciones que sobre los sindicatos expresa la población migrante, sindicalizados y no sindicalizados, en relación con su trabajo hacia la población migrante.

5. Valorar los alcances y limitaciones del trabajo realizado por la ANEP para el trabajo con agremiados migrantes y población migrante en general.
6. Elaborar documentación para el trabajo de los promotores y las promotoras de la ANEP con población agremiada migrante y para esta población con el fin de promover el reconocimiento de sus derechos laborales y su situación sociocultural.

Actividad 2. ¡Y eso cómo anda nuestro trabajo en el tema!

Acuerdo ANEP-FNT (13 febrero de 2013)

- *El fortalecimiento de las centrales sindicales en la lucha de los derechos laborales y humanos,*
- *El acompañamiento de la normalización del estatus migratorio de las personas trabajadoras migrantes*
- *La creación de una bolsa de trabajo para la población en cuestión (ibídem).*
- *Ambos sindicatos se comprometieron a proporcionar tanto recursos humanos (representación jurídica y política) como materiales (instalaciones, microcomputador, papelería) para el cumplimiento de los anteriores objetivos.*

Proyecto: Trabajadoras y trabajadores migrantes en Centroamérica ejercen sus derechos laborales, GMIES (2012)

Con la experiencia de GMIES en la defensa y promoción de derechos laborales en Centroamérica y de sus socios (SOLETERRE en El Salvador, Caritas de El Salvador, ANEP en Costa Rica y Help For Progress en Belice) en la defensa de los derechos humanos de las personas migrantes se espera potenciar este proyecto con el fin de iniciar un proceso de defensa legal y educación de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en la región (Proyecto Trabajadoras y trabajadores migrantes en Centroamérica ejercen sus derechos laborales, pág. 4)

Comité Inter-Sindical para Migrantes (2013)

A partir de las preocupaciones expresadas por algunos líderes sindicales que recogían a su vez, dificultades manifestadas por trabajadores y trabajadoras migrantes, así como por un desconocimiento, de una buena parte de la población trabajadora organizada, acerca de las condiciones laborales y del estado de los Derechos Humanos de estos trabajadores (Trabajo decente para personas inmigrantes en Costa Rica: Posiciones sindicales frente al estado de los derechos laborales y sociales, pág. 10).

Actividad 3. Reflexionando: FODA como mecanismo orientador

Migración, transnacionalidad y sindicatos

La **dimensión organizativa** de la migración abarca algunos aspectos de relevancia como son las redes de apoyo (espacios no formales) y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras migrantes (espacios formales). La temporalidad e irregularidad de la condición del trabajo de muchas de estas personas ha hecho que la capacidad organizativa, al menos en cuanto al segundo aspecto, se va diezmada.

La carencia de organización laboral entre los inmigrantes, aparte de factores relacionados con su condición jurídica en los países de recepción, se debe también a las debilidades organizativas expresadas por las organizaciones sindicales tanto en los países de origen como en los de recepción...debe tomarse en cuenta que buena parte de esta dinámica también acontece bajo situaciones no solo de tipo legal, sino temporal y social, en las cuales la acción colectiva no se manifiesta como una movilización política posible (Morales, 2007, p. 295).

De este modo, se reconocen algunas limitaciones. Primero, que efectivamente el estatus migratorio de una persona interfiere directamente en su reconocimiento jurídico y social. Segundo, que las prácticas organizativas, pensemos para la reivindicación de derechos laborales, no es prioridad, por cuanto, existen otras necesidades básicas que cubrir. Tercero, la vulnerabilidad de los y las migrantes repercute en su capacidad organizativa y cuarto, el contexto del país de recepción en cuanto a su organización gremial también influye en este proceso.

Otra limitación tiene que ver con que los sindicatos del país de origen no cuentan con la capacidad organizativa, ni la voluntad política para generar acciones de incorporación y participación de esta población. Se debe reconocer también que puede existir prácticas xenofóbicas hacia la mano de obra migrante, dentro de los mismos agremiados. Por otro lado, las ideas sobre las organizaciones sindicales, las experiencias previas con estos gremios en el país de origen, o en su defecto, si no las hay, pueden limitar o no la decisión de afiliarse. Por lo tanto, resulta un asunto primordial crear los espacios de trabajo para superar prejuicios y establecer un diálogo entre los actores involucrados. Solo en el tanto se aborde la integralidad entre lo laboral-migratorio, se darán pasos hacia la construcción de una dimensión organizativa con inherencia y protagonismo de migrantes y nacionales para el mejoramiento de las condiciones laborales de esta población.

Migración, prácticas y actitudes culturales

Quienes migran sufren **discriminación** por ser extranjeros (OIT, 2013), lidiando con ello con comportamientos **xenófobos**. Los sindicatos parten de un principio de clase; sin embargo, se debe explorar la presencia de esta actitud dentro de los sindicatos, por cuanto los y las migrantes pueden ser vistos como competidores desleales. Igualmente, hay percepciones alarmantes que representan al y la migrante como usurpadores y usurpadoras de la seguridad social, quienes hacen uso desmedido de estos servicios, personas violentas, ignorantes y otros **estereotipos** que son ideas aceptadas por el colectivo de forma invariable y pocas veces cuestionadas. Estas manifestaciones discursivas o de conducta son transmitidas, y lo que es más grave, legitimadas social y culturalmente.

Migración, sindicalismo ciudadano y educación popular

Existe una propuesta conceptual desde la ANEP por implementar un sindicalismo "hacia afuera", el cual tiene por propósito la incidencia política en la

transformación hacia una sociedad más justa, incluyente y solidaria (Vargas, 2010, p.p.12-13). Un sindicalismo que trascienda el sectarismo y los intereses meramente laborales y que gestione y se ocupe de planteamientos en las dimensiones de la economía, la cultura, el medioambiente y la política (ibídem).

Talleres Personal ANEP

OBSTACULOS: 1. El considerar a todos los nicaraguenses como iguales: parranderos, busca pleitos. La xenofobia como expresión de estas ideas. 2. El asumir que nos roban los trabajos. 3. El aceptar las ideas sobre que esta población es una carga para la seguridad social. 4. Su presencia hace que se bajen los salarios

- **La población migrante trabajadora tiene derechos sin distinción de su condición migratoria**

ACCIONES: 1. Difundirlo por medios digitales e impresos 2. Tratar de abrir espacios al reunirse con las bases 3. Identificar obstáculos dentro de ellos como promotores y como ticos y ticas para no reproducir la discriminación y la xenofobia.

