

# ESTUDIO SOCIOLABORAL DE PERSONAS EXTRANJERAS Y SUS FAMILIAS

Municipios de La Unión, Pasaquina y Santa Rosa de Lima  
Julio – Septiembre 2019



---

Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en este informe y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la OIM, juicio alguno sobre la condición jurídica de ninguno de los países, territorios, ciudades o zonas citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

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



# **ESTUDIO SOCIOLABORAL** DE PERSONAS EXTRANJERAS Y SUS FAMILIAS

---

Municipios de La Unión, Pasaquina y Santa Rosa de Lima  
Julio – Septiembre 2019





# CONTENIDO

índice de siglas  
índice de tablas  
Índice de gráficos  
índice de figuras

<b>Presentación del estudio</b>	7
<b>Acercamiento a la migración laboral en la región y hacia El Salvador como país de destino</b>	9
<b>Generalidades del estudio</b>	13
Objetivo general:	13
Objetivos específicos:	13
Ámbito geográfico de estudio:	14
Metodología aplicada	14
Alcance	17
Trabajo de campo	17
Alcance geográfico y poblacional	19
Participación de población LGTBIQ+	19
Apoyos brindados a algunos casos expuestos en los talleres informativos	19
<b>Resultados del estudio</b>	
1. Caracterización de la fuerza laboral extranjera en los municipios en estudio.	20
2. Caracterización de la población extranjera oferente de empleo en los municipios en estudio	30
3. Apoyos institucionales enfocados a población extranjera en los municipios de estudio.	41
Papel de las instituciones gubernamentales en relación con la atención y protección de población extranjera residiendo en El Salvador.	
Papel de los actores locales con relación a la atención y protección de población migrante residiendo en El Salvador.	
Experiencias de personas extranjeras en cuánto a apoyos solicitados y/o recibidos por parte de las instituciones gubernamentales y locales.	
<b>RECOMENDACIONES</b>	44
Propuestas enmarcadas en temas vinculados a la migración laboral y con énfasis en la regularización de la condición migratoria.	45
Propuestas enmarcadas en la integración y la inclusión social.	46
<b>ANEXOS</b>	49
Historias de vida	
Empleadora	
Trabajadora	

## Índice de siglas

ADEL	Asociación de Desarrollo Económico Local
DIGESTYC	Dirección General de Estadísticas y Censos
EHPM	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
GMIES	Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador
MYPES	Micro y Pequeña Empresa
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PDDH	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
PGR	Procuraduría General de la República
SIBASI	Sistema Básico de Salud Integral
UGB	Universidad Gerardo Barrios

- Tabla i Porcentaje de personas migrantes con relación a población local en países de Centroamérica
- Tabla ii Salario mínimo vigente en El Salvador en principales sectores de la economía
- Tabla iii Resultados de trabajo de campo: entrevistas realizadas
- Tabla iv Población de inmigrantes en Centroamérica por país de destino, totales y porcentajes
- Tabla 1 Distribución por sexo según municipio de personas extranjeras
- Tabla 2 Estructura de edad por sexo de las personas extranjeras
- Tabla 3 Personas extranjeras por tipo de trabajo en los municipios
- Tabla 4 Salario mensual de personas extranjeras por sexo
- Tabla 5 Distribución por sexo según municipio de las personas oferentes de trabajo
- Tabla 6 Tipo de negocio por personas oferentes de trabajo
- Tabla 7 Estructura de edad por sexo de personas oferentes de trabajo
- Tabla 8 Edad de personas empleadas
- Tabla 9 Principales sectores que han contado con mano de obra extranjera
- Tabla 10 Tipo de asignaciones a contratar por las personas oferentes de trabajo
- Tabla 11 Prestaciones laborales que brindan las personas oferentes de trabajo a sus empleados
- Tabla 12 Respuestas generalizadas sobre la experiencia de contratar personas trabajadoras migrantes
- Tabla 13 Comparativo de entrevista a profundidad y entrevista principal
- Tabla 14 Identificación de actores locales con servicios a población extranjera

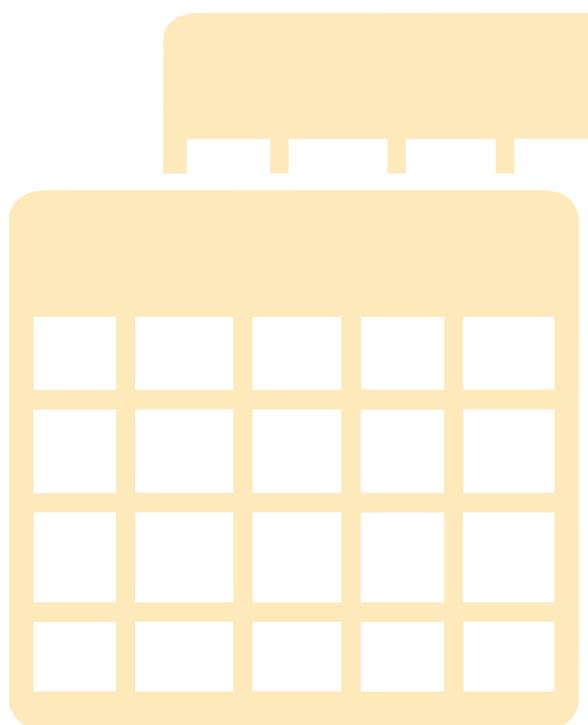
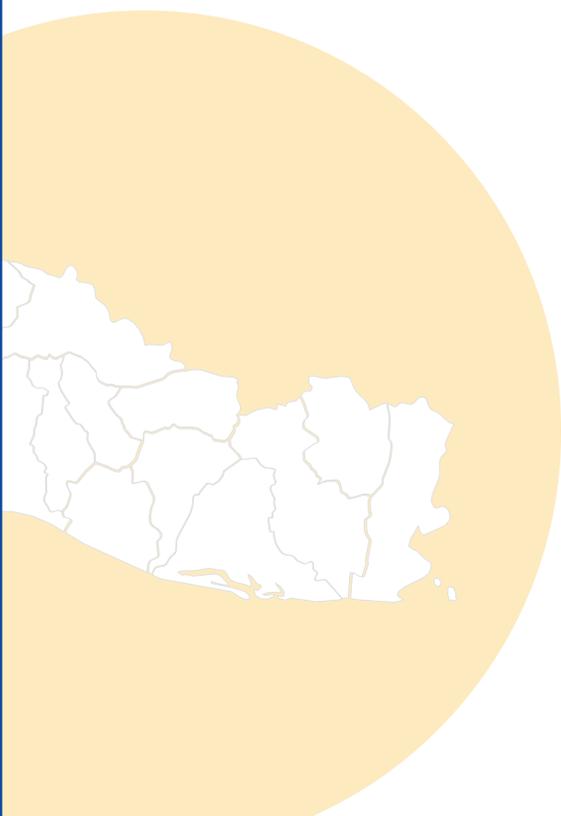


Figura 1 Mapa que identifica los municipios de estudio

Figura 2 Mapa del municipio de Pasaquina, departamento de La Unión

Figura 3 Mapa del municipio de Santa Rosa de Lima, departamento de La Unión

Figura 4 Mapa del municipio de La Unión, departamento de La Unión





## PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

---

A lo largo de la historia se han identificado diversos motivos por los que las personas deciden dejar su país de origen y establecer una travesía hacia un nuevo destino. La migración laboral es uno de ellos, pues las personas trabajadoras migrantes van en busca de oportunidades que les permitan obtener un empleo en condiciones dignas y, de esta forma, mejorar su calidad de vida.

Según las estimaciones más recientes de las que se dispone, en 2017 había alrededor de 164 millones de personas migrantes laborales en el mundo, de estas, un gran porcentaje se encuentra en situación irregular y expuestas a vulneraciones de sus derechos humanos y laborales.

En el contexto de la migración histórica en Latinoamérica desde los países que usualmente se denominan del Sur, o en vías de desarrollo, hacia los del Norte, Centroamérica es una importante región de origen de capital humano, con diferentes niveles de calificación.

Pero, además de ser expulsores, los países de la región comparten la condición de ser receptores, fundamentalmente de flujos intrarregionales que, con mayor frecuencia, son migraciones transfronterizas de larga tradición histórica y que buscan aprovechar las oportunidades laborales, que, tal como lo señalan diversos estudios – Includo el presente – países como Belice, Costa Rica, El Salvador y Panamá ofrecen.

En este sentido, como Jefe de Misión de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en El Salvador, Guatemala y Honduras me complace poner a su disposición el Estudio sociolaboral de personas extranjeras y sus familias en los municipios de La Unión, Santa Rosa de Lima

y Pasaquina, el cual contiene información valiosa acerca de la oferta laboral, los perfiles requeridos y la demanda de fuerza de trabajo migrante.

En su contenido, también, se ofrecen recomendaciones para la generación de propuestas vinculadas a la migración laboral, con énfasis en la regularización de la condición migratoria y la integración e inclusión social. Además, presenta sugerencias con respecto a la promoción de acuerdos bilaterales o multilaterales con los países de origen de las personas trabajadoras migrantes para facilitar la reunificación familiar en El Salvador, e impulsar políticas que promuevan el acceso de las familias a servicios públicos de salud, educación, vivienda, entre otros.

El presente estudio se realizó con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) y la Oficina de Población, Refugiados y Migración, del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, a través del Programa Regional sobre Migración Mesoamérica-Caribe, implementado por la OIM.

Finalmente, como Agencia de las Naciones Unidas para la Migración, reconocemos que la movilidad humana en forma ordenada y digna beneficia a las personas y a la sociedad, y que la población migrante laboral contribuye en la dinamización de la economía salvadoreña y en el desarrollo de sus comunidades de origen, a través del envío de remesas y de las competencias que adquieren cuando están fuera de su país.

[Jorge Peraza Bredy](#)

Jefe de Misión para El Salvador,  
Guatemala y Honduras





## ACERCAMIENTO A LA MIGRACIÓN LABORAL EN LA REGIÓN Y HACIA EL SALVADOR COMO PAÍS DE DESTINO.

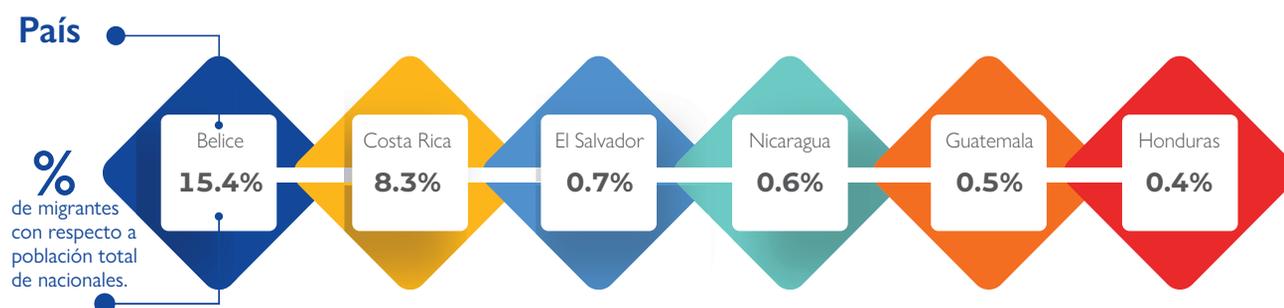
Dentro de la migración histórica en Latinoamérica desde los países del sur global hacia los del norte, Centroamérica ocupa un notable lugar en la producción de recurso humano y económico de buena calidad para Estados Unidos y Canadá, así como para países europeos. Su economía depende significativamente de las remesas familiares<sup>2</sup>.

Los países de la región comparten la condición de ser receptores, fundamentalmente de flujos intrarregionales que, con mayor frecuencia, son migraciones transfronterizas. Países como Costa Rica, El Salvador y Belice son los principales

destinos<sup>3</sup>. Algunas de las razones documentadas de este movimiento humano son la búsqueda de un mejor empleo, desplazamientos a causa de desastres naturales o escape a los actuales conflictos sociales.

Para el año 2019, según estadísticas de las Naciones Unidas, El Salvador aloja un total de 0.7 por ciento de población extranjera con relación a su población nacional, este valor se podría considerar bajo si se compara con el porcentaje medio de Centroamérica que es de 4.32 por ciento, estando únicamente Belice y Costa Rica por encima de este valor.

Tabla i: Porcentaje de personas migrantes con respecto a población local en países de Centroamérica.



Fuente: Migration Data Portal: International Migrant Stock as a Percentage of the Total Population in 2019. <https://migrationdataportal.org>.

<sup>2</sup> Unidad de Migración y Remesas del Banco Mundial [www.worldbank.org/migration](http://www.worldbank.org/migration).

<sup>3</sup> SIECA, 2010 y III Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible, 2008.

Como se observa en la tabla i, el país con mayor población migrante regional es Belice, que se ha convertido en un lugar de destino de población salvadoreña, principalmente, por motivos de búsqueda de empleo o por violencia social. Según datos del censo nacional de Belice, la población salvadoreña en el año 2000 era de 6,021; para el año 2010 la población aumentó a 7,105, lo que significa un crecimiento de un 18% en una década. No obstante, en cantidad, dicho número no supera la migración histórica por cercanía a Guatemala que, actualmente, es hogar de 12,484 salvadoreños, según censo 2002 de dicho país.

Pese a esta dinámica migratoria y al esfuerzo regional de integración económica, que presenta avances en materia de acuerdos para incentivar el comercio e intercambio de bienes y servicios, como en el caso de la integración aduanera entre los tres países del norte de Centroamérica (Guatemala, Honduras y El Salvador), no se observan avances en cuanto a la movilidad de personas por motivos laborales entre los países de la región.

Esta migración de carácter laboral puede ser temporal o permanente y, generalmente, se ubica en segmentos laborales no especializados, como el agrícola, comercio, servicio, maquila o confección. Estas ramas de actividad económica, tanto en países de origen, como en los receptores, por lo general, están poco regularizadas, además de desvalorizadas, lo que contribuye a que la demanda tenga que ser satisfecha principalmente por personas trabajadoras migrantes en situación irregular<sup>4</sup>.

En el país, uno de los mayores desafíos en la actualidad es el bajo crecimiento económico. Si se compara con el PIB de Centroamérica que ronda el 3 por ciento, El

Salvador se encuentra por debajo de esta línea. “Para el año 2018 se tuvo un crecimiento de 2.5 por ciento<sup>5</sup>, siendo los sectores más activos: construcción, con una tasa de crecimiento interanual de 6.6 por ciento; explotación de minas y canteras, 6.8 por ciento; actividades de servicios administrativos y de apoyo, 4.8 por ciento; y actividades de alojamiento y de servicios de comida, 4.2 por ciento.”

Para el año 2019, se espera que el país crezca un 2.6 por ciento, al mismo tiempo que continuará beneficiándose de un fuerte ingreso de remesas, que, para el año 2018, sumó US\$5,468.7 millones<sup>6</sup> que representa el 20.9 por ciento del PIB

Si se observa la tasa de desempleo en El Salvador, para el año 2018 fue de un 4.1 por ciento, que puede representar un dato bajo si se compara con la tasa de desempleo de América Latina que fue de 8.1 por ciento<sup>7</sup>, sin embargo, hay que considerar que El Salvador existe un subempleo y empleo informal muy amplio que debe atenderse mediante la implementación de políticas públicas orientadas a formalizar el mercado laboral del país.

El acceso a un empleo formal permite al trabajador tener ciertos beneficios laborales de ley, de acuerdo con la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del año 2017, “de cada 100 personas, 34 están afiliadas por algún sistema de seguridad social público o privado, En el área rural un 18.1 por ciento tiene seguro, en el área urbana el porcentaje es de 43.1 por ciento, los datos desagregados por sexo indican que, el 34.7 por ciento de las mujeres está cubierta por un sistema de protección social, mientras los hombres por un 33.5 por ciento”

4 Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Oficina Regional para Centroamérica y México. Mujeres en las migraciones: experiencia contradictoria pero mayoritariamente riesgosa. Boletín de prensa. Diciembre 2011, en línea en <http://www.oim.or.cr/espanol/boletines.shtml>

5 Banco Central de Reserva de El Salvador BCR. (2019) La economía salvadoreña creció un 2.5% en 2018. Recuperado de: [https://www.bcr.gob.sv/esp/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=1311:la-economía-salvadoreña-creció-25-en-2018&Itemid=168](https://www.bcr.gob.sv/esp/index.php?option=com_k2&view=item&id=1311:la-economía-salvadoreña-creció-25-en-2018&Itemid=168)

6 Banco Central de Reserva de El Salvador BCR. (2019). Remesas familiares de El Salvador crecen 8.4% y superan los \$5,400 millones en 2018. Recuperado de: [https://www.bcr.gob.sv/esp/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=1281:remesas-familiares-de-el-salvador-crecen-84-y-superan-los-5400-millones-en-2018&Itemid=168&tmpl=component&print=1](https://www.bcr.gob.sv/esp/index.php?option=com_k2&view=item&id=1281:remesas-familiares-de-el-salvador-crecen-84-y-superan-los-5400-millones-en-2018&Itemid=168&tmpl=component&print=1)

7 Banco Mundial (2019). Desempleo total (%de la población activa total) (estimación modelado OIT)-El Salvador. Base de Datos. Recuperado de: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=ES-SV>

8 MINEC- Dirección General de Estadísticas y Censos: Encuesta de Hogares y propósitos Múltiples 2017: Cobertura de seguridad social pág. 28. Sitio Web: [www.digestyc.gob.sv](http://www.digestyc.gob.sv)

En cuanto a los salarios, en El Salvador se experimentó un incremento del salario mínimo nominal en diciembre del año 2016, beneficiando a la población trabajadora, sin hacer distinción entre nacionalidades, de acuerdo con los montos de la siguiente tabla:

**Tabla ii. Salario mínimo vigente en El Salvador en principales sectores de la economía.**



Fuente: Tarifa de salarios mínimo vigente a partir del 1 de enero. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Este aumento en El Salvador no alcanzó para superar los salarios en los países vecinos, Costa Rica posee el salario mínimo más alto de la región con \$821.27, le sigue Guatemala con \$396.16 y Honduras con \$375.62. Es de tener en consideración que cada país tiene sus políticas salariales en cuanto a la definición, clasificación y desagregación por sectores, entre otros parámetros, que son utilizados para establecer los montos y sus tiempos de revisión.