Taller Líderes y Lideresas

- La xenofobia hacia la población migrante en general es un obstáculo para el trabajo en conjunto, los sindicatos no están exentos de esta expresión discriminatoria.
- Los sindicatos tienen una "mala imagen". No han ayudado a la población migrante. Opinión que no es unánime, pero si expresada por varias personas participantes.
- El miedo (a perder el trabajo, a ser deportados), la falta de información y también de tiempo (jornadas dobles en el caso de las mujeres) son obstáculos para que una persona busque al sindicato al defender sus derechos laborales.
- Todas las personas reconocieron la importancia de los sindicatos como garantes y promotores de los derechos laborales
- La unión es una forma de trabajar para la promoción y defensa de la población trabajadora migrante

La población migrante trabajadora tiene derechos sin distinción de su condición migratoria

CUESTIONARIOS: INFORMACION RELEVANTE

- Se desconoce el trabajo de ANEP en el tema migratorio tanto por parte de funcionarios y funcionarias como por la población migrante
- En general, la mayoría de las personas migrantes no sabe qué hacen los sindicatos, ni cuales otras organizaciones están involucradas en el tema
- Si bien se reconoce xenofobia hacia los migrantes y las migrantes, al preguntarles directamente, la gran mayoría dice que sus relaciones con "ticos" y "ticas" son buenas en general.

- Existe reconocimiento de los derechos laborales sin importar la condición migratoria. Esto es reconocido por el personal de la ANEP, pero en la población migrante hay desconocimiento.
 - No hay claridad en el número de personas migrantes que se encuentran en el país.
 - La gran mayoría de las personas entrevistadas identifican las mismas áreas de trabajo de la población migrante: construcción, seguridad privada, servicios domésticos, agricultura.
 - Existe explotación por parte de migrantes quienes se encuentran en "una mejor condición" hacia sus mismos compatriotas "recién llegados"
 - Los nicaraguenses y las nicaraguenses representan el mayor número de migrantes en el país.
-

Práctica Dirigida: Migración laboral y sindical: abriendo espacios para el abordaje del trabajo con personas trabajadoras desde una perspectiva cultural: El caso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEPP) Elaborado por Paola Badilla Vargas.



Tres espacios de aprendizaje y acción: El trabajo de la ANEP en el tema de migración laboral como un asunto sindical (Reseña 2010-2014)

Migración laboral y sindicatos: desde la OIT

Según OIT, "el 90 por ciento de todos los migrantes internacionales" lo constituye trabajadores y trabajadoras migrantes y sus núcleos familiares. Sumado a esto, "un 40 por ciento...se desplazan de un país pobre a otro" (2013, p.1).

En CR, al igual que en muchas otras regiones del planeta, miles de migrantes, muchos de ellos y ellas en condición irregular, son sometidos y sometidas al irrespeto de sus DDLL. OIT y organizaciones sindicales han venido trabajando en la identificación y reconocimiento social de las migraciones laborales como un asunto que atañe directamente a los sindicatos y su agenda política.

Migración laboral desde ANEP

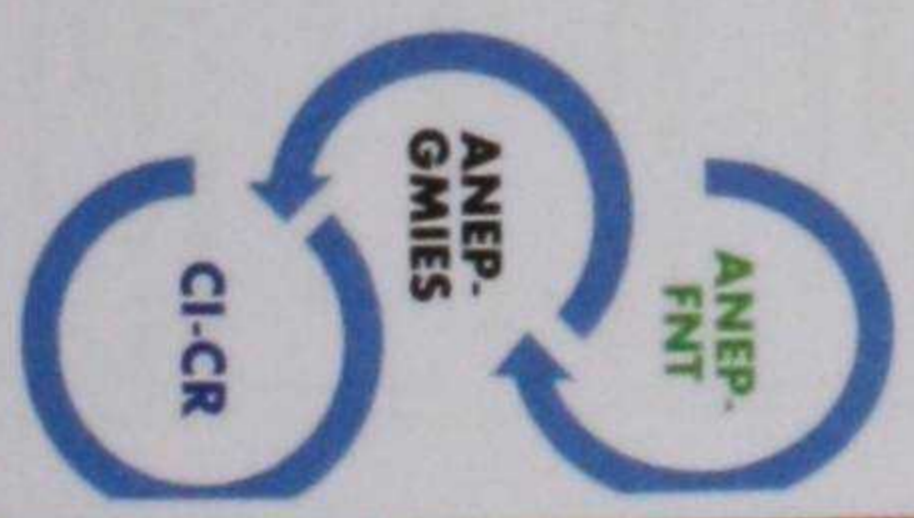
En 2013, se concretaron las acciones discutidas desde dos años atrás y se abrieron oportunidades para el abordaje del tema de la integralidad laboral-migratorio, por medio de la firma de acuerdos inter-sindicales y la puesta en marcha de proyectos con otras organizaciones de la sociedad civil. Específicamente, el quehacer se ha desarrollado desde tres espacios:

Los sindicatos son actores llamados a asumir la promoción del enfoque de DDHH en relación con la migración laboral por:

1. La migración es parte del mundo del trabajo.
2. Los DDHH son universales
3. Se protege también a la población trabajadora nacional.
4. Las y los migrantes son poseedores oficiales de

1. Toda persona tiene derecho al trabajo y a libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual"

Artículo 23, incisos 1 y 2 Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)



Práctica Dirigida: Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el abordaje del trabajo con personas trabajadoras desde una perspectiva cultural: El caso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) Elaborado por Paola Badilla Vargas.



QUÉ & QUIÉNES	PARA QUÉ	LOGROS & DESAFÍOS
<p>Acuerdo ANEP-FNT</p> <p>ANEP</p> <p>Frete Nacional de Los Trabajadores (FNT)</p> <p>Proyecto ANEP-GMIES</p> <p>Proyecto "Trabajadoras y trabajadores migrantes en Centroamérica ejercen sus derechos laborales"</p> <p>GMIES, SOLETERRE, CARITAS & Help for Progress.</p> <p>Comité Inter-Sindical por los derechos de las personas trabajadoras migrantes (CI-CR)</p> <p>Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP)</p> <p>Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC)</p> <p>Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)</p> <p>Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica (COSIBACR)</p>	<p>"para la organización y defensa de los derechos humanos y laborales de los trabajadores inmigrantes" (ANEP-FNT, 2013).</p> <p>OBJETIVOS:</p> <p>Fortalecer las centrales en la lucha de los DDLL y HH humanos, Acompañar la normalización del estatus migratorio de personas trabajadoras migrantes (PTM)</p> <p>Crear una bolsa de trabajo para esta población</p> <p>Proporcionar tanto recursos humanos (representación jurídica y política) como materiales (instalaciones, microcomputador, papelería)</p> <p>OBJETIVO GENERAL: "Contribuir al ejercicio de los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores migrantes en Centroamérica" ESPECÍFICO: "Promover el respeto de los derechos laborales de trabajadoras-es migrantes en condiciones de igualdad con sus pares nacionales" (Sandoval, 2012).</p> <p>Trabajo intersindical unir "en común esfuerzos para no sólo trabajar en defensa del respeto de los derechos laborales para las personas trabajadoras migrantes sino también para la aplicación efectiva de las políticas migratorias (CI-CR, 2014).</p> <p>EJES DE TRABAJO:</p> <p>Incidir para la ratificación de los convenios de la OIT pertinentes a tema, Sensibilizar y formar por medio de documentación de fácil acceso</p> <p>Establecer una posición sindical en bloque sobre el tema</p>	<p>LOGROS & DESAFÍOS</p> <p>-Creación de la Seccional ANEP-FNT, como unidad operativa, encargada de la afiliación, representación, seguimiento y enlace con afiliados-as.</p> <p>-Necesita ser reimpulsada desde la capacitación de sus representantes.</p> <p>-Talleres en las comunidades de La Carpio (2013) y Guararí (2014)</p> <p>-Asesoría Jurídica a PTM en procesos de Irrespeto de sus DDLL</p> <p>-ANEP acondicionó un espacio para la atención de esta población.</p> <p>-Se requiere socializar los alcances.</p> <p>-Diálogo con diputados-as sobre la nueva legislación, desde una posición sindical.</p> <p>-Participación en consulados móviles</p> <p>-Publicación y distribución del <i>Pasaporte Informativo</i></p> <p>-Trabajo con Centrales Sindicales de Nicaragua y Panamá</p> <p>-El trabajo debe seguir articulándose tanto a nivel de centrales como a lo interno de los sindicatos.</p>

NOTA: Las referencias de los textos en comillas son consignados respectivamente en el Informe Final de la Práctica Dirigida, Capítulo 1.



Anexo n.10: Cronograma de Producción de Cortodocumental.

PRODUCTO: CORTODOCUMENTAL

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		
Tarea(s)	Fecha definida	Responsable(s)
Envío de documentos (material apoyo) al compañero Randall Vega Alvarado, Coordinador UIC. Vía correo electrónico	Lunes 29 de setiembre	Paola Badilla Vargas
Inicio de elaboración de escaleta	Lunes 6 de octubre	Randall Vega Alvarado
Envío de escaleta a Paola Badilla Vargas, Coordinador UIC. Vía correo electrónico	Viernes 10 de octubre	Randall Vega Alvarado
Retroalimentación sobre escaleta. Envío de comentarios vía correo electrónico	Miércoles 15 de octubre	Paola Badilla Vargas
Revisión de Guion. Reunión del equipo de producción. Lugar: ANEP. Hora por definir.	Lunes 20 de octubre	Randall Vega Alvarado Paola Badilla Vargas
Revisión de registro fotográfico y otro material de apoyo (Carpeta compartida Dropbox) Grabación de cortodocumental	Lunes 20 de octubre al Lunes 3 de noviembre	Randall Vega Alvarado Paola Badilla Vargas
Edición de cortodocumental	Lunes 3 de noviembre al viernes 14 de noviembre	Randall Vega Alvarado
Revisión de producto. Detalles finales. Reunión del equipo de producción. Lugar: ANEP. Hora por definir.	Viernes 14 de noviembre	Randall Vega Alvarado Paola Badilla Vargas
Entrega de cortodocumental	Miércoles 19 de noviembre	Randall Vega Alvarado

UIC Unidad de Información y Comunicación

ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y
PRIVADOS
ANEP



Certificado de Participación

Taller: "Construyendo y compartiendo en torno a
La migración laboral: Contexto y Percepciones
*impartido en el marco de la práctica dirigida de investigación: "Migración laboral y
sindicatos: abriendo espacios para el abordaje del trabajo con migrantes y de su incorporación
real a la organización gremial desde una perspectiva cultural"*

otorgado a:

Nombre de la persona participante

San José, fecha 2014

Paola Badilla Vargas
Facilitadora

Representante por ANEP

Anexo n.12 Muestra de Hoja de Registro de Participantes.

Taller 2: Migración laboral y sindicatos: abriendo espacios para el trabajo con personas trabajadoras migrantes desde una perspectiva cultural: El caso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

Entrevista Grupal FODA ANEP y el tema migratorio laboral.

Registro de Asistencia-Sábado 20 de setiembre de 2014 1:00 p.m.

Nombre	Correo electrónico	Teléfono	Firma
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			

Anexo n.13. Presentación Power Point utilizada en los Talleres y como guion (referente temático y conceptual) del ABC.


02/11/2014

Taller: "Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral"
Contexto & Prácticas culturales

Jueves 24 de julio, Personal ANEP
Facilitadora: Paola Badilla Vargas

Actividad 2: ¡Y eso cómo se comel

- ¿Quiénes migran en Centroamérica? ¿Hacia dónde migran?
- ¿Cuáles migraciones hay en Costa Rica? ¿De dónde vienen?
- ¿Podemos mencionar algunos motivos para que las personas migren?
- ¿Bajo qué condiciones laborales (salario, seguridad social), sociales, familiares y académicas se encuentran las personas migrantes? ¿Conocemos algún caso particular?
- ¿Podemos mencionar algún convenio nacional e internacional que proteja a la población migrante trabajadora y sus familias?


 30 minutos

Dinámica del taller

- No censura: toda y todas nos escuchamos con respeto
- Participación ordenada e incluyente
- Preguntar sin temor
- Posicionarnos como promotores y promotoras sindicales
- Replicar lo aprendido


Conozcamos sobre migración: estec. históricas de la movilidad humana

191 millones
90 millones en busca de trabajo



Actividad 1: ¡Qué lleven las ideas!