Al consultar el costo de la canasta básica alimenticia para el año 2018, “Guatemala es el país que tiene el precio más alto de la región con 462.23 dólares, seguido por Honduras con 345.18 dólares, Costa Rica \$285.31, Nicaragua \$282.79 y El Salvador \$199.73. Se observa que Costa Rica, que registra el salario más alto, tiene un costo bajo de la canasta básica.

Además, incluye 52 productos alimenticios, mientras que la de Honduras y Guatemala solo contiene 30. En Costa Rica, la canasta básica absorbe el 34 por ciento

del salario mínimo, mientras que en Honduras el 92 por ciento y en Guatemala no la cubre<sup>9</sup>.”

Para el caso de El Salvador, según la DIGESTYC el costo de la canasta básica urbana se ha mantenido estable desde el año 2015 hasta el año 2019 cuando el costo sobrepasó el valor de \$200.00. Si se hace una comparación de la canasta básica urbana (\$199.73) vrs el salario mínimo en el sector comercio y servicios (\$304.17) para el año 2018, se obtiene una diferencia de \$104.44, es decir, la canasta básica absorbe un total de 66 por ciento del salario mínimo.

Estos recursos adicionales que obtienen las personas lo pueden dedicar al ahorro, al ocio y otros tipos de necesidades que puedan surgir. Es probable que este elemento es percibido de forma positiva por los inmigrantes que trabajan en El Salvador que les permite destinar estos recursos al envío de remesas en dólares a sus lugares de origen, lo que convierte a El Salvador como un país atractivo a la migración.

9 PROGRESAN-SICA. Conozca los salarios mínimos de los países de Centroamérica. Sección de Noticias 27 de abril de 2019 sitio web: <https://www.sica.int/consulta/noticia.aspx?idn=117820&idm=1&ident=1461>

La región centroamericana se enfrenta año con año al deterioro de la capacidad de compra de las personas que se ve afectado por muchos factores entre ellas: la volatilidad de los precios internacionales en las materias primas, depreciación de moneda local, desastres naturales, aranceles restrictivos sanitarios, inflación etc.

Este deterioro de la capacidad de compra afecta a todos los trabajadores, pero instintivamente se deduce que tiene un mayor impacto en las personas con bajos salarios y poca calificación técnica que trabajan áreas de baja productividad con poco o nada de condiciones laborales optimas que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales.

Esta situación genera la intensificación de un flujo de mano de obra barata, y se convierte en una expresión del mercado laboral migratorio. El Plan Puebla - Panamá<sup>10</sup> es un referente de estas nuevas estrategias económicas, las cuales vulneran el marco legal de los países donde se implementan, aceleran el proceso migratorio de población de las zonas rurales a urbanas o intrarregionales, y se genera un contexto que facilita la violación de los derechos de las personas trabajadoras, sobre todo de las migrantes.

Buena parte de estos empleos son en el sector informal o de la maquila. Asimismo, con mayor frecuencia, se pueden observar en los megaproyectos que se desarrollan en Centroamérica, como la construcción de carreteras en El Salvador; la expansión hotelera y residencial en países como Costa Rica y Belice; y obras destinadas al crecimiento del turismo y al flujo del comercio en la región<sup>11</sup>.

Ante esta difícil situación laboral que pasan los migrantes regionales, surge un mayor compromiso de los gobiernos para realizar esfuerzos en revertir este fenómeno y crear legislación migratoria que garantice los derechos de las personas migrantes, permitiendo canales legales para obtener

un permiso para residir y trabajar en sus lugares de destino. En el caso de El Salvador se han experimentado avances en este tema con la creación de la nueva Ley Especial de Migración y de Extranjería aprobada en abril del año 2019, que dedica toda una serie de artículos exclusivos para identificar ampliamente y reconocer a las personas extranjeras en el territorio y definir los requisitos y procedimientos que estos deben seguir para obtener sus permisos de estancia ya sea temporales o permanente. El éxito en la ejecución de esta nueva ley dependerá de la precisión en su aplicación de cada uno de los autores involucrados y su difusión entre la comunidad inmigrante.

Dentro de esta dinámica migratoria laboral regional es importante que se puedan armonizar las políticas y leyes migratorias de los países, esto facilitaría que las personas puedan circular de forma más ordenada y segura en un marco de legalidad que permita mantener los derechos humanos y el acceso a condiciones laborales dignas.

Al no contar con una política regional laboral, donde se reconozcan los derechos humanos de los migrantes, estos se vuelven más vulnerables en su situación de clandestinidad para ser víctimas de la inseguridad que afectan principalmente a los tres países centroamericanos que se encuentran en la microrregión denominada Triángulo Norte, como dato, "al finalizar el año 2018, El Salvador cerró con una tasa de 50.3 homicidios por cada 100,000 habitantes con un total anual de 3,340 homicidios; Guatemala con una tasa de 22.4 finalizó el año con un total de 4,914 homicidios y Honduras con una tasa de 40.7 finalizó el año con un total de 3,670 homicidios"<sup>12</sup>.

Por lo anterior, igualmente resulta necesario atender los factores expulsivos regionales que mantienen la migración forzada que representan una mano de obra valiosa para los países de origen, los cuales renuncian a un recurso económico y social fundamental para el desarrollo.

10 Idem 11.

11 Morales Gamboa, Abelardo; Kandel, Susan; Ortiz, Xenia; Díaz, Óscar y Acuña, Guillermo, (2011). Trabajadores migrantes y megaproyectos en América Central. PNUD/ UCA. San Salvador.

12 Ricardo Sosa, 2019, El Salvador cerró con menos homicidios en triangulo norte en 2018. La Prensa Gráfica. Sitio web: <https://www.laprensagrafica.com/opinion/El-Salvador-cerro-con-menos-homicidios-en-Triangulo-Norte-en-2018-20190215-0342.html>



## GENERALIDADES DEL ESTUDIO

### ✓ Objetivo general:

Obtener información valiosa acerca de la oferta laboral, perfiles requeridos y de la demanda de fuerza de trabajo migrante, en tres municipios de La Unión: Santa Rosa de Lima, Pasaquina y La Unión.

### ✓ Objetivos específicos:

1. Identificar aquellas situaciones vinculadas a la migración laboral, con énfasis en la regularización de la condición migratoria que requieran de la atención de actores concernidos, presentando propuestas de abordaje enmarcadas en los más altos estándares de protección de derechos humanos.
2. Desarrollar un estudio que se constituya en una herramienta para el diseño y la implementación de políticas públicas, por parte de las instituciones involucradas en aras de promover una gestión migratoria laboral eficaz.
3. Brindar recomendaciones para la integración y la inclusión social, sin dejar de lado el crecimiento económico, el desarrollo y la mitigación de la pobreza en los territorios de alcance geográfico del estudio.

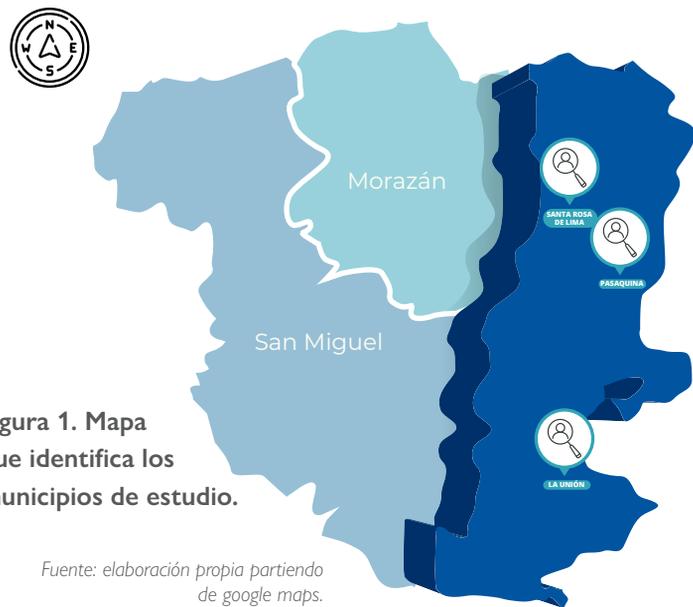


## ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ESTUDIO:

El estudio se desarrolla en la zona oriental de El Salvador, en los municipios de Santa Rosa de Lima, Pasaquina y La Unión, pertenecientes al departamento de La Unión.

La zona oriental está conformada por cuatro departamentos: Usulután, San Miguel, Morazán y La Unión.

Por su parte, el departamento de La Unión que, de acuerdo con la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de 2018<sup>13</sup>, posee 271,531 habitantes, está compuesto por 18 municipios, y el análisis de la información se toma solamente de tres de ellos.



## METODOLOGÍA APLICADA

El planteamiento metodológico se enfocó en un estudio social cuantitativo y cualitativo con énfasis en la recolección, sistematización y análisis de la información obtenida a través de la participación y dinámica de las mismas protagonistas de la realidad laboral; siendo ellas, las personas trabajadoras migrantes<sup>14</sup>.

Incorporando sobre la base de consulta:

1. Perfil sociodemográfico;
2. Análisis de marco normativo en materia laboral, de migración y extranjería;

3. Características del mercado laboral donde se insertan las personas extranjeras con énfasis en sectores ocupacionales, y las condiciones laborales presentes en el territorio;
4. Características migratorias, que contempla un análisis de los flujos migratorios, así como otros temas que surgieron en el proceso, el cual se desarrolló en tres etapas:

<sup>13</sup> Dirección General de Estadísticas y Censos, Ministerio de Economía, Gobierno de la República de El Salvador; 2019, pág. 5

<sup>14</sup> Para efectos de este estudio, el término "personas oferentes de trabajo" contempla a todas aquellas que emplearon en el pasado, emplean o están en disposición de emplear personas extranjeras en sus negocios.

## 1ª Etapa: Preparación del estudio.

La preparación del estudio duró tres semanas. Durante este tiempo se hizo una proyección del trabajo; se elaboraron y sometieron a aprobación las herramientas de recolección de información, las cuales incluyeron encuestas, entrevistas semiestructuradas y grupos focales. Estas herramientas dirigidas a la población migrante residiendo en El Salvador, oferentes de trabajo y actores clave como instituciones públicas, actores locales y organizaciones de sociedad civil, se utilizaron, posteriormente, en la etapa de realización del estudio.

Para determinar el público meta que participaría en las actividades de recolección de información, se realizó preliminarmente:

- Un reconocimiento de campo e identificación de candidatos y candidatas para la elaboración del estudio, siguiendo la metodología de observación participante, en los municipios de La Unión, Pasaquina y Santa Rosa de Lima con el propósito de obtener información in situ sobre las condiciones socio laborales y económicas de personas migrantes en condición migratoria irregular o regular, en calidad residentes o no residentes en dichos territorios y para identificar a las personas que participarían en las entrevistas.

Durante el periodo de reconocimiento de campo e identificación preliminar de la población meta de estudio (población extranjera y oferente de trabajo) se priorizaron algunas comunidades de los tres municipios<sup>15</sup>, las cuales fueron visitadas por el equipo encuestador, conformado por seis jóvenes de la localidad, quienes hicieron la identificación inicial de la población meta, conversaron con ellas sobre el propósito del estudio y acordaron su posterior participación en las entrevistas.

Haber seleccionado a personas de la localidad para conformar al equipo encuestador fue un elemento de éxito en la consecución de los resultados por los siguientes factores:

- i. Al ser personas conocidas por los lugareños se genera confianza y empatía entre las personas, facilitando la comunicación y la obtención de información a través de las entrevistas.
- ii. Hay conocimiento sobre las comunidades que implican algún riesgo; por lo que se pudieron tomar las medidas de precaución pertinentes en las visitas a dichas comunidades.
- iii. En aquellas situaciones en las que se deberá dar seguimiento a casos puntuales, existe la disposición y facilidad de realizar coordinaciones futuras.

Otra estrategia exitosa en esta etapa fue el desarrollo de jornadas informativas sobre derechos humanos laborales y regularización migratoria dirigidos a población trabajadora migrante. Aprovechando las visitas a los territorios durante el reconocimiento de campo se invitó a la población extranjera a dichas jornadas, y a la vez se les solicitó su participación en las entrevistas; esto fue ideado con el propósito de retribuir en alguna medida dicha participación, brindando información valiosa sobre los temas en los que existe mucho desconocimiento y desinformación. Las jornadas informativas consistieron en 5 talleres y 3 ferias<sup>16 17 18</sup>, en las que se tuvo coordinación<sup>19</sup> con instituciones gubernamentales y organizaciones de sociedad civil vinculadas a la temática laboral y migratoria.

El beneficio de las jornadas alcanzó a aproximadamente 200 personas, entre personas trabajadoras migrantes y

<sup>15</sup> Para ver comunidades priorizadas ver: *Ámbito geográfico de estudio*.

<sup>16</sup> OIM proporcionó los mecanismos para asegurar un espacio acorde a la metodología de los cinco talleres, donde cubrió traslados y alimentación para las personas asistentes. GMIES, por su parte, se encargó de la metodología y de la cobertura de la logística, alimentación y coordinaciones con las instituciones gubernamentales y organizaciones sociales para que pudiesen sumarse a las tres ferias, participando con stands informativos sobre los servicios que brindan a la población meta.

<sup>17</sup> Los talleres se realizaron los días 14 y 28 de julio de 2019 en Santa Rosa de Lima; 3, 4 y 10 de agosto de 2019 en La Unión.

<sup>18</sup> Las ferias se realizaron los días 6 de septiembre de 2019 en Santa Rosa de Lima, 8 de septiembre de 2019 en La Unión y 29 de septiembre de 2019 en San Francisco Gotera.

<sup>19</sup> Las instituciones gubernamentales que participaron en las ferias son Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Procuraduría General de la República, Ministerio de Salud, Cruz Roja, Centro de Integración para Trabajadores Migrantes. Las organizaciones sociales que participaron fueron el Centro de Integración de Trabajadores Migratorios y GMIES.

nacionales, quienes obtuvieron datos importantes acerca de los procesos de regularización y aspectos laborales.

- Un mapeo de actores locales que ofrezcan servicios a población migrante.

Previamente se tenía la concepción de que en los tres municipios existe muy poca intervención de actores locales en la temática. Se pudo constatar que, efectivamente, existe mucha necesidad de que se sumen más actores locales a los esfuerzos de orientar y acompañar a la población extranjera, no solo en los municipios en estudio sino a nivel nacional.

## 2ª Etapa: Desarrollo del estudio

Durante seis semanas se desarrolló la etapa de recolección y sistematización de información. En esta etapa se garantizó que la participación fuese efectiva a través de la utilización de la técnica de entrevistas, con un cuestionario semiestructurado de preguntas abiertas y cerradas que permitió recolectar respuestas unificadas y explicaciones personalizadas.

La recolección de información tuvo, a su vez, dos momentos importantes: las entrevistas previamente agendadas, con la población meta en la etapa de reconocimiento de campo, y las entrevistas que surgieron en la participación de la población a las jornadas informativas.

Paralelamente, se realizaron dos grupos focales; uno con funcionarios y funcionarias de instituciones gubernamentales; y el segundo con actores locales.

Los resultados obtenidos en las entrevistas se sistematizaron en dos matrices de recolección de información: la primera, para las entrevistas realizadas a las personas trabajadoras migrantes; y la segunda, para las personas oferentes de trabajo. Los resultados obtenidos en los grupos focales se colocaron en un cuadro sistematizado para contar con el panorama de intervención de estos actores.

El análisis de información fue construido a partir de los datos almacenados en las dos bases de datos y

en el cuadro sistematizado, mostrando los resultados consolidados a través de tablas y gráficos, resaltando con una narrativa los hallazgos más importantes o relevantes.

## 3ª etapa: Validación de los hallazgos ante actores clave.

Finalizada la etapa de análisis de información obtenida durante el trabajo de campo, se redactó el documento de informe final y se presentó ante representantes de OIM y OIT para recibir retroalimentación y enriquecimiento de la información.

Posteriormente, se presentaron los principales hallazgos ante diferentes actores clave: población trabajadora migrante y oferentes de trabajo, representantes de instituciones públicas, actores sociales, organizaciones de sociedad civil y referentes de las municipalidades de Santa Rosa de Lima, Pasaquina y La Unión, para su respectiva validación.