- En una palabra describa a quiénes es necesario sindicalizar (tarjeta rosada)
 - Piense en quien desea ayudar: quiénes pueden ser (género, edad, ocupación, origen, etc.)
- En una palabra escriba un obstáculo para la sindicalización de esa persona (tarjeta verde):
 - Piense en condiciones económicas, políticas, educativas, de origen, culturales

 10 minutos

Conozcamos sobre migración: datos estadísticos

COSTA RICA (país receptor y país expulsor)
Saldo migratorio positivo: más inmigrantes que emigrantes
Crecimiento intermigratorio
Población extranjera: 9 %

Costa Rica: población inmigrante, según país de nacimiento por grupo de edad

País de nacimiento	1990		2000		2010		2012	
	Pop.	%	Pop.	%	Pop.	%	Pop.	%
Total	246,261	100.00	311,132	100.00	369,662	100.00	407,261	100.00
América Latina	221,071	89.36	271,887	87.38	324,275	87.82	352,271	86.50
Caribe	6,989	2.84	8,308	2.67	9,511	2.57	10,811	2.65
Estados Unidos	6,211	2.52	8,275	2.66	10,200	2.76	11,400	2.80
Europa	10,278	4.17	13,891	4.46	15,842	4.28	17,411	4.27
África	6,174	2.51	6,522	2.10	7,244	1.96	7,811	1.92
Asia	21,626	8.78	23,112	7.43	24,585	6.65	26,011	6.41

Conozcamos sobre migración: conceptos claves

Migrar: trasladarse geográficamente por causas económicas, sociales o políticas

Migrante: persona que está fuera de su país (temporal o permanente) o que se traslada dentro del territorio a otra zona geográfica

Emigrante: persona que sale de los límites geográficos

Inmigrante: persona que ingresa al país destino

Migrante legal vs. Migrante irregular

País de origen/expulsor

País de destino/receptor



Conozcamos sobre migración: motivos y condiciones laborales

Motivos para migrar:

- Falta de empleo
- Bajas remuneraciones
- Problemas familiares
- Matrimonio
- Reunificación familiar

Dónde trabajan:

- Servicio doméstico
- Agricultura
- Sector Informal
- Seguridad Privada
- Construcción

Condiciones:

- Explotación
- Vulnerabilidad
- Precariedad



Conozcamos sobre migración: conceptos claves

Migración laboral

Trabajador y Trabajadora migrante: "toda persona que emigra de un país a otro (dentro del mismo territorio) para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta..."

Trabajo Decente:

1. Derechos y normas internacionales del trabajo
2. Empleo e igualdad de oportunidades
3. Protección social
4. Diálogo social

Conozcamos sobre migración: marco jurídico sobre migraciones laborales

Nacional:

- Ley General de Migración y Extranjería N. 8764 (2010)

Internacional:

- Convenio núm. 97 (1949)
- Convenio núm. 143 (1975)
- Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (2003)
- Marco multilateral de la OIT sobre las migraciones laborales (2004)
- enfoque basado en los DDHH y las normas de trabajo: **IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN**

Conozcamos sobre migración: conceptos claves

Remesas: transferencia de ingresos por parte de migrantes

Tráfico de seres humanos: "la captación, con el fin de obtener, directa o indirectamente un beneficio financiero o material, originado por el ingreso ilegal de una persona a un Estado" Ej. coyotes

Trata de personas: "la captación, el transporte, el traslado, la acogida... de personas recurriendo a amenazas o al uso de la fuerza... con fines de explotación. Ej. esclavitud, prostitución (secuestro)

TRAFICO (consentido) vs. TRATA (no consentido)

Conozcamos sobre migración: marco jurídico sobre migraciones laborales

Declaración Universal de los DDHH (1948)

Art. 13 Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.

Art. 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo y a libre elección de su trabajo, o condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana...
4. **Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.**

Actividad 3: ¡Yo no soy nical

- ¿Qué sabemos de los nicas y las nicas?
- ¿Qué sabemos de las costumbres de la comunidad nicaragüense en Costa Rica?
- ¿Tienen los nicas y las nicas derecho a migrar a Costa Rica? ¿A un trabajo decente?
- Podemos definir qué es la xenofobia? ¿Qué hace que los nicas y las nicas seamos muchas veces xenofóbicos?



30 minutos

Actividad 4: ¡Y ahora qué hacer!

- ¿Cómo relacionamos los temas discutidos con nuestro trabajo como parte de una organización sindical?
- ¿Podemos citar una forma concreta de compartir lo aprendido hoy?



15 minutos

Obstáculos para la convivencia con la población migrante

- Xenofobia: odio hacia los extranjeros y las extranjeras. Formas de discriminar
- Racismo
- Migrantes como residuos humanos en sus países de origen
- Feminización de las migraciones* doble discriminación
- Trabajadores domésticos: acoso físico, sexual y psicológico, violencia y abusos
- Micro espacios: chistes, ideas sin fundamento, medios de comunicación

Migración laboral como cuestión sindical

1. DDHH
2. Trabajadores migrantes
3. Protección para toda la clase trabajadora
4. Potenciales afiliados y afiliadas

Falsas ideas sobre los trabajadores migrantes

1. "Los trabajadores y las trabajadoras migrantes son un cargo"
 - CCSS:
 - "La comisión se conforma de personas trabajadoras extranjeras (27%) en relación al nacional (32%)
 - La consulta médica externa y de emergencia es mucho menor
 - Consumidores
 - Envío de remesas
2. "Los migrantes y las migrantes nos roban los puestos de trabajo"
 - cada persona crea empleos para otros. Mujeres que trabajan
 - Certificaciones
 - Empleo precario, sectores informales
 - Mayores niveles de desempleo que nacionales
3. "La presencia de migrantes hace bajar los salarios"
 - Repercusión en los salarios es mínima

Migración laboral como cuestión sindical: Actividad creativa

Al perjudicar a un trabajador se perjudica a todos
Unidos llevamos la cabeza en alto, divididos nos
derrumbamos
¡Formar! ¡Movilizar! ¡Sindicalizar!



15 minutos

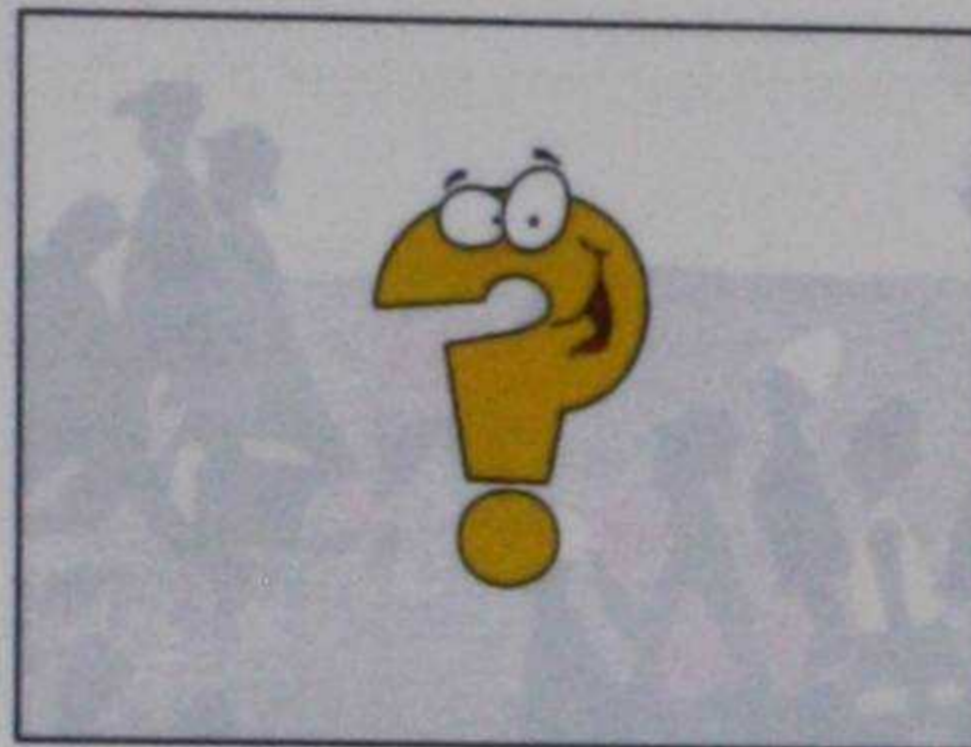
Acción sindical en la migración

1. Participar en el debate público del tema
2. Campañas de información y concientización
3. Cooperación Inter-sindical (ANEP-PNT)
4. **SINDICALIZACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MIGRANTES**



"La migración laboral es parte del mundo del trabajo"

* AnepTV



Lectura Grupal Testimonio: *Te lo comparto*



15 minutos

Bibliografía

Gatica L., Gustavo (2013). *Perspectivas socioeconómicas de la población migrante en Costa Rica. Investigación Final. Décimo Noveno Estado de la Nación. Estado de la Nación: San José.*

Oficina Internacional del Trabajo (2013). *Segunda edición. En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes. Un manual para sindicalistas. Ginebra: OIT.*

TAREAS

De los y las participantes:

1. ¿Cuál es la política oficial de la ANEP sobre los trabajadores migrantes? ¿Es necesario revisarla?
2. ¿Se discrimina en los estatutos de la ANEP a los trabajadores migrantes? ¿Pueden los trabajadores migrantes afiliarse y ocupar cargos en el sindicato como cualquier otro trabajador?

De la facilitadora:

1. Envío de certificado de participación
2. Presentación Power Point del Taller
3. Resúmenes (Sistematización de la actividad)



¡MUCHAS GRACIAS!

"Material Referencia Migratorio Laboral" (Carpeta Digital)

1. Políticas públicas sobre migración laboral. Herramientas y buenas prácticas. OIM, 2010.
2. Marco multilateral de la OIT para las migraciones. OIT, 2007.
3. Ley Migración de Costa Rica. 2010
4. Código de Trabajo de Costa Rica.
5. Perspectivas socioeconómicas de la población migrante en Costa Rica. Estado de la Nación, 2013.
6. Migración Internacional en CR: Características y Tendencias en el periodo 1990-2003. Estado de la Nación, 2004.
7. Situación laboral de las personas trabajadoras inmigrantes en Costa Rica, El Salvador y República Dominicana. Informe sobre la audiencia temática concedida por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), octubre, 2011.
8. Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. OIM, OIT, 2011.
9. Entrevista Laura Thompson, directora General adjunta OIM

Videos Proyectados en los Talleres

Capacitaciones y ferias brindan apoyo a los trabajadores migrantes, producido por la UIC, 2014.

La Libertad Sindical: Un derecho Fundamental, producido por el Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro de la OIT, 2012.

Presentaciones Power Point

- Taller: "Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral: Contexto y Percepciones" (Personal ANEP)
- Taller: "Construyendo y compartiendo en torno a la migración laboral: Diálogo con Líderes & Líderesas" (Personas migrantes)

Productos

- Documento Reseña
- Cortodocumental
- Guía ABC

Anexo n.15. Lista de Convenios y recomendaciones laborales de obligada referencia.

Lista de convenios y recomendaciones laborales internacionales a las que se hace referencia en el Marco multilateral de la OIT sobre las migraciones laborales⁴¹

Convenios fundamentales

- Convenio sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Instrumentos específicos sobre los trabajadores migrantes

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97),
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