Esta etapa es considerada muy importante porque en todo proceso investigativo la validación de la información es necesaria para asegurar que las personas involucradas realmente se sientan identificadas en las necesidades, retos y desafíos que puedan derivarse de los hallazgos presentados; también es importante la validación porque asegura la veracidad y confiabilidad de los hallazgos, es por ello que, durante la presentación de los hallazgos se recibieron recomendaciones, sugerencias y se incorporaron al documento los aportes brindados para enriquecer su contenido.

En este marco de validaciones, representantes de la municipalidad de Pasaquina propusieron la realización de un espacio de diálogo con oferentes de trabajo de la localidad que contratan personas migrantes para profundizar aspectos y experiencias que enriquecieran el estudio. En virtud de ello, luego de la realización del trabajo de campo se tuvo un acercamiento con siete personas (cinco hombres y dos mujeres) que, en los últimos cinco años, han contratado personas migrantes en sus negocios.

## Alcance

El estudio busca conocer cómo se comporta la oferta y la demanda de trabajo de personas extranjeras, identificando información valiosa respecto a perfiles sociodemográficos, cumplimiento de marcos normativos en materia laboral, de migración y extranjería, características de los mercados laborales y características migratorias, principalmente. Sin embargo, es importante aclarar que su alcance está circunscrito a las siguientes delimitaciones:

## Trabajo de campo

El ámbito territorial enmarcado a tres municipios del departamento de La Unión es el principal demarcador del alcance de este estudio, en cuanto delimitó la realización del trabajo de campo a las comunidades de dichos municipios. Como parte de la implementación del plan de trabajo se realizó un reconocimiento al territorio, y se identificaron las comunidades en las que se buscarían a las personas trabajadoras y empleadoras a entrevistar, resultando las siguientes:



Figura 3. Mapa del municipio de Santa Rosa de Lima, departamento de La Unión



Fuente: elaboración propia partiendo de google maps.

- Copetillo
- El Algodón
- El Portillo
- La Chorrera
- Las Cañas
- Los Mojones
- Pasaquinita
- San Sebastián

Figura 4. Mapa del municipio de Santa Rosa de Lima, departamento de La Unión



PARQUE DE LA FAMILIA

- Agua Caliente
- Agua Escondida
- Amapalita
- El Júcaro
- La Quezadilla
- Sirama
- Tihuilotal
- Volcancillo

Fuente: elaboración propia partiendo de google maps.

## Alcance geográfico y poblacional

En la etapa de planificación del estudio se identificaron 100 personas trabajadoras migrantes y 35 personas oferentes de trabajo, sin embargo, durante la realización del trabajo de campo esos números variaron, obteniendo, finalmente, la participación de 151 personas trabajadoras migrantes y 60 empleadoras; de cuya información obtenida a través de entrevista, versa el análisis del estudio.

Perfiles de Investigación	CANTIDAD DE ENTREVISTAS PREVIAS	CANTIDAD DE ENTREVISTAS REALIZADAS
Personas extranjeras	100	151
Personas oferentes de trabajo	35	60
Total	135	211

Para el caso del perfil de personas trabajadoras migrantes y de personas oferentes de trabajo, la edad inicial con la que arranca el análisis es a partir de los 15 años. Este hallazgo no fue buscado intencionalmente, sino que fue identificado en la etapa de reconocimiento de campo; luego surgió del procesamiento de las entrevistas durante la realización del trabajo de campo.

## Participación de población LGBTIQ+

En la planificación metodológica de los instrumentos de recolección de información, claramente, se contempló la participación de personas que integran la población LGBTIQ+, pero no fue posible identificarles dentro del perfil de personas trabajadoras ni empleadoras; por lo que no hay participación en las entrevistas.

## Apoyos brindados a algunos casos expuestos en los talleres informativos

Este estudio ofreció, como valor agregado al proceso de recolección de información, ocho actividades informativas consistentes en cinco talleres y tres ferias públicas, en los municipios de Santa Rosa de Lima y La Unión, dirigidos a población migrante residente en la zona oriental. Durante dichas actividades se brindó información acerca de derechos laborales y regularización migratoria. El objetivo de las actividades estaba enfocado a compartir información con las personas asistentes; no obstante, algunas personas manifestaron la necesidad de ser acompañados en el diligenciamiento de algunos documentos que deben ser presentados en el proceso de regularización, por lo que GMIES ha asumido la responsabilidad de tomar esos casos y apoyar a las personas que han solicitado la intervención.

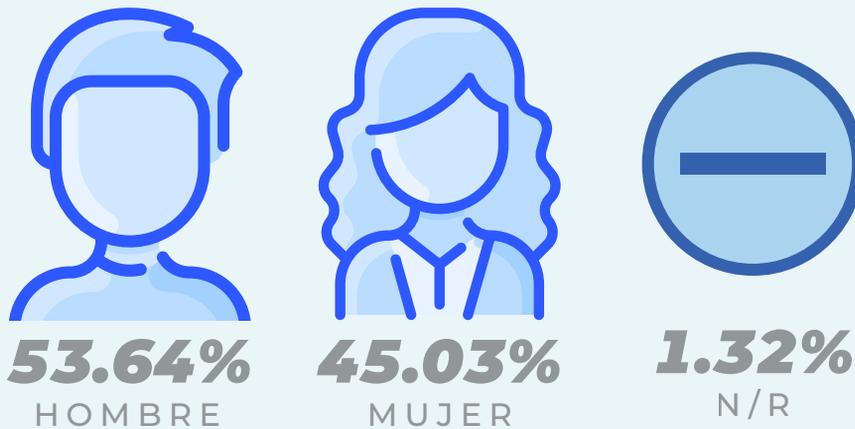


## RESULTADOS DEL ESTUDIO

### 1. Caracterización de las personas trabajadoras migrantes en los municipios en estudio.

Para lograr determinar las características socioeconómicas de las personas migrantes se capturaron un total de 151 encuestas, obteniendo la distribución de hombres y mujeres de la siguiente forma:

Gráfico 1: Sexo de las personas trabajadoras migrantes



Como se observa en el gráfico anterior, hay mayor cantidad de hombres migrantes (53.64 por ciento), sin embargo, como dato a resaltar, las mujeres representan un total de 45.03 por ciento, lo que indica que la migración tradicional de los hombres ha ido perdiendo predominancia.

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

Para el caso de los municipios de estudio, la paridad de ambos sexos es similar. La brecha solo representa el 10 por ciento. La Unión, específicamente, es el municipio que presenta una excepción mínima en cuánto a esta paridad, como se observa en el siguiente cuadro:

Tabla 1: Sexo de las personas trabajadoras migrantes, según municipio.

MUNICIPIO	HOMBRE	MUJER	N/R	TOTAL	PORCENTAJE
LA UNIÓN	31	19		50	33.11 %
PASAQUINA	24	25	2	51	33.78 %
SANTA ROSA DE LIMA	26	24		50	33.11 %
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>68</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

La estructura de edad de las personas migrantes es una variable muy importante para este análisis, porque a partir de ello, permite determinar las posibles necesidades de esta población en cuanto al acceso a derechos en los ámbitos de educación, salud reproductiva, laboral, justicia, entre otras.

Tabla 2: Estructura de edad y sexo de los trabajadores migrantes

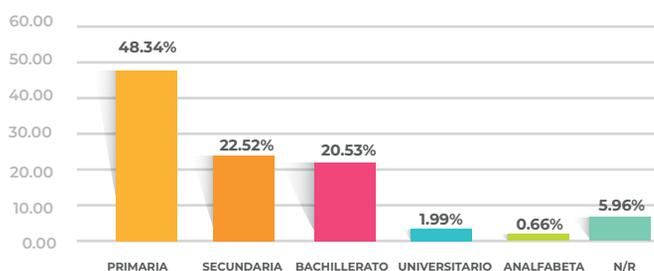
MUNICIPIO	HOMBRE	MUJER	N/R	TOTAL	PORCENTAJE
15 A 20	1	4		5	3.31 %
21 A 25	15	13		28	18.54 %
26 A 30	14	15		29	19.21 %
31 A 35	19	12		31	20.53 %
36 A 40	11	11		22	14.57 %
41 A 45	6	3		9	5.96 %
46 A 50	7	3		10	6.62 %
51 O MÁS	8	7		15	9.93 %
N/R			2	2	1.32 %
TOTAL	81	68	2	151	100 %

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

Si se toma el rango de edad en el que se concentra la mayoría, se observa que oscila entre los 21 a 40 años. Esta información coincide con los datos que arroja la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018, donde muestra que la población que trabaja, en cuanto a la variable de rangos de edad, el 53.8 por ciento se ubica en el rango de 16 a 39 años<sup>20</sup>.

Esta edad es considerada la más apropiada por las personas oferentes de trabajo, como se verá más adelante, principalmente para aquellas actividades en las que se requiere un esfuerzo físico. Como dato sobresaliente, en la tabla anterior se registraron personas que se encuentran trabajando a edades muy tempranas - en el rango de 15 a 20 años, principalmente mujeres -.

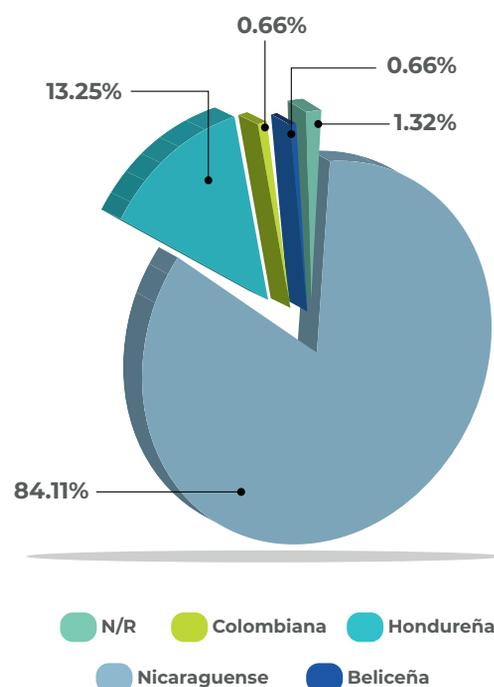
Gráfico 2: Personas migrantes trabajadoras, según nivel educativo migrantes.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

Otra variable importante es el nivel educativo que, en algunos casos, resulta indispensable para el acceso a algún tipo de trabajo. El hallazgo encontrado en este estudio es que las personas trabajadoras migrantes, en su mayoría han realizado estudios de educación primaria (de 1° hasta 6° grado), lo cual indicaría que es mano de obra poco calificada.

Gráfico 3: Distribución porcentual de nacionalidades de los trabajadores migrantes.

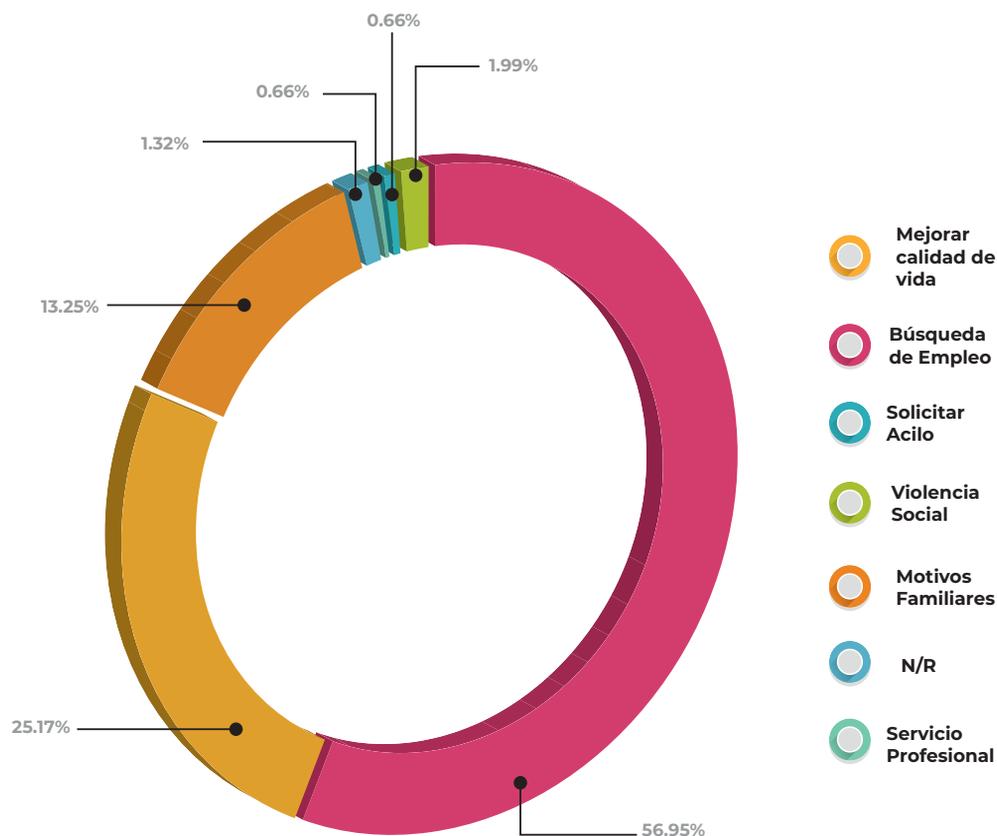


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

20 Op. Cit., Dirección General de Estadísticas y Censos, pág. 27.

Del total de personas trabajadora migrantes entrevistadas, el 84 por ciento es de origen nicaragüense, seguido de un 13 por ciento de origen hondureña y una minoría de origen beliceña (1%) y colombiana (1%). El tiempo promedio que esta población ha permanecido en El Salvador es de 11 años. En promedio, también se logró extraer que el tiempo mínimo es de 8 meses y el máximo de 49 años. Sin embargo, a pesar de tener un tiempo considerable en el país, un total de 75 por ciento tienen una condición migratoria irregular.

**Gráfico 4: Distribución porcentual de factores de atracción a El Salvador**



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

El principal motivo para la migración a El Salvador es la búsqueda de empleo (57 por ciento), seguido de encontrar una mejora en la calidad de vida (25 por ciento). Algunos de ellos vienen al país por motivos familiares y de reunificación familiar (13 por ciento).

Algunos lugareños de estos municipios manifiestan que la migración de estos grupos poblacionales al oriente del país es histórica, por lo que este hallazgo puede dar indicio a esta afirmación.

El paso migratorio entre sus países de origen con El Salvador ha sido de forma fluida, un 82 por ciento de los migrantes afirman que no ha tenido dificultades a su ingreso al país, siendo el principal punto de acceso la frontera; sin embargo, un cinco por ciento de los migrantes afirmó haber ingresado por puntos no habilitados.

**Gráfico 5: Estado civil de las personas trabajadoras migrantes**



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

Como se observa en el gráfico anterior, el estado civil que más se repite en el estudio es el de acompañado/a (47.02 por ciento), ya sea con otra persona extranjera o de origen salvadoreño; también, se muestra quienes están soltero/as (28,48 por ciento), que en su mayoría son jóvenes tienen menos tiempo (si se hace la comparación) de residir en el país como se observa en la siguiente tabla:

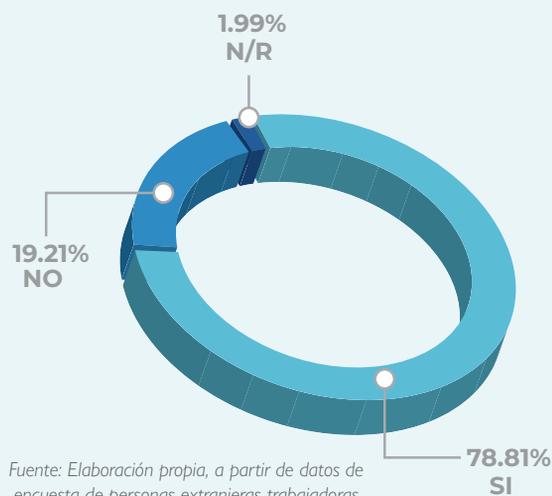
**Tabla 3. Estado familiar de trabajador migrante por rango de edad y tiempo promedio en ESA.**

ESTADO FAMILIAR	RANGO DE EDAD MÁS FRECUENTE	TIEMPO PROMEDIO EN ESA/AÑOS
VIUDO	51 AÑOS O MÁS	13.8
SOLTERO	26 A 30 AÑOS	9.4
SEPARADO	41 A 45 AÑOS	2
DIVORCIADO	DISPERSO	11.1
CASADO	36 A 40 AÑOS	13.7
ACOMPAÑADO	31 A 35 AÑOS	11.3
N/R	N/E	N/E

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

**Gráfico 6: Distribución Porcentual de trabajadores migrantes que tienen hijos/hijas**

Con respecto a la consulta sobre si tienen hijos, un 78.81 por ciento afirman que sí, de este total de población que afirmó tener hijos, un 46 por ciento manifestó tener entre uno o dos. Como se observa la cantidad de hijos es similar a la tasa de natalidad por mujer en El Salvador para el año 2018 (2.039)<sup>21</sup> según el Banco Mundial; sin embargo, se documentó un caso de una persona que tenía un total de nueve hijos.



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

**Tabla 5. Nacionalidad de hijos/hijas de las personas trabajadoras migrantes**

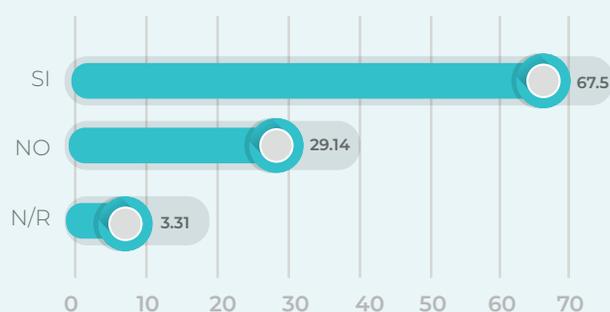
NACIONALIDAD	PORCENTAJE %
HONDUREÑA	2.65
HONDUREA Y NICARAGUENSE	0.66
NICARAGUENSE	29.80
SALVADOREÑA	40.40
SALVADOREÑA Y COLOMBIANA	0.66
SALVADOREÑA Y NICARAGUENSE	3.97
N/A	19.21
N/R	2.65
TOTAL	100.00

Nota: La categoría de N/A representa a la proporción de trabajadores migrantes que no tiene hijos  
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

21 Banco Mundial Data Base (abril 2020). Fertility rate, total (births per woman) Honduras, Guatemala, El Salvador [Base de Datos] Recuperado de: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=HN-GT-SV>

Muchos de los hijos e hijas nacidos en el extranjero se quedan en sus países de origen, lo que obliga a la persona migrante a encargarse de su manutención económica a través del envío de remesas. El promedio es de dos dependientes por persona.

Gráfico 7: Envío de remesas al país de origen



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

El gráfico 6 muestra la cantidad de personas que envían remesas a sus familiares que están en el país de origen. El envío de remesa es algo usual y es utilizada principalmente, para la manutención de hijos, hijas y familiares en los países de origen. Si se analiza el dato que arroja la variable del sexo, el hombre es quien mayormente envía remesas (70.37 por ciento). En el caso de las mujeres, lo hacen en un 66.18 por ciento, esto se logra en ver en la siguiente tabla:

Tabla 6. Envío de remesa por sexo.

SEXO	CANTIDAD	RESPUESTA EN PORCENTAJE			TOTAL
		SI	NO	N/R	
HOMBRE	81	70.37	27.16	2.47	100%
MUJER	68	66.18	32.35	1.47	100%
N/R	2			100	100%
TOTAL	151				

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

A pesar de esta carga económica y los bajos ingresos que algunas de los trabajadores migrantes perciben en sus lugares de trabajo, han logrado acceso a vivienda, ya sea a través de una adquisición propia o alquiler.

Tabla 7: Lugar de vivienda de las personas trabajadoras migrantes.

SEXO	HOMBRE	%	MUJER	%	N/R	%	TOTAL	TOTAL %
ALQUILADA	35	50.00	35	50.00			70	46.36
DE UN FAMILIAR	6	75.00	2	25.00			8	5.30
DE UNA AMISTAD	7	77.78	2	22.22			9	5.96
PROPIA	9	47.37	10	52.63			19	12.58
LUGAR DE TRABAJO	5	29.41	12	70.59			17	11.26
MESÓN	18	72.00	7	28.00			25	16.56
N/R	1	33.33		0.00	2	66.67	3	1.99
TOTAL	81		68				151	100.00

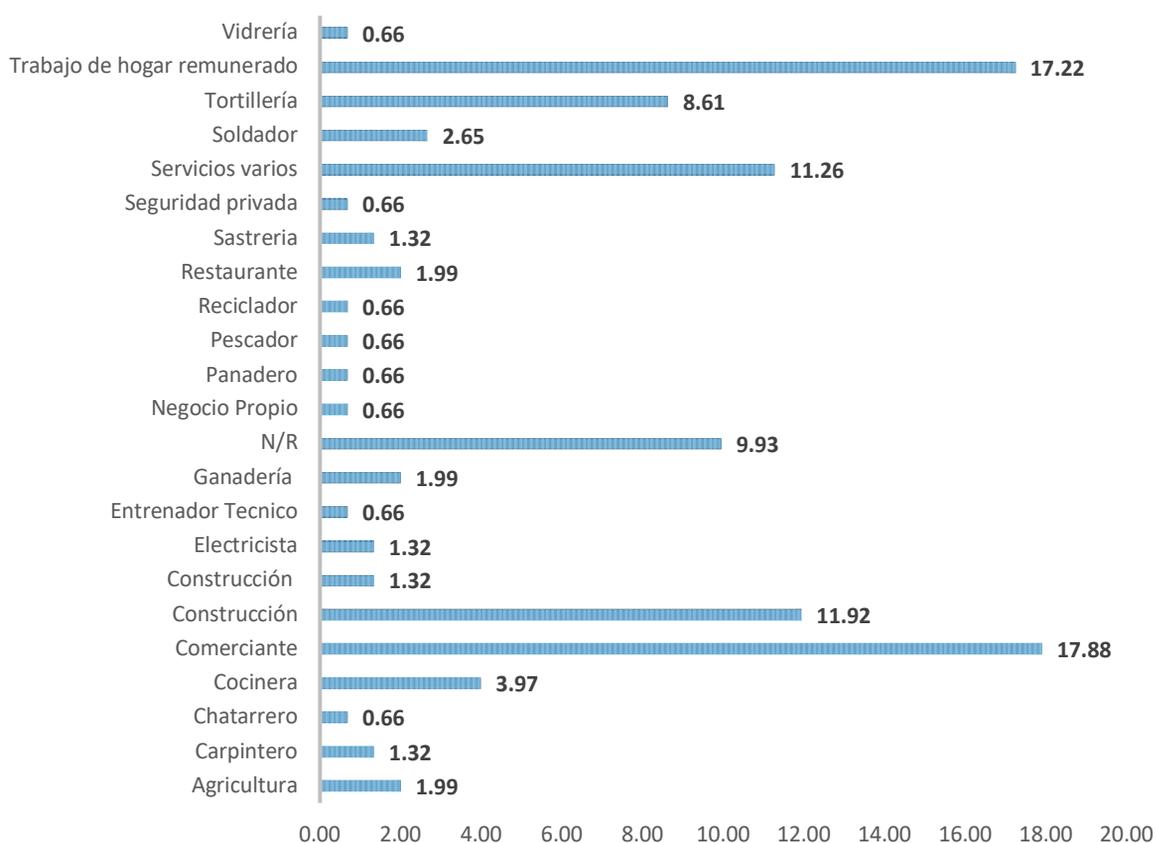
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

Como vemos en la Tabla 7, existe paridad entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a vivienda, donde el estado que sobresale es el de casa alquilada (70 personas que viven en esa condición); y quienes han logrado comprar casa (19 personas). Respecto a esta última condición, resultó ser que las mujeres han tenido mayor oportunidad de comprar casa en El Salvador (52.63 por ciento).

Para quienes no pueden alquilar o comprar casa, en atención a sus posibilidades económicas, viven en mesón (25 personas)<sup>22</sup> conviviendo, en su mayoría, con otras personas extranjeras, ya sea de la misma o de otra nacionalidad. Esto posibilita la identificación, en las comunidades, de los asentamientos de personas extranjeras, lo cual es un dato importante en el caso de la aplicación de políticas comunitarias.

Un número considerable de personas (17 personas) manifestaron que viven en su lugar de trabajo. Estas personas, por lo general, son quienes trabajan por temporada en el sector agrícola o ganadero, o en el rubro del trabajo del hogar remunerado a puerta cerrada.

**Gráfico 8: Tipos de trabajo realizados por las personas trabajadoras migrantes**



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

Los tipos de trabajo más frecuentes son comerciantes, trabajo del hogar remunerado, construcción y servicios varios. Un hallazgo importante es que la mayoría de las personas extranjeras que realizan estos tipos de trabajo tienen nivel de estudio de educación primaria. A excepción de algunas personas que se dedican a ser comerciantes, donde dos personas manifestaron poseer nivel de bachillerato y dos con educación superior. Esto se visualiza en la siguiente tabla:

22 En El Salvador se conoce, tradicionalmente, al "mesón" como una casa grande con muchas habitaciones, dónde cada una de ellas se alquila, a un precio módico, a personas diferentes, y existen áreas comunes como la cocina, el área de servicio sanitarios, lavado, patio de recreación.

**Tabla 8. Comparativa del tipo de trabajo con el nivel educativo de la persona trabajadora migrante**

TIPO DE TRABAJO / NIVEL EDUCATIVO	ANALFABETA	PRIMARIA	SECUNDARIA	BACHILLERATO	TÉCNICO	UNIVERSITARIO	N/R	NINGUNO	TOTAL
AGRICULTURA				1			2		3
CARPINTERO		2							2
CHATARRERO		1							1
COCINERA		4	2						6
COMERCIANTE		14	2	2		2	6	1	27
CONSTRUCCION		7					10		18
CONSTRUCCION	1		1				1		2
ELECTRICISTA		2							2
ENTRENADOR TÉCNICO		1							1
GANADERÍA		2					1		3
N/R		7	1	1	1		1		15
NEGOCIO PROPIO				1					1
PANADERO							1		1
PESCADOR			1						1
RECICLADOR		1							1
RESTAURANTE		2					1		3
SASTRERÍA		1					1		2
SEGURIDAD PRIVADA						1			1
SERVICIOS VARIOS		10	1	1			4	1	17
SOLDADOR		3			1				4
TORTILLERÍA		9	2				2		13
TRABAJO DE HOGAR		5	4	1			16		26
VIDRERÍA			1						1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>71</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>51</b>	<b>2</b>	<b>151</b>

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

Al analizar e incluir el factor geográfico en el municipio de Santa Rosa de Lima, históricamente, se ha caracterizado por mantener un alto nivel comercial de productos y servicios. Su ubicación geográfica y su fácil acceso han sido el principal impulsador. Como se observa en la siguiente tabla, las personas trabajadoras migrantes llegan a este municipio, a realizar estos tipos de trabajo.

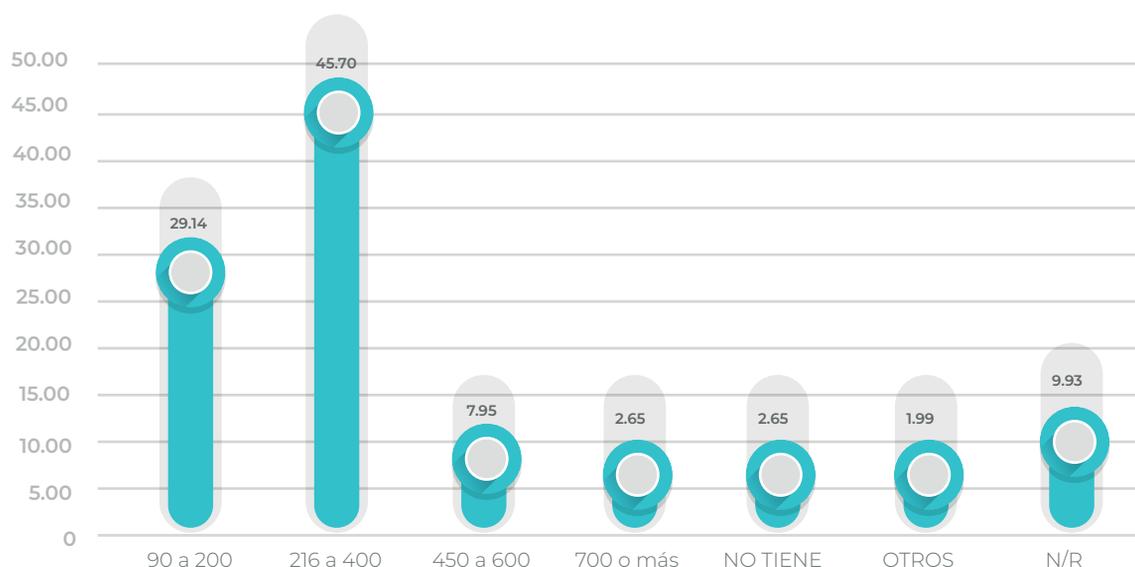
**Tabla 9: Tipos de trabajos de las personas trabajadoras migrantes, según municipio.**

TIPO DE TRABAJO	LA UNIÓN	PASAQUINA	SANTA ROSA	TOTAL
AGRICULTURA		2	1	<b>3</b>
CARPINTERO	1		1	<b>2</b>
CHATARRERO	1			<b>1</b>
COCINERA	5		1	<b>6</b>
COMERCIANTE	9	3	15	<b>27</b>
ALBAÑIL	5	13	2	<b>20</b>
ELECTRICISTA	1		1	<b>2</b>
ENTRENADOR TÉCNICO	1			<b>1</b>
GANADERÍA		1	2	<b>3</b>
N/R	5	6	4	<b>15</b>
NEGOCIO PROPIO			1	<b>1</b>
PANADERO		1		<b>1</b>
PESCADOR	1			<b>1</b>
RECICLADOR	1			<b>1</b>
RESTAURANTERO			3	<b>3</b>
SASTRERIA	1		1	<b>2</b>
SEGURIDAD PRIVADA			1	<b>1</b>
SERVICIOS VARIOS	10	3	4	<b>17</b>
SOLDADOR	2		2	<b>4</b>
TORTILLERIA	2	7	4	<b>13</b>
TRABAJO DE HOGAR	4	15	7	<b>26</b>
VIDRERIA	1			<b>1</b>
TOTAL	50	51	50	<b>151</b>

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

Para el municipio de Pasaquina, el sector construcción y trabajo de hogar remunerado son los tipos de actividades que más se repiten. En la actualidad, al igual que Santa Rosa de Lima, es un municipio de alto comercio, sin embargo, su auge de ciudad comercial es más reciente. El municipio de La Unión es la cabecera departamental, en este lugar se encuentra el puerto donde se ha desarrollado la industria pesquera y el comercio de bienes y servicios. Los migrantes que llegan al municipio trabajan en el sector servicio en su mayoría.

**Gráfico 9: Nivel salarial mensual de las personas trabajadoras migrantes.**



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras

Los niveles salariales son diversos, como se visualiza en el gráfico 9, el rango donde se encuentra la mayoría ronda entre los USD \$90.00 a los USD \$400.00 dólares mensuales, si se suman los porcentajes de ambos rangos cubre un total de 74.84 por ciento del total. El monto de salarios que más se repite en la muestra es de USD \$300.00 con 27 casos y USD \$150.00 dólares con 12 casos.

Al hacer una comparación entre los salarios de las personas extranjeras y el salario mínimo del sector agrícola en El Salvador que según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es de USD \$202.88, se tiene que un 56.30 por ciento de los salarios de las personas trabajadoras migrantes están por encima de este valor. Sin embargo, al compararlo con el salario mínimo del sector comercio y servicios que es USD \$304.17, el porcentaje baja a un 19.86 por ciento.

Al analizar el valor de la canasta básica<sup>23</sup> que, según la DIGESTYC en el cuarto mes de 2019, se estimó a un costo de USD200.53<sup>24</sup> en la zona urbana, y de USD 144.04<sup>25</sup> en la rural y considerar los salarios de las personas trabajadoras migrantes se estima que un 56.30 por ciento de estos cubren la canasta básica urbana y un 87.42 por ciento la canasta básica rural.

Al analizar el salario manifestado en cuanto al tipo de trabajo realizado se logró obtener un hallazgo importante, ya que se identificaron cuáles son los que están mejor pagados y cuáles tienen menor remuneración. Por ejemplo, los trabajos con mejores salarios son:

- Comercio
- Construcción
- Servicios Varios

23 Para 2019, la canasta básica en El Salvador contiene los siguientes artículos: tortilla, arroz, carne (res, cerdo, aves), huevos, leche, frutas (naranja, plátano, guineos), frijoles, azúcar, gas. Para mayor referencia ver <http://www.digestyc.gov.sv/index.php/servicios/en-linea/canasta-basica-alimentaria.html>

24 Valor estimado por familia.

25 Valor estimado por familia.

Los trabajos menos remunerados son:

- Trabajo del hogar remunerado
- Tortillería
- Cocina

Si se revisa los salarios por sexo, se puede visualizar cierta disparidad en cuanto a los niveles salariales como se observa en la tabla 4.

**Tabla 4: Salario mensual de personas trabajadoras migrantes, según sexo.**

SALARIO/DORALES	HOMBRE	MUJER	N/R	TOTAL
90 A 200	1	3		4
216 A 400	46	23		469
450 A 600	12	0		12
700 O MÁS	4	0		4
NO TIENE	2	2		4
COMISION POR VENTA	1	0		1
INGRESO VARIABLE	2	0		2
N/R	2	11	2	15
TOTAL	81	68	2	151

*Nota: la categoría de "ingreso variable" no se refiere a un monto definido sino depende de la labor que desempeñe.  
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas extranjeras trabajadoras*

Buena parte de los salarios de las mujeres trabajadoras se encuentran en el rango más bajo (USD \$90.00 a USD \$200.00) y ninguna sobrepasa el salario de USD \$400.00. Esta situación puede responder a múltiples factores, entre ellos, el tipo de trabajo que realizan, que en su mayoría se ubica en los rubros de trabajo del hogar remunerado, tortillería o cocina (como se mencionó anteriormente, estos trabajos tienen remuneraciones muy bajas). Esto a pesar de que las jornadas de trabajo son amplias, principalmente para el trabajo del hogar remunerado que, en promedio, rondan entre 10 a 15 horas.