Otros convenios de la OIT

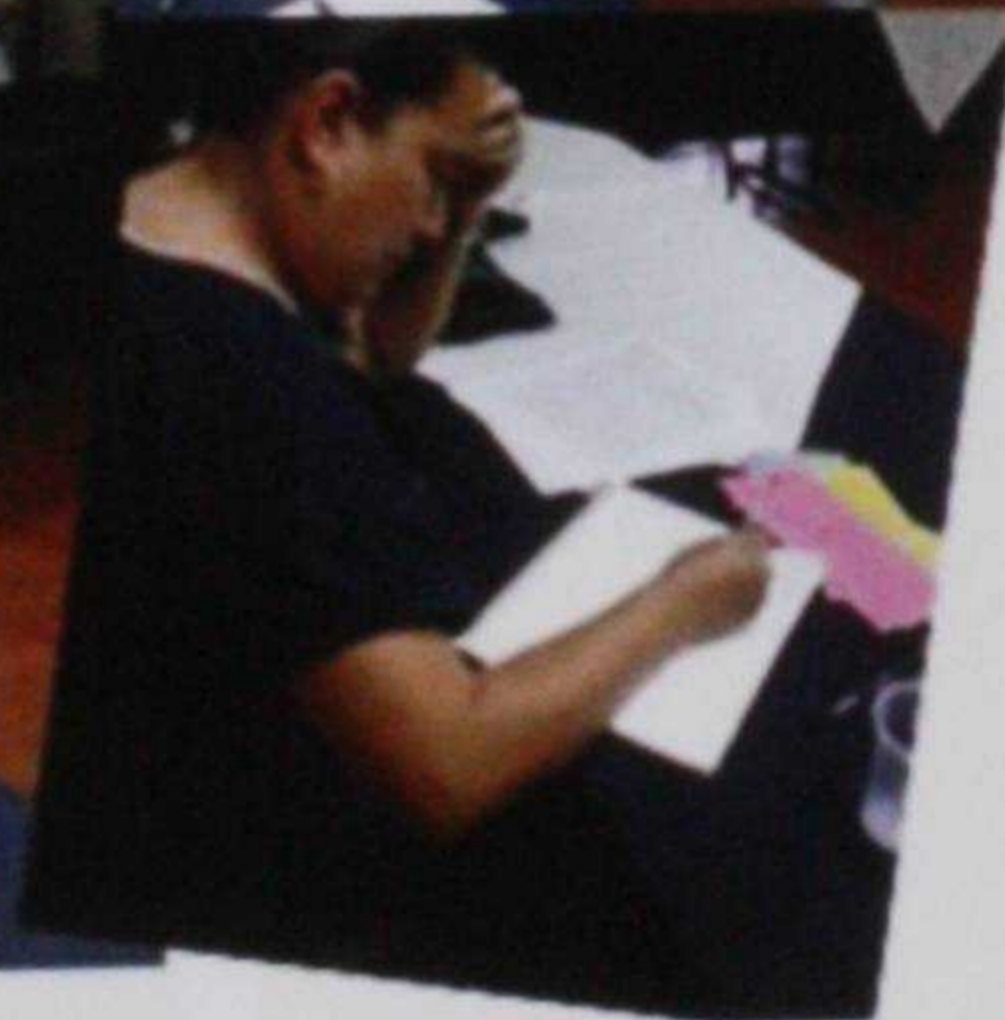
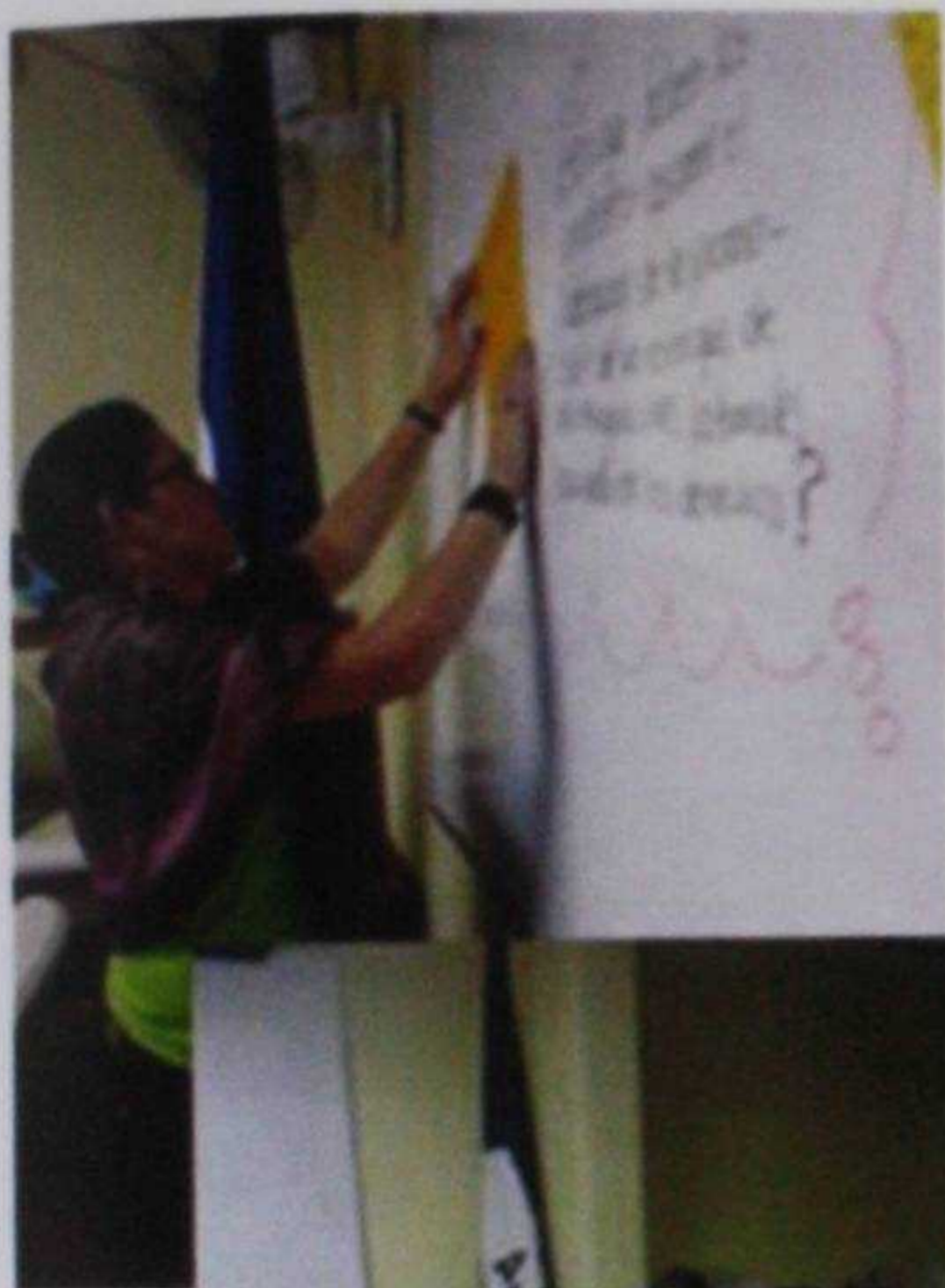
- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo), 1925 (núm. 19)
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (No. 95)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
- Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)
- Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (No. 183)
- Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p.86.