En El Salvador, la jornada de trabajo establecida es de 40 horas semanales,<sup>26</sup> con ciertas excepciones. Al analizar el tiempo de trabajo de las personas trabajadoras migrantes, únicamente un 23 por ciento trabaja cumpliendo dicho tiempo y un 62 por ciento está por encima de esta jornada. Este último grupo, en su mayoría, trabaja entre nueve y diez horas al día; es decir, entre 45 y 50 horas semanales sin pago adicional.

Al consultar sobre el conocimiento que tiene sobre el monto del salario mínimo en El Salvador, un 74 por ciento de los entrevistados respondieron que no, mientras un 26 por ciento respondieron que sí, esto indica que hay poco conocimiento en cuanto a las leyes y derechos laborales que se tienen en el país.

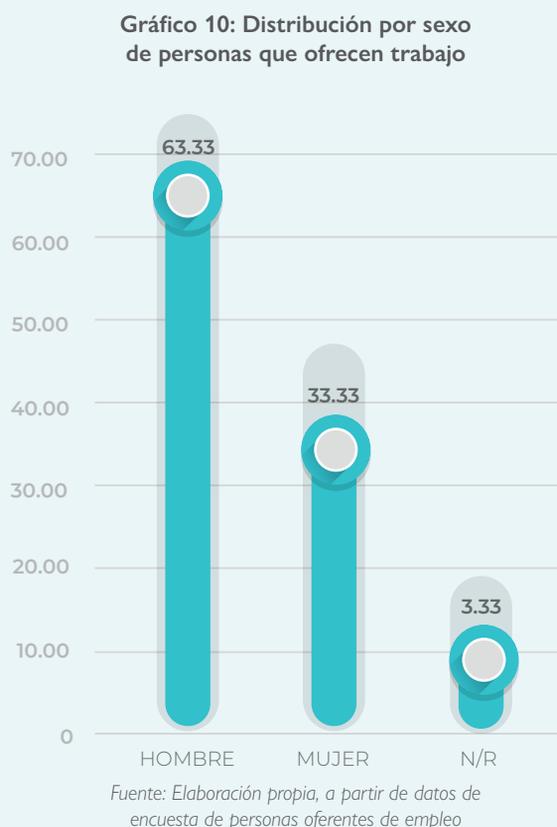
Otro factor importante, en cuanto a derechos laborales mencionado en el apartado anterior, es sobre las prestaciones de ley. Un 69 por ciento afirma no gozar vacaciones en el año; y un 78 por ciento afirma no recibir aguinaldo, esto conlleva a concluir que los migrantes pueden estar siendo víctimas de explotación laboral y violación a sus derechos humanos.

Un 36 por ciento de las personas trabajadoras migrantes entrevistadas manifiestan haber recibido trato diferenciado frente a las personas salvadoreñas en sus lugares de trabajo. El principal motivo es la discriminación por ser extranjeras. Esta discriminación, en su mayoría, fue manifestada por los hombres como principales víctimas.

<sup>26</sup> Asamblea Legislativa de la República de El Salvador; Decreto Legislativo número 15, Código de Trabajo, artículo 161 inciso 2°.

## 2. Caracterización de la población extranjera oferente de empleo en los municipios en estudio

Para determinar las características socioeconómicas de las personas oferentes de trabajo y las condiciones de sus negocios se levantaron un total de 60 encuestas<sup>27</sup>. La distribución de hombres y mujeres se presenta en el gráfico siguiente:



Al expresarse la proporción de hombres y mujeres por porcentajes, los hombres tienen una participación de un 63.33% por ciento y las mujeres de un 33.33% por ciento y un 3.33% por ciento no respondió. Esto indica que, del total de población emprendedora en los municipios de estudio, en su mayoría es dominado por hombres.

Al observar la distribución por sexo entre los municipios, la mayor disparidad se presenta para el municipio de Santa Rosa de Lima.

**Tabla 5: Distribución por sexo según municipio de las personas oferentes de trabajo**

SEXO	LA UNION	PASAQUINA	SANTA ROSA	TOTAL
HOMBRE	11	11	16	38
MUJER	9	7	4	20
N/R		2		2
TOTAL	20	20	20	60

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas oferentes de empleo

<sup>27</sup> Para efectos de este estudio, el término "oferentes de trabajo" contempla a las personas que tienen algún negocio formal o informal y han contratado en el pasado, tienen contratado en la actualidad o están en disposición de contratar a personas extranjeras.

**Tabla 6: Tipo de negocios que pertenecen las personas oferentes de trabajo**

TIPO DE TRABAJO	OFERENTES DE TRABAJO	PORCENTAJE
AGRICULTURA	3	5.00
AGRICULTURA Y GANADERIA	2	3.33
CARPINTERIA	1	1.67
CERVECERIA	1	1.67
COMERCIANTE	3	5.00
CONSTRUCCION	7	11.67
CONTRATISTA	1	1.67
ESTRUCTURA METALICA	1	1.67
FABRICA DE LADRILLOS	1	1.67
FERRETERIA	4	6.67
GANADERIA	3	5.00
GIMNASIO	1	1.67
LIBRERIA	1	1.67
MECÁNICA	1	1.67
N/R	2	3.33
OFICIOS DE HOGAR	2	3.33
PUPUSERIA	3	5.00
RECICLADORA	1	1.67
REPARACION DE CELULARES	1	1.67
RESTAURANTE	4	6.67
SALA DE BELLEZA	1	1.67
SERVICIOS VARIOS	3	5.00
ENDEREZADO Y PINTURA	1	1.67
TALLER MECANICO	1	1.67
TIENDA	1	1.67
TORTILLERIA	2	3.33
TRABAJO HOGAR REMUNERADO	3	5.00
VENTAS	4	6.67
VETERINARIA	1	1.67
TOTAL	60	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas oferentes de empleo

Según el cuadro anterior, los tipos de negocio son variados, cada uno de ellos con inversión ya sea en infraestructura, mobiliario, equipo, recurso humano etc. Para facilitar la identificación y clasificación estos se pueden agrupar de la siguiente forma:

**Tabla 7. Identificación de sectores por tipo de negocios donde laboran las personas migrantes**

SECTOR	TIPOS DE NEGOCIOS	PORCENTAJE DE INCORPORACIÓN DE MANO DE OBRA MIGRANTE
COMIDA Y RESTAURANTE	Este sector está compuesto por negocios de tipo restaurante, pupuserías, tortillerías y cervecerías.	Representan un 17 por ciento del total de negocios.
CONSTRUCCIÓN Y DERIVADOS	Este sector está compuesto por negocios de tipo construcción, carpintería, ferretería y fábricas de ladrillos.	Representan un total de 22 por ciento del total de negocios.
COMERCIO Y VENTAS	Este sector está compuesto por negocios de tipo comercio, tienda y ventas.	Representan un total de un 13 por ciento del total de negocios.
AGRICULTURA Y GANADERÍA	Este sector está compuesto por negocios de tipo agricultura y ganadería.	Representa un total de un 13 por ciento del total de negocios.
SERVICIOS	Este sector está compuesto por el resto de los negocios que no se encuentran en los sectores anteriores.	Representa un total de un 35 por ciento del total de negocios.

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas oferentes de empleo

Al analizar los tipos de negocios, según el municipio donde se encuentran instalados, el sector de comida y restaurante tiene predominancia en el municipio de La Unión, seguido del sector de comercio y ventas.

En el municipio de Pasaquina hay predominancia de negocios en el área a la construcción y sus derivados, además del trabajo del hogar remunerado.

Para el municipio de Santa Rosa de Lima el sector de comercio y ventas tiene predominancia, seguido del sector de agricultura y ganadería.

El sector de servicios se repite para todos los municipios de estudio. Dentro de los servicios sobresalen negocios que requieren habilidades técnicas tanto para las personas oferentes como para personas trabajadoras migrantes; por ejemplo, en talleres de mecánica, enderezado y pintura, y reparación de celulares.

Con respecto a la ubicación de los tipos negocios las personas oferentes de trabajo prefieren la zona centro de la ciudad. Esto puede deberse a múltiples factores;

entre ellos, el tipo de negocio, la disponibilidad de servicios básicos, flujo de personas, concentración de la riqueza, entre otros.

El caso de la periferia de la ciudad y el cantón, ciertos negocios por su naturaleza de trabajo deben ubicarse en esta zona, principalmente aquellas dedicadas al sector de la agricultura y ganadería, la construcción y servicios de mecánica.

En cuanto al sexo de las personas oferentes de trabajo por sector, las mujeres predominan en los sectores de servicios, comida y restaurantes. Los hombres sobresalen en los sectores de construcción y derivados, agricultura, ganadería, comercio y ventas.

En cuanto al sexo de las personas oferentes de trabajo, por los tipos de negocio que manifestaron poseer, las mujeres son las que dominan, sobresaliendo en los sectores de servicios, comercio y ventas. Los hombres sobresalen en los negocios de construcción, agricultura y ganadería, servicios, comercio y ventas.

Tabla 7: Estructura de edad por sexo de personas empleadoras

MUNICIPIO	HOMBRE	MUJER	N/R	TOTAL	PORCENTAJE
15 A 20	2	1		3	5.00%
21 A 25	2	0		2	3.33%
26 A 30	2	1		3	5.00%
31 A 35	5	3		8	13.33%
36 A 40	7	5		12	20.00%
41 A 45	6	5		11	18.33%
46 A 50	3	0		3	5.00%
51 O MÁS	11	4		15	25.00%
N/R			3	3	5.00%
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas oferentes de empleo.

Como se visualiza en la tabla 7, la mayoría de las personas oferentes de trabajo se ubican en rangos de edad que sobrepasan los 30 años. Como dato a resaltar, hay personas oferentes de trabajo que oscilan en el rango de 15 a 25 años que, a pesar de que son pocos, reflejan que los jóvenes tienen la capacidad de insertarse en el mundo emprendedor.

Estos y otros esfuerzos productivos que las personas oferentes han desarrollado, sin importar la edad, se han convertido en verdaderas oportunidades de desarrollo económico para las personas migrantes en la localidad. Sería importante que, a través de la implementación de alguna política pública y programas de emprendimiento, se les pudiese apoyar y potenciar sus negocios o ayudar otras personas que deseen emprender.

Estas personas oferentes de trabajo pueden actuar de dos formas, en calidad de administrador/a o de

propietario/a. Para este estudio el 85 por ciento de las personas entrevistadas eran propietarias, y 15 por ciento restantes administradoras.

En el caso de las personas oferentes de trabajo propietarias, las mujeres cumplen este rol en un 8 por ciento y los hombres el 92 por ciento. Esto quiere decir que la mujer participa más en labores de administración. Las personas oferentes de trabajo que se encuentran en calidad de administradoras lo hacen en negocios que se encuentran principalmente en sectores de comercio, ventas y servicios.

Las personas oferentes de trabajo necesitan de una fuerza laboral que los ayude a producir bienes o servicios para desarrollar sus negocios, para ello han contratado, en conjunto, a 188 individuos (71 hombres y 47 mujeres).

Tabla 8: Edad de preferencia a contratar por los oferentes de trabajo

GRUPO DE EDADES	OFERENTES DE TRABAJOS	PORCENTAJE %
MENORES DE 14	1	1.67%
ENTRE 14 Y 16	5	8.33%
MAYORES DE 16	6	10.00%
ENTRE 18 Y 60	46	76.67%
N/R	2	3.33%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas oferentes de empleo.

Al consultar sobre la edad que buscan las personas oferentes de trabajo para contratar, la mayor parte de ellos manifestó que la persona debe ser mayor de 18 años, por aspectos de legalidad y características de responsabilidad y madurez. Como se observa en la tabla 8, la mayoría de las personas empleadas se encuentran en el rango entre 18 a 60 años; sin embargo, sobresale el hecho de que ciertas personas oferentes manifiestan una preferencia por contratar gente menor de 18 años - entre los 14 y 16 años -. Esto se da principalmente en el rubro de agricultura y ganadería.

En cuanto a la confianza para contratar personas trabajadoras migrante en sus negocios, existe una buena disposición. Se consultó si alguna vez han contratado a este sector de la población, con una respuesta favorable de un 68 por ciento, mientras un 27 por ciento manifiesta no haberlo hecho y un 5 por ciento no respondió.

**Tabla 9: Porcentaje de contratación de mano de obra extranjera por sector**

SECTOR	PORCENTAJE %
SERVICIOS	41.00%
CONSTRUCCION Y DERIVADOS	22.00%
COMIDA Y RESTAURANTES	15.00%
AGRICULTURA GANADERIA	12.00%
COMERCIO Y VENTAS	10.00%
<b>TOTAL</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas oferentes de empleo

A las personas oferentes de trabajo que contratan personas trabajadoras migrantes se les consultó a que se debía su decisión, dando como respuesta que estas personas son las que muestran más interés a trabajar, en comparación con las personas salvadoreñas que no muestran interés en trabajar en los tipos de negocios que poseen. Asimismo, opinaron que los migrantes demuestran responsabilidad, honradez y son más cuidadosas con el trabajo por la necesidad del dinero para cubrir sus necesidades y las de sus familias.

También hubo comentarios negativos en cuanto a la contratación de personas trabajadoras migrantes,

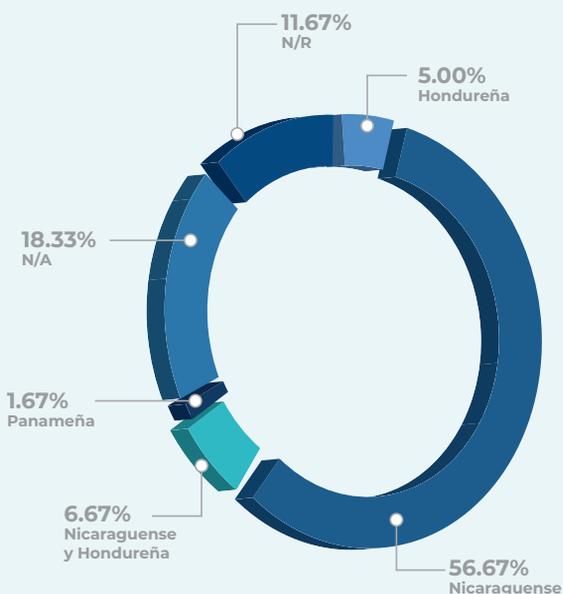
vinculados a malas experiencias con la responsabilidad y mala conducta en el trabajo.

Al poner sobre la balanza ambas opiniones, son más aquellas que se expresan de forma favorable. Para confirmar esta consulta, se preguntó cómo cataloga el desempeño de las personas extranjeras; un 71 por ciento dijo que buena, un 2 por ciento negativa y un 27 por ciento no respondió.

En resumen, la mayor parte de las personas oferentes de trabajo afirmó que está en disposición de contratar a personas extranjeras por que muestran interés al trabajo y necesitan el dinero para mantener a sus familias. A eso se suma su buena percepción de ser personas responsables y honradas.

La nacionalidad de la mano de obra que han contratado en su mayoría es nicaragüense y hondureña, esto concuerda con los resultados de la Encuesta de caracterización de migrantes nicaragüenses con arraigo en el oriente de El Salvador<sup>28</sup>, donde coincide la incidencia de esta misma nacionalidad.

**Gráfico 11: Distribución porcentual de la nacionalidad de las personas trabajadoras migrantes contratadas**



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas oferentes de empleo

28 República de El Salvador, Ministerio de Economía, Dirección General de Estadísticas y Censos, Fondo de Población de las Naciones Unidas El Salvador, 2012.

Como dato importante se consultó a las personas oferentes de trabajo si contratan a personas extranjeras, tanto los hombres y mujeres empleadores afirmaron que SI, en igualdad de proporción (70 por ciento).

El nivel académico de las personas trabajadoras migrantes es un elemento no tan significativo para las personas oferentes de trabajo.

**Gráfico 12: Nivel académico requerido por las personas que ofrecen trabajo**



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas oferentes de empleo

Debido al tipo y tamaño de negocios o la calidad de las funciones del puesto, las personas oferentes no exigen un alto nivel de calificación en sus ofertas de trabajo. El sector que solicita en más ocasiones personas con, al menos, bachillerato es el de servicios. Si se revisa la tabla 6, algunos negocios requieren un nivel medio de tecnificación.

Como dato importante, se consultó a las personas oferentes de trabajo si prefieren la contratación de personas migrantes de acuerdo con un sexo específico, un 45 por ciento contestó que sí, mientras un 48 por ciento que no, y un 3 por ciento no contestó, lo que puede interpretarse que, para el tipo de trabajo que

ofrecen, el ser hombre, mujer o persona LGBTI define la contratación.

Al reflexionar sobre las respuestas brindadas, se consultó porque es tan importante este requisito. Algunas respuestas fueron:

- “Porque en el trabajo solo se requiere hombres”<sup>29</sup>
- “Porque en el trabajo solo se requiere mujeres”<sup>30</sup>
- “Según la necesidad de trabajo”<sup>31</sup>
- “El trabajo es pesado, por eso no pueden ser mujeres”<sup>32</sup>

La nacionalidad de las personas extranjeras no es un elemento de importancia para los oferentes de trabajo, un 82 por ciento de ellas opina que no influye al momento de contratar. Para ellos lo importante es que “hagan bien el trabajo”<sup>33</sup> y consideran que “son personas que tienen derecho a trabajar”<sup>34</sup>. Sin embargo, la opinión cambia cuando se consulta sobre la orientación sexual como un elemento de importancia para contratar. Un 43 por ciento opina que sí importa, mientras un 52 por ciento considera que no y un 2 por ciento no contesta. Este factor es de mayor importancia para los hombres.

En el sector de la construcción y en el sector de agricultura y ganadería resulta un tema más sensible. La opinión que más se repite sobre el porqué de este nivel de influencia es “evitar problemas entre los empleados”<sup>35</sup>.

En cuanto a la edad, la opinión se inclina, con un 60 por ciento, a que es un factor que se toma en consideración. Se podría deducir que esta apreciación es debido a que las personas oferentes de trabajo, ya sea por conocimiento popular o porque han leído la legislación laboral en el país, en su mayoría consideran que “el trabajador tiene que ser mayor de edad.”<sup>36</sup> Son de la opinión de que la edad ideal para trabajar es de 21 a 25 años.

Las asignaciones que son brindadas a las personas trabajadoras en los diferentes negocios se contrastan con el nivel académico que es requerido.

29 Opinión general de las personas oferentes de trabajo extraída de entrevista realizada en trabajo de campo.  
 30 Opinión general de las personas oferentes de trabajo extraída de entrevista realizada en trabajo de campo.  
 31 Opinión general de las personas oferentes de trabajo extraída de entrevista realizada en trabajo de campo.  
 32 Opinión general de las personas oferentes de trabajo extraída de entrevista realizada en trabajo de campo.  
 33 Opinión general de las personas oferentes de trabajo extraída de entrevista realizada en trabajo de campo.  
 34 Opinión general de las personas oferentes de trabajo extraída de entrevista realizada en trabajo de campo.  
 35 Opinión general de las personas oferentes de trabajo extraída de entrevista realizada en trabajo de campo.  
 36 Opinión general de las personas oferentes de trabajo extraída de entrevista realizada en trabajo de campo.

**Tabla 10: Tipo de asignaciones a contratar por las personas oferentes de trabajo**

ASIGNACION PARA CONTRATAR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
AYUDANTE	1	1.67 %
BACHILLERES	1	1.67 %
COCINERA	1	1.67 %
COCINEROS	1	1.67 %
COORDINACION	1	1.67 %
JORNALEROS	1	1.67 %
MANO DE OBRA CALIF.	17	28.33 %
MANO DE OBRE NO CALIF.	15	25.00 %
MOZO	11	18.33 %
NO SE REQUIERE ESTUDIO	1	1.67 %
OFICIOS DOMÉSTICOS	3	5.00 %
QUE TENGA INTERÉS EN TRABAJAR	1	1.67 %
TÉCNICO	2	3.33 %
VENDEDORES	2	3.33 %
N/R	2	3.33 %
TOTAL	60	100.00 %

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas oferentes de empleo

Las personas oferentes de trabajo solicitan en su mayoría mano de obra de obra no calificada y personas que realizan el trabajo de mozos.<sup>37</sup> Para esto no es necesario un nivel académico alto. Los tipos de negocios que más solicitan estas asignaciones son construcción, agricultura, ganadería y trabajo del hogar remunerado.

Al revisar la importancia que tiene para las personas oferentes que la persona extranjera cuente con documentos que regulan su condición migratoria en el país, un 67 por ciento opina que no tiene ninguna importancia para la contratación, un 5 por ciento opina

que sí representa un inconveniente, y 28 por ciento no responde.

En caso de que la persona trabajadora migrante desee arreglar su estatus migratorio, las personas entrevistadas manifiestan que no se involucran o no brindan ningún tipo de apoyo, principalmente, porque hay desconocimiento del tema o no saben a cuáles instituciones de gobierno u organizaciones de sociedad civil deben acudir.

La principal justificación que manifiestan es que “no hay un real interés en las personas extranjeras en arreglar este asunto”.<sup>38</sup>

37 En la jerga salvadoreña, una persona se denomina mozo cuando presta servicios a otra persona para cargar 0.4517 inbultos.

38 Opinión general de las personas oferentes de trabajo extraída de entrevista realizada en trabajo de campo.

Al revisar los datos de las prestaciones laborales que brindan, se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 11: Tipos de prestaciones laborales que brindan las personas oferentes a las personas trabajadoras migrantes, por porcentaje**

PRESTACIÓN LABORAL / RESPUESTA	SI	%	NO	%	N/R	%
JORNADA LABORAL	37	62.00	14	25.00	8	13.00
HORAS EXTRAS	8	13.00	44	74.00	8	13.00
BONIFICACION	10	17.00	42	70.00	8	13.00
LACTANCIA	2	3.00	50	84.00	8	13.00
DESCANSO	38	63.00	14	24.00	8	13.00
SEGURO SOCIAL	8	13.00	44	74.00	8	13.00
SEGURO MEDICO	1	2.00	51	85.00	8	13.00
BONO DE PRODUCTIVIDAD	2	3.00	50	84.00	8	13.00
VACACIONES	12	20.00	40	67.00	8	13.00
TRANSPORTE	9	15.00	43	72.00	8	13.00
ALIMENTACION	10	50.00	22	37.00	8	13.00

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas oferentes de empleo

Como se puede visualizar en la tabla anterior las prestaciones laborales no son brindadas en muchos de los casos, esto contraviene los derechos laborales. El mayor déficit se obtuvo en las siguientes prestaciones:

- Prestaciones médicas y de cuidado: esta incluye el seguro médico, seguro social y lactancia. Esta clase de prestaciones es importante porque cubre el aspecto de salud e integridad de las personas trabajadoras y de sus hijos e hijas o personas bajo su responsabilidad.
- Prestaciones de productividad: esta incluye horas extras, bono de productividad y bonificación. Al prescindir de estas prestaciones, el buen desempeño de un empleado y una producción alta no se retribuye de forma monetaria; por lo que se puede correr el riesgo de una explotación laboral.

Las prestaciones que presentaron menos déficit y que son brindadas en mayor medida por las personas oferentes de trabajo son las siguientes:

- Prestaciones de descanso: estas incluyen descansos y vacaciones, que son dos elementos trascendentales para evitar la fatiga, el estrés y

prevenir enfermedades; además de ello, es un tiempo para atender a la familia.

- Prestaciones de la jornada: estas incluyen asignación de una jornada laboral, transporte y alimentación, que son brindadas para cumplir con el trabajo asignado de una manera más efectiva.

El tiempo de jornada laboral que predomina en los negocios de las personas oferentes de trabajo es en horas diurnas con un 80 por ciento; y un ocho por ciento expresaron que es bajo modalidad mixta, mientras un 12 por ciento no respondieron.

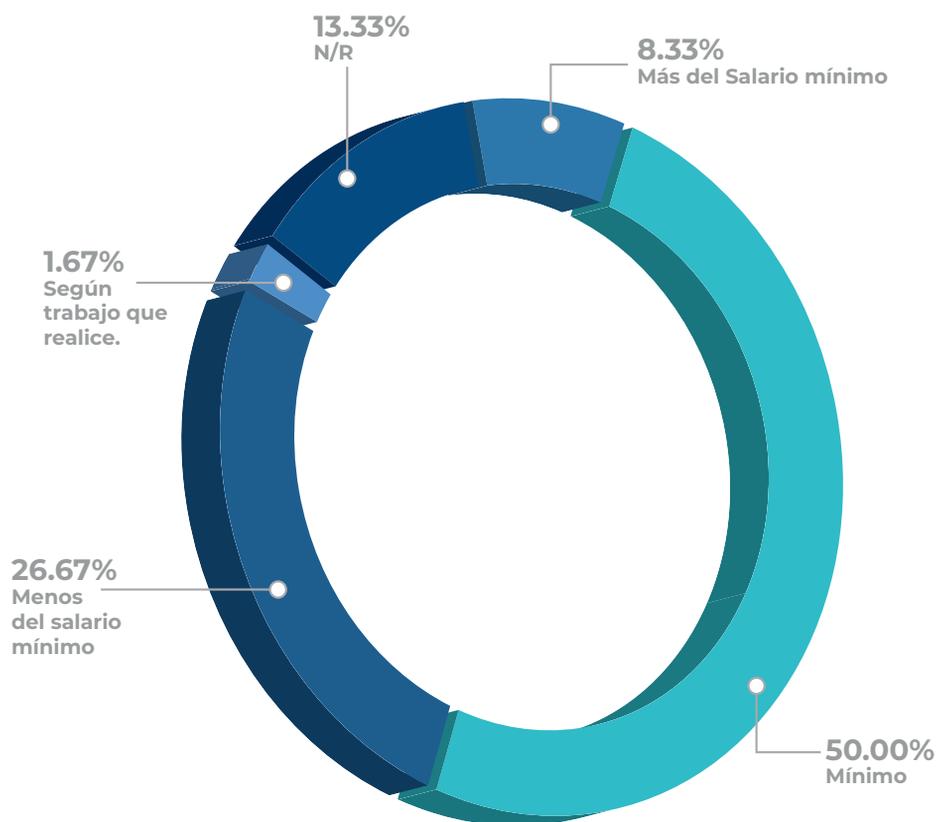
Con respecto al tiempo de descanso que usualmente las personas oferentes de trabajo brindan, por lo general, es una vez por semana o al mes. Esto aplica para todos los tipos de negocios.

Quienes se emplean en negocios de tipo trabajo del hogar remunerado son las que mayor afectación tienen en el goce de días de descanso, pues estos no son concedidos de forma frecuente.

Los salarios que ofrecen mayormente rondan el mínimo, recordando que el salario mínimo mensual en zona urbana es de USD \$300.00 y en la zona rural es de USD \$200.00, como se logra ver en el siguiente gráfico: Sin embargo, hay personas oferentes de trabajo que ofrecen menos del salario mínimo, violentando las leyes

Se consideró la conformación de un grupo focal compuesto por siete personas (cinco hombres y dos mujeres) que durante los últimos cinco años han contratado a personas trabajadoras migrantes de nacionalidades nicaragüenses y hondureñas mayoritariamente, en el municipio de Pasaquina, La Unión. Para ello se hizo un ejercicio de

**Gráfico 13: Porcentaje de personas que reciben más o menos del salario mínimo mensual**



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta de personas oferentes de empleo

laborales y poniendo en peligro la cobertura de las necesidades básicas. Los tipos de negocio que ofrecen salarios por debajo del mínimo son:

- Agricultura y ganadería
- Construcción
- Servicio doméstico remunerado
- Pupuserías.

Desarrollo de grupo focal de oferentes de trabajo en el municipio de Pasaquina, La Unión

entrevista, con el objetivo de reforzar los hallazgos verificados durante la etapa de trabajo de campo.

Durante el intercambio de información con el grupo de emprendedores pasaquinenses, se logró conocer en detalle las experiencias que han tenido o tienen en la contratación de personas migrantes en sus negocios, a través de un espacio de diálogo y reflexión sobre una batería de preguntas preparadas para conocer sus experiencias. A continuación, se brinda un resumen de las respuestas obtenidas:

**Tabla 12: Respuestas generalizadas sobre la experiencia de contratar personas trabajadoras migrantes en sus negocios.**

PREGUNTAS	RESPUESTAS
DISPOSICIÓN PARA CONTRATAR PERSONAS MIGRANTES – PERCEPCIÓN	Consideran que las personas migrantes que vienen a trabajar a El Salvador poseen necesidades específicas; eso hace que realicen el trabajo con mayor responsabilidad; muestran una actitud muy oficiosa. Además, manifiestan que las personas migrantes nicaragüenses son "multiusos"; es decir, están dispuestos a trabajar en cualquier tipo de actividad; caso contrario, con las personas de la localidad que son salvadoreñas. Las personas de nacionalidad nicaragüense y hondureña prefieren trabajar en El Salvador por "los dólares y por la cercanía".
IMPEDIMENTOS PARA CONTRATAR PERSONAS MIGRANTES	No contratarían personas migrantes si tienen antecedentes penales o policiales en sus países de origen o a nivel nacional.
DIFICULTADES PARA CONTRATAR PERSONAS MIGRANTES POR AUSENCIA DE RESIDENCIA	Plantean que nunca han tenido problemas o inconvenientes; sin embargo, conocen a otras personas que sí. Algunas de las dificultades que han conocido están vinculadas con trámites migratorios que las personas migrantes no logran concretar; razón por la cual, dejan el trabajo al estar obligados a regresar a su país de origen.
TIPO DE APOYO QUE BRINDAN A PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES	El apoyo lo brindan cuando se les solicita. Han apoyado brindando el respaldo para la solicitud de residencia y, dando referencia de la Institución encargada de procesar las autorizaciones en El Salvador, remitiendo a las personas a la Dirección General de Migración y Extranjería. Manifiestan que siempre enfatizan en la importancia de regularizar su estancia, sin embargo, han notado que las personas migrantes creen que los procesos de regularización son engorrosos y largos. Por experiencia aclaran que, si se tienen los documentos y la asesoría adecuada no ocurre de esta forma, pero desconocen qué tipo de organizaciones podrían apoyar en brindar la asesoría gratuita.

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta del grupo focal de oferentes de trabajo en municipio de Pasaquina

### Principales Hallazgos:

- Las siete personas expresaron haber contratado personas migrantes en sus negocios y debido a la buena experiencia de trabajo que han tenido volverían a contratarlos.
- Sería de gran utilidad que las personas migrantes contaran con documentación migratoria y con su respectivo permiso de trabajo en regla. De esta forma, se enfocaría más en su trabajo, volviéndolo más productivo.
- Expresaron que, a parte del pago, a la mayoría se les brinda alimentación dentro de la jornada laboral.
- Expresaron extrañes que cueste conseguir personas salvadoreñas que trabajen en la agricultura en El Salvador, pero sorprende la disponibilidad de personas que están solicitando visas de trabajo dispuestas a trabajar en el campo en Estados Unidos.
- Existe un gran interés en conocer requisitos y documentos que pueden ayudar a sus trabajadores/as actuales y futuros a regularizar su estatus migratorio. En este ejercicio se evacuaron varias interrogantes acerca del tema.
- Manifestaron que no ha habido acercamientos de instituciones de gobierno a sus negocios para aspectos de regularización de sus trabajadores/as, y tampoco conocen que tipo de organización social pueda apoyar este tipo de temas.

Reforzando lo anterior, para efectos comparativos, se hace ejercicio de incorporar en una matriz las respuestas de los empleadores de la encuesta principal (con muestra de 60 empleadores) y la encuesta de los empleadores de grupo focal (con muestra de siete empleadores) con el objetivo de identificar si se muestra alguna diferencia que represente un hecho de análisis.