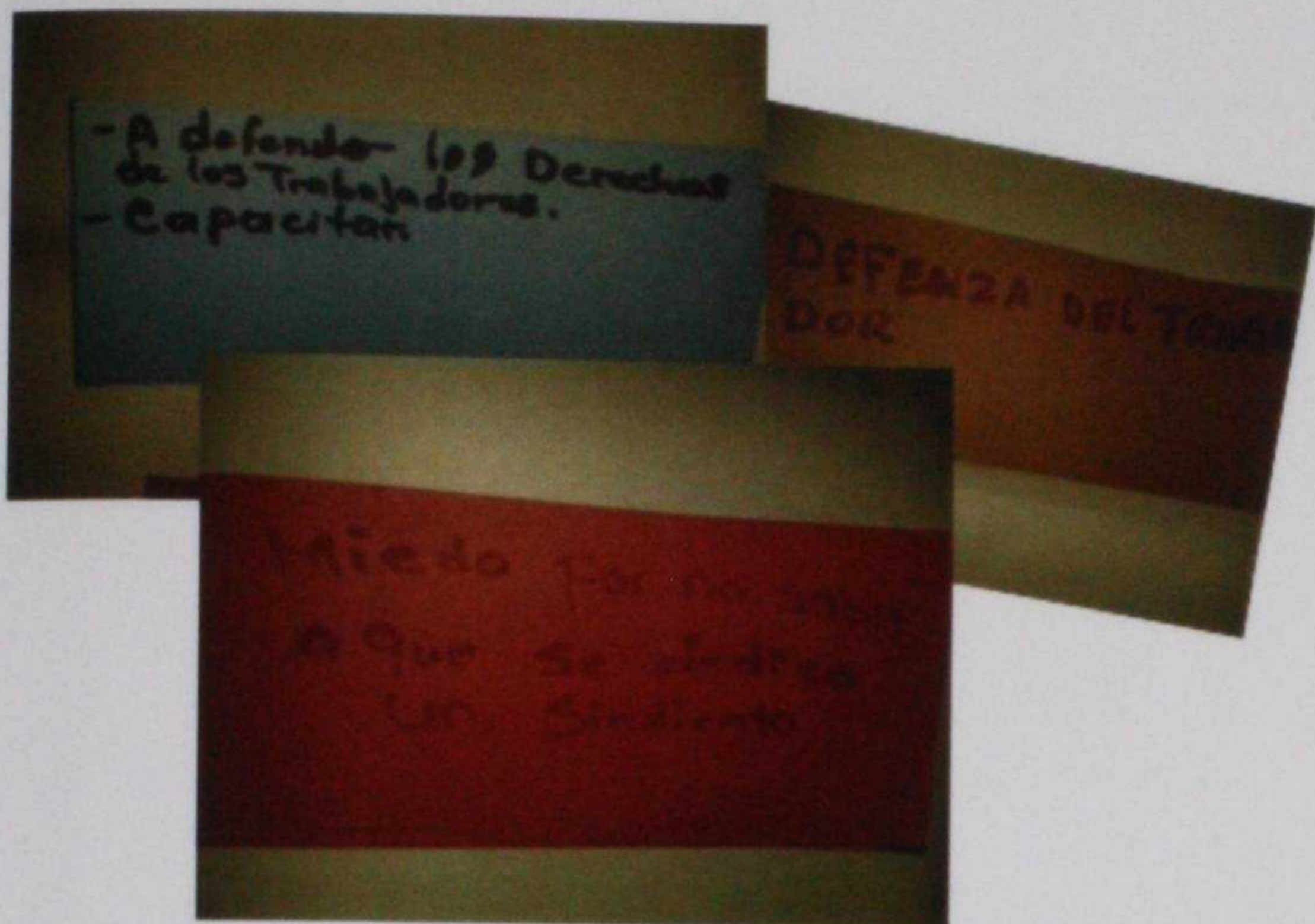
Anexo n.16. Lista de organizaciones que integran la REDNAM.

Nombre de la Organización	Teléfono	Correo electrónico
Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI)	(506)2233-3314 800-8000-2224	Información@acai.cr
Asociación Pro Derechos Humanos y Justicia Social (ADHJUS)	(506)2285-9524	nataia@hotmail.com
Asociación Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES)	(506)2280-1646	astradom@racsa.co.cr
Asociación de Migrantes Nicaragüenses en Costa Rica (AMN-CR)	(506)8338-6133 (506)8307-5584	amncr@yahoo.es
Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)	(506)2257-8233 (506)2233-0222	fidemenac76@gmail.com
Asociación de Trabajadores Nicaragüenses en Costa Rica (ATNCR)	(506)8838-6133	Jagoma4@yahoo.es
Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica (COSIBACR)	(506)2222-2557	Cosibacr@racsa.co.cr
Centro Internacional para los Derechos Humanos de los Migrantes (CIDEHUM)	(506)2280-8968	cidehum@gmail.com
ASOCIACION BINACIONAL DE SOLIDARIDAD DE LOS NICARAGUENSES RADICADOS EN COSTA RICA	(506)2223-2376	ceciborge@yahoo.es
Centro Nacional de Atención al Trabajador/a Migrante (CSM-CRTN)	(506)2234-4828	centromigrantes@gmail.com
ENLACES NICARAGUENSES DE COSTA RICA	(506)8638-6959	Enlacesnicaraguenses@gmail.com
HERMANAS MISIONERAS SCALABRINIANAS	(506)2213-0952	migrantescr@gmail.com
IGLESIA LUTERANA COSTARRICENSE/PROGRAMA PARA MIGRANTES	(506)2227-8080	g.alvarez@ilco.cr
Liga Internacional de Mujeres Pro Paz y Libertad (LIMPAL)	(506)2285-4829	bianchiolga@hotmail.com
Pastoral Social Cáritas (CIDEHUM)	(506)2291-0154	www.pastoralsocial-caritas.or.cr
RED DE JOVENES SIN FRONTERAS	--	redjovenessinfronteras@gmail.com  Red Jóvenes sin Fronteras
Refugee Education Trust (The RET – Costa Rica)	(506)2293-2611 / 2293-8807	www.theret.org costarica-asistcoord@theret.org