**Tabla 13: Comparativo de entrevista a profundidad y entrevista principal**

Entrevista a profundidad (EAP): 7 empleadores

Entrevista principal (Entrevista P): 60 empleadores

CONCEPTO	EAP	ENTREVISTA PRINCIPAL	COMENTARIOS
VIUDO	Hombre: 5 (71.0%) Mujeres: 2 (29.0%)	Hombre: 38 (63.0%) Mujeres: 20 (33.0%) No Responde: 2 (4.0%)	La mayoría de los empleadores son hombre se confirma en ambas encuestas.
EDAD	Menores de 18 años: 0 (0.0%) Entre 18-60 años: 2 (29.0%) Mayor de 60 años: 5 (71.0%)	Menores de 18 años: 1 (2.0%) Entre 18-60 años: 51 (85.0%) Mayor de 60 años: 5 (8.0%) No Responde: 3 (5.0%)	En este punto hay diferencias entre los grupos de edad de los empleadores en las encuestas.
CALIDAD	Propietario: 5 (29.0%) Administrativo: 0 (0.0%) No específica: 2 (29.0%)	Propietario: 51 (85.0%) Administrativo: 6 (10.0%) No específica: 3 (5.0%)	La mayoría de las personas entrevistadas son propietarias de sus negocios.
¿CUÁNTAS PERSONAS EMPLEADAS, SEGÚN SEXO, TIENE EN LA ACTUALIDAD?	Hombres: 15 (94.0%) Mujeres: 1 (6.0%) Otros: 0 (0.0%)	Hombres: 71 (46.0%) Mujeres: 47 (30.0%) Otros: 38 (24.0%)	La mayoría de los empleados son hombres se confirma en ambas encuestas.
¿A PARTIR DE QUÉ EDAD CONTRATA EN SU NEGOCIO?	Menores de 18 años: 1 (6.0%) Entre 18-60 años: 6 (94.0%) Mayor de 60 años: 0 (0.0%)	Menores de 18 años: 6 (10.0%) Entre 18-60 años: 52 (87.0%) Mayor de 60 años: 2 (3.0%)	El mejor rango de edad para contratar trabajadores en sus negocios es entre 18 a 60 años.
NIVEL EDUCATIVO REQUERIDO:	Primaria: 3 (43.0%) Secundaria: 0 (0.0%) Bachillerato: 0 (0.0%) Técnico: 0 (0.0%) Universitario: 0 (0.0%) Ninguno: 4 (57.0%)	Primaria: 37 (62.0%) Secundaria: 14 (23.0%) Bachillerato: 6 (10.0%) Técnico: 0 (0.0%) Universitario: 0 (0.0%) Ninguno: 3 (5.0%)	El nivel académico que solicitan los empleadores es nivel primario se confirma en ambas encuestas.
¿INFLUYE EL SEXO AL MOMENTO DE SELECCIONAR A LA PERSONA?	Sí: 6 (94.0%) No: 1 (6.0%)	Sí: 27 (45.0%) No: 29 (52.0%) No responde: 4 (7.0%)	La influencia es significativa, principalmente en trabajos que requieren alta demanda física.
¿INFLUYE LA NACIONALIDAD AL MOMENTO DE SELECCIONAR A LA PERSONA?	Sí: 3 (43.0%) No: 4 (57.0%)	Sí: 6 (10.0%) No: 49 (82.0%) No responde: 5 (8.0%)	La nacionalidad del trabajador migrante no es tan influyente para el empleador en ambas encuestas, sin embargo, hay preferencia por el trabajador nicaragüense por su condiciones y características.
¿INFLUYE LA ORIENTACIÓN Y/O LA IDENTIDAD SEXUAL AL MOMENTO DE SELECCIONAR A LA PERSONA?	Sí: 2 (29.0%) No: 4 (57.0%) No responde: 1 (14.0%)	Sí: 26 (43.0%) No: 31 (52.0%) No responde: 3 (6.0%)	No hay una evidente influencia en la orientación sexual de los trabajadores.
¿INFLUYE LA EDAD AL MOMENTO DE SELECCIONAR A LA PERSONA?	Sí: 4 (57.0%) No: 2 (29.0%) No responde: 1 (14.0%)	Sí: 36 (60.0%) No: 22 (37.0%) No responde: 2 (3.0%)	El factor edad es importante al momento de contratar a trabajadores. La temprana edad es asociada a mayor resistencia física y producción.
EDAD IDEAL DE LA PERSONA PARA EL TRABAJO	Menores de 18 años: 1 (14.0%) Entre 18 a 30 años: 4 (57.0%) Entre 31 y 40 años: 1 (14.0%) Entre 41 a 50 años: 1 (14.0%) Mayores de 51 años: 0 (0.0%)	Menores de 18 años: 6 (10.0%) Entre 18 a 30 años: 49 (82.0%) Entre 31 y 40 años: 3 (5.0%) Entre 41 a 50 años: 0 (0.0%) Mayores de 51 años: 0 (0.0%) No responde: 2 (3.0%)	Se mantiene la preferencia de edad ideal para trabajar entre los empleadores en el rango de 18 a 30 años
¿QUÉ TIPO DE ASIGNACIONES REQUIERE CONTRATAR?	Universitaria: 0 (0.0%) Mano de obra calificada: 0 (0.0%) Mano de obra no calificada: 0 (0.0%) Técnico: 0 (0.0%) Mozo: 5 (71.0%) Otros: 2 (29.0%)	Universitaria: 0 (0.0%) Mano de obra calificada: 17 (28.0%) Mano de obra no calificada: 15 (25.0%) Técnico: 2 (3.0%) Mozo: 11 (18.0%) Otros: 15 (25.0%)	Para los tipos de trabajos que se realizan en el área agrícola los empleadores no requieren de mano de obra calificada.

CONCEPTO	EAP	ENTREVISTA PRINCIPAL	COMENTARIOS
¿CUÁLES SON LAS PRESTACIONES LABORALES A LAS QUE TIENEN DERECHOS LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES QUE USTED CONTRATA?	Jornada Laboral: 6 Horas Extras: 1 Bonificaciones: 0 Lactancia: 0 Descansos: 0 Seguridad Social: 0 Seguro médico privado: 0 Bono de Productividad: 0 Vacaciones: 0 Trasporte: 0 Alimentación: 2 Otros: 3 No responde: 1	Jornada Laboral: 36 Horas Extras: 5 Bonificaciones: 3 Lactancia: 0 Descansos: 22 Seguridad Social: 2 Seguro médico privado: 0 Bono de Productividad: 2 Vacaciones: 4 Trasporte: 2 Alimentación: 18 Otros: 0 No responde: 0	La principal prestación laboral que brinda los empleadores es definir una jornada laboral para sus trabajadores e incluir la alimentación. Por otro lado, las prestaciones menos brindadas son las que tiene que ver con la salud y su productividad en el trabajo.
¿CÓMO ES LA JORNADA LABORAL?	Diurna: 3 (43.0%) Nocturna: 0 (0.0%) Mixta: 3 (43.0%) No responde: 1 (14.0%)	Diurna: 48 (80.0%) Nocturna: 0 (0.0%) Mixta: 5 (8.0%) No responde: 7 (12.0%)	La jornada laboral de los empleadores se realiza en su gran mayoría en horarios diurnos.
¿CUÁNTO ES EL SALARIO QUE OFRECE A LAS PERSONAS MIGRANTES PARA REALIZAR EL TRABAJO?	Menos del salario mínimo: 3 (43.0%) Mínimo: 1 (14.0%) Más del salario mínimo: 2 (29.0%) No responde: 1 (14.0%)	Menos del salario mínimo: 16 (27.0%) Mínimo: 30 (50.0%) Más del salario mínimo: 5 (8.0%) No responde: 9 (15.0%)	Ambas encuestas confirman que el que el salario brindado a las personas trabajadoras se ubica en el mínimo o menos.
¿CADA CUÁNTO TIEMPO TOMAN DESCANSO LAS PERSONAS QUE CONTRATAN? (SOLO AQUELLOS CASOS EN LOS QUE EL TRABAJO SE REALICE A PUERTA CERRADA)	1 vez a la semana: 2 (29.0%) Cada quince días: 1 (14.0%) Al mes: 0 (0.0%) Otro: 1 (14.0%) No contesta: 3 (43.0%)	1 vez a la semana: 32 (54.0%) Cada quince días: 2 (3.0%) Al mes: 5 (8.0%) Otro: 6 (10.0%) No contesta: 15 (25.0%)	Los trabajadores descansan por lo general 1 vez a la semana.

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de encuesta del grupo focal de oferentes de trabajo en municipio de Pasaquina

### 3. Apoyos institucionales enfocados a población extranjera en los municipios de estudio.

Este estudio también contempló la identificación de apoyos institucionales dirigidos a población extranjera en cuanto a la demanda de necesidades de asesoría, acompañamiento técnico, legal, migratorio, entre otros. Partiendo de la premisa de que en los municipios en estudio existen muy pocos programas, proyectos o acciones encaminadas a atender dichas necesidades, se intentó profundizar a través del trabajo de campo.

Para efectos de este estudio se considera como actores locales a todas las personas que trabajan en instituciones gubernamentales, municipales, organizaciones de sociedad civil y comunitarias que, por su ubicación geográfica, temática de trabajo o área de intervención tienen incidencia sobre las problemáticas, retos y desafíos que presentan las personas trabajadoras migrantes.

El rol de las instituciones gubernamentales en la asistencia y protección de personas extranjeras residiendo en El Salvador.

Los resultados arrojan información que confirma que son pocas las instituciones gubernamentales que intervienen en la atención y protección de las personas extranjeras en la localidad. Se confirma la presencia de las instituciones que tradicionalmente lo han hecho. Al respecto se logró documentar, a través de la técnica de grupo focal, que las instituciones que desarrollan acciones en los municipios en estudio son las siguientes:

#### **Procuraduría General de la República (PGR).**

A través de la Unidad de Derechos Laborales ejerce la defensa a personas trabajadoras sin ningún tipo de limitación. De tal manera que, a la fecha, han podido brindar la asistencia a dos personas extranjeras. El limitado número de casos atendidos no refiere a que, en los municipios, no existan despidos o falta de prestaciones laborales; sino que, las personas extranjeras no solicitan los servicios de la Unidad. Han logrado monitorear que la mayoría de las personas afectadas en sus derechos prefieren buscar otro trabajo para continuar con vida en la normalidad y no involucrarse en procesos legales.

La Unidad de Derechos de la Mujer, por su parte, no posee registros de atención de mujeres extranjeras que hayan sido víctimas de alguna violación a derechos.

Existe coincidencia respecto del punto anterior. Las personas que representan esta Unidad manifestaron que las mujeres migrantes buscan resolver por sus propios medios sus problemas, y no solicitan el auxilio de las instituciones que les pueden dar apoyo, probablemente por temor a la deportación.

La Unidad de la Familia puede brindar apoyo a las personas extranjeras en temas relacionados a los registros de recién nacidos o problemas relacionados con la identidad de las personas. Afirman que son servicios que están a disposición; no obstante, no son utilizados por las personas extranjeras.

En definitiva, los servicios que presta la PGR están a la disposición de cualquier persona que los solicite, indistintamente sean personas nacionales o extranjeras. Pero en vista de que las personas extranjeras no acuden a solicitar apoyo, están visualizando una estrategia de divulgación de servicios y requisitos que les permita alcanzar a la población en estudio. Consideran importante dar a conocer que la falta de documento de estancia en el país no es limitante para acceder a los servicios que ofrecen. Pueden acudir a través de la identificación de dos personas salvadoreñas que participen como testigos.

### **Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).**

Trabaja en el fortalecimiento institucional para poder brindar un mejor servicio de tutela a derechos humanos de población extranjera. En la localidad, la intervención que realiza la PDDH está enfocada a brindar orientación en diversas situaciones de violaciones a derechos manifestados por las personas que acuden a sus instalaciones.

De acuerdo con la información compartida en la realización del grupo focal por parte de representantes de la PDDH, el trabajo de orientación incluye, en algunos casos, la articulación interinstitucional con otras instituciones gubernamentales y actores sociales para brindar una respuesta efectiva. Estos servicios los concretizan a través de la Ventanilla de Información a Población Migrante, cuya finalidad es proporcionar información sobre derechos fundamentales, servicios a disposición a través de las diversas instituciones del Estado, y los retornos voluntarios asistidos por la OIM a personas migrantes. Esta Ventanilla es un esfuerzo conjunto entre la OIM y PDDH.

El desafío para los próximos años es trabajar de la mano con población extranjera, ya que a la fecha solo se ha alcanzado a ellos a través de la difusión de derechos.

### **Sistema Básico de Salud Integral.**

Por su parte, el Sistema Público de Salud (SIBASI) de La Unión presta los servicios de forma gratuita a todas las personas que solicitan ser atendidas. La atención no está sujeta a la procedencia o nacionalidad, por lo que dentro del público atendido están las personas extranjeras. Sin embargo, no llevan, a la fecha, un registro de cantidades o cuanto representa en porcentaje la atención que han brindado a las personas extranjeras.

Como desafíos plantean el mejoramiento a la calidad y a la humanización de la atención en todos los servicios, no solo para población migrante, sino para toda la población. La normativa y los lineamientos en cuanto a lo anterior ya está vigente, por lo que consideran urgente la creación de indicadores de evaluación cualitativos y cuantitativos, de proceso y de impacto.

### **Alcaldía Municipal de La Unión.**

Dentro de sus programas de apoyo comunitario incorporan la prevención de la violencia a la población migrante. Desarrollan estrategias de sensibilización a la población general y jornadas de capacitación relacionadas a la temática. Al mismo tiempo, y a raíz del trabajo que realizan, han identificado la necesidad de elaborar políticas municipales para la atención y protección de personas migrantes, para la identificación de personas migrantes más vulnerables por su tipo de trabajo y brindar asesoría interinstitucional.

La limitación es en cuanto a recursos económicos, ya que tienen muy poco presupuesto para la creación y ejecución de acciones en temas de migración.

### **Alcaldía Municipal de Pasaquina.**

A la fecha no tienen ningún trabajo con personas migrantes, pero después de conocer las necesidades y de identificar los desafíos que como municipio tienen, se llevan el reto de identificar algunas acciones e incorporarlas a sus proyectos de atención comunitarias.

Papel de los actores locales con relación a la atención y protección de población migrante residiendo en El Salvador.

Los resultados arrojan información que confirma la poca intervención de actores locales en las dinámicas de las

personas trabajadoras migrantes; al respecto se logró documentar, a través de referencia y técnica de grupos focales, que las organizaciones de sociedad civil y actores

locales que desarrollan acciones en los municipios en estudio son los siguientes:

**Tabla 14. Identificación de actores locales con servicios a población extranjera en la etapa inicial del estudio**

NOMBRE DEL ACTOR SOCIAL	SERVICIOS QUE OFRECEN A POBLACIÓN EXTRANJERA Y SUS FAMILIARES	MUNICIPIO DE COBERTURA
Agencia de Desarrollo Local de La Unión	Promoción e impulso del desarrollo integral mediante la vinculación de la estrategia local y nacional para mejorar la calidad de la vida del departamento de La Unión.	
Asociación Civil Trinacional para la Defensa del Golfo de Fonseca	Incidencia política en los Gobiernos de los países que comparten las aguas del golfo de Fonseca, para evitar la constante captura de pescadores artesanales por parte de autoridades de cada país.	La Unión
Cáritas Diócesis de San Miguel	Acompañamiento psicosocial y asesoría para casos de solicitud de la condición de refugiado.	Municipios de la zona oriental del país
Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador – GMIES	Empoderamiento legal. Asistencia y acompañamiento legal para procesos de regularización y vulneración a derechos laborales.	Santa Rosa de Lima
Fundación Salvadoreña para la Promoción Social y el Desarrollo Sostenible – FUNSALPRODESE	Capacitación y defensa de los derechos de organización, de expresión y participación en el desarrollo del país denominada: “Un Pueblo, un producto desde la Fase de Industria Local Distintiva en los municipios de Conchagua y La Unión”.	Conchagua La Unión
Universidad Gerardo Barrios	Asistencia y acompañamiento legal a situaciones de vulneración de derechos, principalmente laborales, a través de la Clínica Jurídica.	Municipios de la zona oriental

La información vertida en la tabla anterior fue un esfuerzo de identificación con el que se inició el estudio. En su oportunidad, se intentó ampliar a través de la participación de sus representantes a un grupo focal. Solo fue posible contar con la participación de Agencia de Desarrollo Local de La Unión (ADEL La Unión) y la Universidad Gerardo Barrios (UGB). Sin embargo, se sumaron Colectivo Estrellas del Golfo, Radio Fonseca y la Red Juvenil Golfo de Fonseca, a quienes no se habían logrado identificar en la etapa inicial.

Durante la participación en el grupo focal, representantes de la UGB ampliaron la información de la tabla 14 y, expresaron que brindan asesoría legal en áreas de derecho administrativo, de familia, y constitucional en los Departamentos de Morazán, La Unión y San Miguel. Los servicios están dirigidos a personas en condición de pobreza, y no están restringidos a población extranjera, pero resulta que no se presentan a la Universidad a solicitar el servicio porque desconocen que pueden hacerlo. Agregaron que a la fecha no tienen registro de atención a personas extranjeras, pero de solicitarlo están en la disposición de hacerlo.

Como se podrá observar, son muy pocos los actores locales que vinculan sus acciones a la asesoría y al acompañamiento legal de población extranjera. A parte de GMIES, que ofrece sus servicios para aspectos laborales y migratorios, la Clínica Jurídica de la Universidad Gerardo Barrios es la única alternativa para abordar situaciones de vulneración derivadas de aspectos laborales.

Por su parte, Agencia de Desarrollo Local de La Unión (ADEL La Unión) explicó que el público con el que trabajan son personas salvadoreñas retornadas porque es la política institucional, establecida por medio de su estatuto, no obstante, sobre el tema en estudio, manifiestan como uno de sus principales logros brindar asesoramiento técnico a nivel de empresas o emprendimientos que tienen en su fuerza laboral a población trabajadora migrante y, que se integran en los diferentes talleres y jornadas de capacitación que se imparten.

En vista de la oportunidad de interacción con la población extranjera, a corto plazo, están buscando la creación de alianzas estratégicas para implementar acciones que contribuyan a la difusión de temas referidos a la migración.

**Colectivo Estrellas del Golfo**, ha brindado acompañamiento a población LGTBIQ+ provenientes de Nicaragua que han tenido que salir de su país por situaciones de vulneración y pobreza. La intención del Colectivo es documentar las situaciones que viven estas poblaciones y qué genera en ellas la decisión de migrar; brindar información que les posibilite hacer incidencia y construir procesos de atención. Aunque actualmente no cuentan con un protocolo de atención, las experiencias que documentan les puede facilitar la identificación de una ruta de atención y protección, pero solicitan que exista más apoyo por parte de las instituciones públicas en temas de asesoría.

En varias ocasiones, la población que atienden les ha solicitado apoyos que, por falta de recursos no han podido suplir; como el caso de manutención y albergue temporal. Se muestran muy preocupados ante la incidencia de requerimientos de tal naturaleza y por la ausencia de respuestas estatales, por lo que urgen de apoyos internacionales para poder contar un albergue que reúna las condiciones apropiadas para brindar una atención integral; y construir alianzas con organizaciones sociales e instituciones públicas para referenciar casos.

La **Red Juvenil Golfo de Fonseca**, por su parte, manifiesta que están en proceso de fortalecimiento institucional en cuanto al tema de migración. Son una organización integrada, en su mayoría, por jóvenes y, consideran que tienen un gran desafío para alcanzar a la población adulta. En varias ocasiones han percibido que existe un cierto grado de discriminación por razón etaria, “debido a que la mayoría somos jóvenes a veces, por no decir “siempre”, los otros jóvenes y más que todo los adultos tienden a pensar que no sabemos o no estamos bien capacitados para poder hablar sobre el tema”.<sup>39</sup> En consecuencia, están en disposición de continuar con los procesos de formación para demostrar la capacidad que ya tienen.

Finalmente, **Radio Fonseca** trabaja en la incidencia en las comunidades a través de las comunicaciones; a través de ellos, pueden informar a personas migrantes sobre sus derechos y brindar información pertinente y oportuna. Gracias a las alianzas con las que trabajan, poco a poco, han incrementado la presencia de la Radio en temas vinculados a la migración y a los derechos humanos.

En retrospectiva, se encontró mucha disposición a crear iniciativas o a coadyuvar a las pocas ya existentes para contribuir, en alguna medida, a la atención y apoyo a la población extranjera.



## RECOMENDACIONES

Con la información proporcionada por las mismas personas que son protagonistas de la realidad migratoria laboral, y el posterior análisis de los hallazgos obtenidos, se proponen una serie de recomendaciones estratégicas que pudiesen orientar el diseño e implementación de políticas públicas a nivel local, nacional y regional, para promover una gestión de la migración laboral eficaz. Propuestas enmarcadas en temas vinculados a la migración laboral y con énfasis en la regularización de la condición migratoria.

1. Las personas trabajadoras que se encuentran en condición migratoria irregular tienden, por lo general, a estar en una situación de vulnerabilidad en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales. Obtener un resultado del 75 % de personas entrevistadas en esta condición representa un dato preocupante, por lo que se recomienda propiciar una cooperación intergubernamental entre los países de origen y destino, con el objetivo de crear políticas que ayuden a desarrollar programas y proyectos

<sup>39</sup> Opinión vertida en grupo focal realizado en trabajo de campo.

que generen o incrementen oportunidades de trabajo. De llevarse a cabo estas acciones tendrán una incidencia positiva en cuanto a la protección de las personas trabajadoras y al goce de trabajos decentes.

2. Se recomienda a las instituciones gubernamentales y a las organizaciones de sociedad civil propiciar procesos de asesoría y acompañamiento legal para las personas trabajadoras migrantes que residen en el país; de tal manera que la brecha de estancia irregular sea minimizada. Esto con la finalidad de garantizar la oportunidad de acceder a fuentes de empleo formales y al correspondiente goce de los derechos laborales.
3. Promover un acuerdo bilateral o multilateral con los países de origen de las personas trabajadoras migrantes para facilitar la reunificación familiar en El Salvador; e impulsar políticas para que estos tengan acceso a los principales servicios públicos de salud, educación, vivienda entre otros. Como vimos en los resultados de este estudio gran parte de estas personas dejan en sus países de origen parte de sus familias.
4. Mayor promoción y reconocimiento de los derechos laborales y, por consecuencia, un salario que permita a las personas migrantes trabajadoras y a sus familias, la satisfacción de sus necesidades. Esto a raíz de que buena parte de esta población no logra cubrir con sus salarios la canasta básica urbana ni tiene acceso a prestaciones de ley.
5. Crear un programa de difusión permanente que contenga información sobre derechos de las personas migrantes y fomentar la denuncia en caso de abuso o discriminación. Además, fortalecer los conocimientos del recurso humano encargado de recibir las denuncias en las instituciones gubernamentales, para brindar una atención integral que genere confianza y credibilidad en la resolución de este tipo de casos.
6. Crear una campaña de concientización dirigida a personas oferentes y trabajadoras, habilitando canales de contacto directo e inmediato con

actores gubernamentales y no gubernamentales para solicitar apoyo si se presentara un caso que necesite regularización migratoria.

7. Crear un acercamiento entre autoridades migratorias de El Salvador y países de la región que cuenten con experiencias exitosas en la gestión migratoria, para intercambiar información, buenas prácticas y lecciones aprendidas en cuanto a los procesos implementados. Un ejemplo de ello puede ser México, que es un país que ha impulsado varios procesos de regularización migratoria y expedición de visas de trabajo, siendo considerado, tradicionalmente, como un lugar de tránsito y que, hasta hace unos años atrás, se ha convertido en destino para muchas personas migrantes, en parte por esos beneficios que posibilitan la estancia regular en dicho país. La nueva Ley Especial de Migración y Extranjería de El Salvador abre la oportunidad al reconocer la figura de trabajadores transitorios, por temporada, transfronterizos y transnacionales, además de las personas residentes temporales.

### **Propuestas enmarcadas en la integración y la inclusión social.**

1. Impulsar un programa de regularización migratoria en El Salvador, con la participación de instituciones nacionales, locales y representaciones diplomáticas competentes, tomando consideraciones de carácter socio económico que beneficien a la población migrante para poder acceder a este tipo de programas.
2. Se observaron algunos casos en los que la persona trabajadora migrante desea incorporarse a la dinámica de empleo temporal, para luego retornar a su país de origen. Para este proceso se podría adoptar políticas para alentar las migraciones circulares y de retorno, y la reintegración en los países de origen, mediante la promoción de programas de migraciones laborales temporales y políticas favorables a la concesión de visados de circulación.
3. Ofrecer incentivos para la micro, pequeña y mediana empresa que cumpla con los derechos laborales de sus trabajadores en cuanto a brindar

las prestaciones que corresponden, en especial a la población extranjera que contraten. Estos incentivos pueden ser de diversas índoles, desde aportes económicos, capacitaciones técnicas, promoción, mobiliario, equipamiento, entre otros.

4. Ofrecer incentivos a las personas migrantes que decidan emprender para establecer un negocio que ayude a tener un ingreso decente y productivo en condiciones de igualdad y seguridad en su lugar de residencia.
5. Adoptar políticas que ayuden a transformar el carácter informal y pasar a la formalidad en los sectores con mayor auge (agricultura, construcción, comercio y servicios) en los municipios de estudio, y asegurar que los trabajadores migrantes que desempeñan en estos sectores gocen de las prestaciones laborales de ley sin hacer una diferencia basada en el estatus migratorio u origen nacional.
6. Promover la inclusión y participación de las mujeres en trabajos que garanticen las condiciones de igualdad de oportunidades. Como fue visto en este estudio, en todos los sectores productivos las mujeres obtienen menos salarios con respecto a los hombres. Es imperioso que las políticas de migraciones laborales integren el aspecto de género y no discriminación.
7. Debido a la poca información de las poblaciones migrantes en El Salvador, históricamente ha sido invisibilizada su participación en el desarrollo de los municipios del oriente del país, por lo que se debe mejorar la capacidad y las estructuras de los gobiernos para recopilar y analizar datos sobre migraciones laborales, incluidos datos desglosados por sexo y de otro tipo, y para aplicarlos a la política de migraciones laborales.
8. Impulsar la conformación de organizaciones de personas trabajadoras migrantes, esto con la finalidad de suscitar el apoyo entre pares, fomentar el conocimiento de sus derechos laborales, e identificar las instituciones u organizaciones de ayuda a las que pueden acudir en caso de abuso o explotación.
9. Se recomienda un fortalecimiento a los procesos de monitoreo y protección, amplios y diversos, en los que se incluyan los hogares que contratan a mujeres para que desarrollen actividades consideradas “tareas domésticas”<sup>40</sup> o de cuidado. Los procesos para implementar pasan por eliminar la barrera “de lo privado” que predomina al momento en el que las trabajadoras exigen la intervención de entes estatales para garantizar sus derechos. Esta situación ha marcado de manera especial a las trabajadoras del hogar remunerado, ya que existe una cultura de no exigibilidad -por un lado- de los derechos desde las trabajadoras y la desprotección generada por las estructuras sociales y estatales, ampliando la brecha de desigualdades sociales de género.
10. Es de vital importancia establecer parámetros que permitan reconocer la variabilidad con la que se desarrollan las relaciones de trabajo que se llevan a cabo en los mercados laborales de servicios como tortillería, cocina, entre otros. Estos parámetros deben enfocarse en el reconocimiento de la relación laboral y los derechos que de ella se desprenden a fin de eliminar los factores de vulnerabilidad.

Los criterios para proteger a las personas trabajadoras deben incluir elementos que integren las modalidades -puertas abiertas y cerradas-<sup>41</sup> en las que este tipo de trabajo se pone de manifiesto. Ambas modalidades deben definir de manera clara las labores o actividades que desarrollará la

40 Tareas domésticas: actividades no remuneradas realizadas para el mantenimiento y bienestar del propio hogar y de sus miembros, incluyendo actividades rutinarias como preparar la comida, lavar y planchar la ropa, hacer la compra y también actividades extraordinarias de reparación, mantenimiento, cuidado de plantas y animales o gestiones administrativas, entre ellas la búsqueda de empleo. Fuente: [https://www.eustat.eus/documentos/opt\\_0/tema\\_173/elem\\_3235/definicion.html](https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_173/elem_3235/definicion.html)

41 La frase puertas abiertas, puertas cerradas se refiere a una modalidad de trabajo, sobre todo en sectores laborales como el trabajo del hogar remunerado, la prestación de servicios para establecimientos de comida, mayoritariamente; donde la persona tiene la posibilidad de realizar sus labores en un horario específico pero su salida no es diaria. Se refiere a puertas abiertas cuando la persona cumple un horario de trabajo y pernocta en su casa de habitación. Se refiere a puertas cerradas cuando la persona cumple un horario de trabajo, pero pernocta en el lugar de trabajo.

trabajadora en su jornada laboral, tiempo y días de descanso, así como el salario en correspondencia con la multiplicidad de tareas.

11. Se recomienda que las políticas públicas que se pongan en marcha con relación en la población migrante reconozcan al trabajo del hogar remunerado como un mercado laboral con mayor accesibilidad para las mujeres migrantes; y que en el ejercicio de las funciones domésticas convergen factores de pobreza, escaso acceso educativo, limitaciones culturales; y la susceptibilidad de ceder derechos laborales es alta ante la necesidad de obtener recursos económicos y la falta de regulación del salario mínimo, de la jornada de trabajo, y de otras prestaciones laborales.
12. Promover entre la comunidad académica, entidades gubernamentales, cooperación internacional y la

sociedad civil, desarrollar de forma más periódica y ampliada estudios migratorios que visibilicen a la población migrante en El Salvador, principalmente, que permita conocer su origen, estancia, comportamiento, movimientos migratorios y el acceso a sus derechos humanos, con la finalidad de establecer políticas públicas que los proteja y facilite su integración a la sociedad salvadoreña.

13. Se recomienda impulsar programas de trabajo temporal para personas extranjeras en El Salvador. Tomando en cuenta la zona geográfica del estudio, el equipo de investigación considera que fuese oportuno desarrollar un plan piloto en el Puerto de La Unión, por ser este un espacio que pudiese ofrecer un atractivo en el sector pesquero y de servicios a la población migrante.





## ANEXOS

Historias de vida



“A mi me gusta El Salvador porque es tranquilo. Aquí todo me queda cerca de la casa”

Dunia era una adolescente cuando llegó al municipio de Santa Rosa de Lima en el Departamento de La Unión, El Salvador. 15 años después, trabaja de cocinera en un restaurante, tiene un hijo, envía remesas a su familia y se siente tan salvadoreña como hondureña.

“Cuando llegué a El Salvador, me vine por unos patrones que querían que les trabajara cuidando a sus niños. Una prima me contactó, y entonces me decidí y le dije a mi papá que me habían llegado a buscar y que me quería ir”. Sin embargo, cuando piensa en aquella decisión cree que, si sus empleadores no la hubiesen llegado a traer, ella no se hubiese animado a venir. “Si hasta los patrones se sorprendieron de que yo era prácticamente una niña”, dice.

“Después de ese trabajo estuve de cocinera con otros patrones y ahora, en el restaurante en el que estoy, también soy cocinera”, dice Dunia, quien menciona que, a pesar de ser migrante extranjera y de no contar con un permiso de trabajo, no ha tenido ninguna dificultad para emplearse. “Tampoco me he sentido discriminada ni he tenido problemas para pasar consulta con un doctor o para inscribir a mi hijo en la escuela”.

“El problema es en la frontera”, dice. “Tengo que salir cada cierto tiempo para que no me pongan una multa, pero cuando estoy intentando cruzar de regreso siempre me preguntan cuál es el motivo por el que vengo a El Salvador y me dicen que para trabajar aquí hay que tener un permiso. Siempre me ha dado miedo que un día me digan que ya no puedo entrar”.

Dunia intentó regularizar su situación migratoria hace varios años, sin embargo, las autoridades de esa época le negaron

la posibilidad de acceder a la residencia. No obstante, esta dificultad no afectó su decisión de establecerse en el país, aún con la posibilidad de migrar a México o Estados Unidos. “A mí me gusta El Salvador porque es tranquilo. Aquí todo me queda cerca de la casa: el trabajo, la escuela de mi hijo, el parque.”

“Ya me han dicho que me vaya para México. Mi hermana mayor vive ahí. Ella intentaba llegar a los Estados Unidos, pero la persona que le estaba ayudando con el viaje fue retornada y ya no la pudo apoyar, así que decidió quedarse en allá. También, tengo primos que me dicen que están haciendo casa en Estados Unidos y que me vaya, que ellos me dan donde quedarme.” Pero, a Dunia esas ofertas no la seducen. “Dicen que el camino es muy peligroso, que la gente se muere en el camino. Preferiría regresarme a Honduras, antes de irme a otro lado.”

Actualmente, Dunia ha retomado su proceso de regularización con el apoyo de organizaciones que asisten a población migrante, y está muy cerca de lograr la residencia salvadoreña. “Me acerqué a la institución y me dieron el apoyo y la asesoría necesaria para iniciar el trámite y me han apoyado todo el tiempo.”

En el futuro, Dunia quiere nacionalizarse y establecerse definitivamente en El Salvador “principalmente por mi hijo, porque creo que aquí le puedo dar una mejor calidad de vida”, dice. También invita a otras personas trabajadoras migrantes a tratar de regularizar su situación migratoria: “Es mejor, se sentirán más seguras, sobre todo en las fronteras. Y tampoco sentirán miedo de que las autoridades migratorias no las dejen entrar al país”.



“No hay que temer. Hay que darles la oportunidad porque es gente muy buena para trabajar”

Miriam es, ahora, la propietaria de un pequeño restaurante. Antes, fue vicecónsul de El Salvador en Chiapas, México, y antes de eso, alcaldesa del municipio de Santa Rosa de Lima en el departamento de La Unión por 19 años.

“Desde niña empecé a trabajar en el mercado con mi familia. Ahí tuve la oportunidad de conocer a muchas personas extranjeras, algunas iban de paso, otras venían a trabajar, pero nosotros siempre las apoyamos dándoles trabajo, alojamiento y hasta manutención en algunos casos”, recuerda Miriam.

En 1994, apenas dos años después de la firma de los Acuerdos de Paz en El Salvador, su carisma y vocación de servicio le permitió ser electa alcaldesa de su natal municipio y desde ahí, atender a personas hondureñas y nicaragüenses que venían al país a trabajar por períodos cortos y luego volvían a su país de origen. “Nosotros siempre les abrimos las puertas porque sabemos que vienen buscando una vida mejor”, dice Miriam. “Lo que más nos gustó es que siempre vienen con ansias de trabajar y ganar el dinero para poder llevar la alimentación a sus hijos”.

En la actualidad, ella dirige un negocio de comida en el que emplea, además de personal de origen salvadoreño, a mujeres migrantes en el área de cocina y servicio en mesas. “Siempre he tenido gente muy buena para trabajar”, y agrega: “Yo trabajo a la par de ellas, nunca las dejo solas,

sino que estamos unidas. Si no tenemos agua, vamos todas a lavar y nos involucramos todas al trabajo.”

Las personas migrantes extranjeras llegan al país y se desempeñan en diversos oficios, desde la agricultura hasta la construcción, pasando por los servicios de cuidado, el sector turismo o de alimentos; pero Miriam tiene claro que, sin importar el origen nacional de una persona o sus estatus migratorio “no hay que temer. Hay que darles la oportunidad porque es gente muy buena para trabajar que esperan que se les abra el camino y se les generen oportunidades laborales”.

Como Miriam, muchas otras personas en los municipios de La Unión, Santa Rosa de Lima y Pasaquina en el Departamento de La Unión, emplean a personas migrantes extranjeras en sus negocios o en sus casas, pero para ella, el apoyo a una persona migrante trasciende el área laboral, por tal razón, ha ayudado en el proceso de regularización migratoria de sus colaboradoras y a veces, ha contribuido con otras necesidades.

“Hace unos años, una muchacha, que había ingresado con su hijo pequeño por un punto no habilitado de la frontera, tenía que pagar una multa para que las autoridades migratorias la dejaran volver a su país, así que recogimos el dinero necesario y se lo dimos para que ella pudiera volver a casa.”

**ESTUDIO  
SOCIOLABORAL**  
DE PERSONAS  
EXTRANJERAS  
Y SUS FAMILIAS

Municipios de La Unión,  
Pasaquina y Santa Rosa de Lima  
Julio - Septiembre 2019