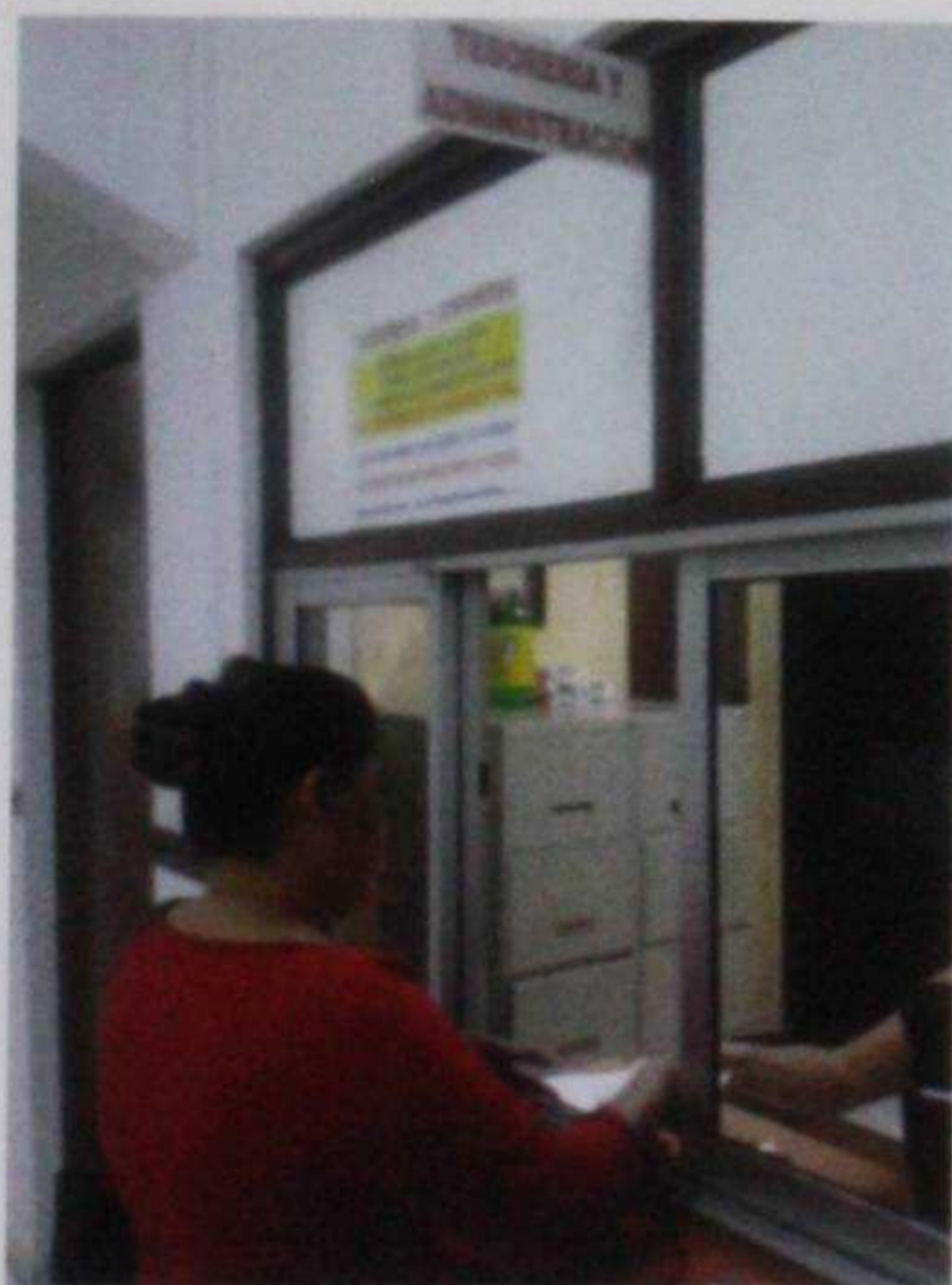
Nota: La información anotada en este anexo fue tomada de un folleto informativo publicado por la REDNAM, el cual fue distribuido en una feria informativa en el cantón de Alajuelita el domingo 10 de agosto de 2014.



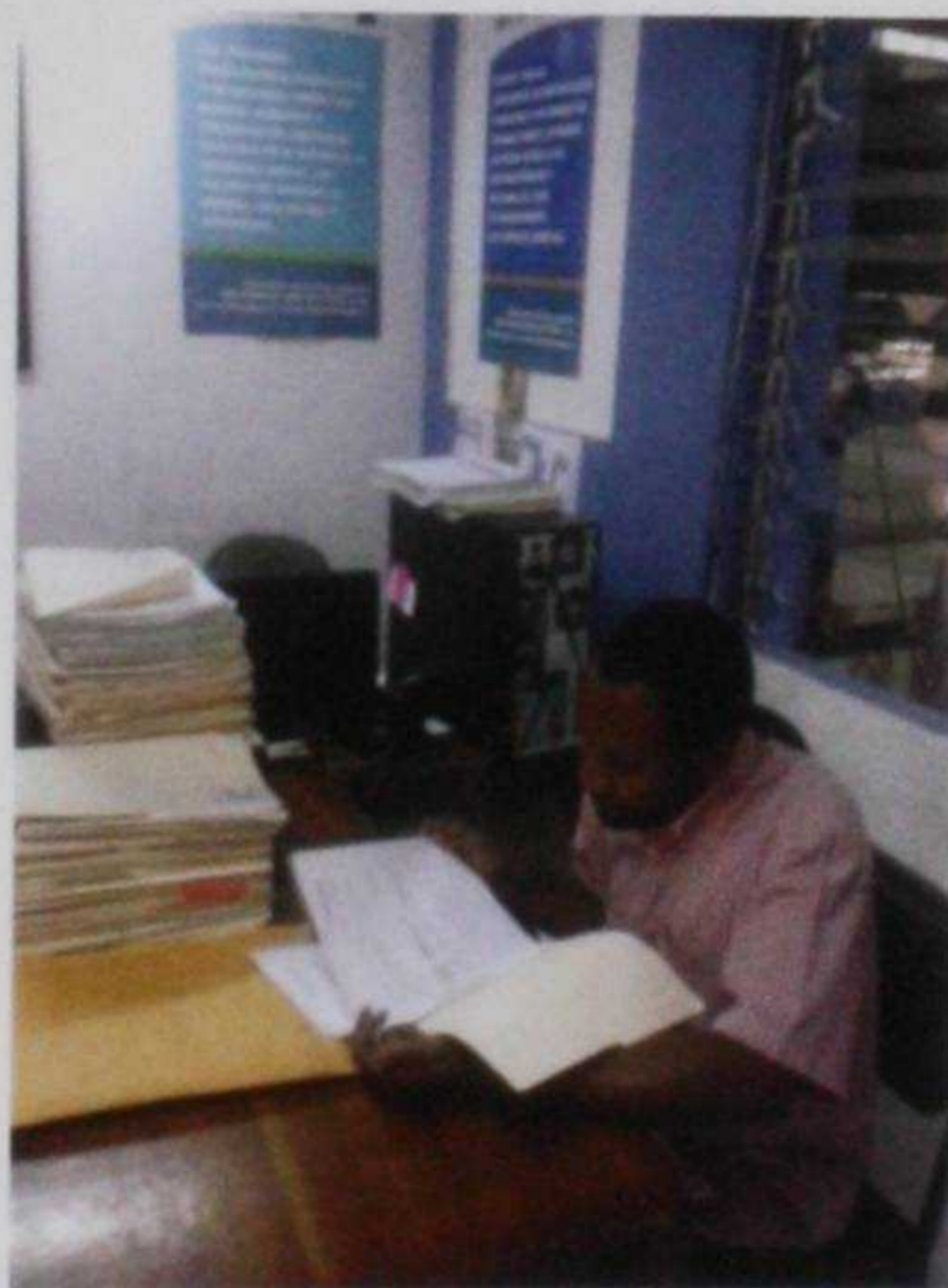
Entrevista grupal. 20.09.2014. Foto por PBV.



Saberes a partir del Taller de Lideres & Lideresas. 13.09.2014. Foto por PBV.



Afiliada Persona Migrante cancelando su membresía. 30.10.2014. Fotos por PBV.



Gloria Emmanuel Delva, Proyecto ANEP-GMIIES revisando expedientes de casos. 30.10.2014. Foto por PBV.



Material Digital
Trabajo Final Graduación
Asociación Laboral y Sindical
SELA 2014

Pook Badilla
Vargas

Maxmax



SIBUNA



•F1002291•