

IMPACTOS EN SEGURIDAD SOCIAL, ECONÓMICO POLÍTICO DE LAS
MIGRACIONES LABORALES DE MANERA GLOBAL Y EN EL MARCO DE LOS
ACUERDOS BILATERALES

JORGE ALBERTO BETANCOURT
CLAUDIA PATRICIA BOTIA OSSA
MARIA CLAUDIA LOPEZ CALLE

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
INSTITUTO DE POSTGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN SEGUROS Y SEGURIDAD SOCIAL
INVESTIGACION
BOGOTÁ, D.C.
2007

IMPACTOS EN SEGURIDAD SOCIAL, ECONÓMICO POLÍTICO DE LAS
MIGRACIONES LABORALES DE MANERA GLOBAL Y EN EL MARCO DE LOS
ACUERDOS BILATERALES

JORGE ALBERTO BETANCOURT
CLAUDIA PATRICIA BOTIA OSSA
MARIA CLAUDIA LÓPEZ CALLE

Trabajo de Grado para optar al Título de Especialistas en Seguros y Seguridad
Social

Asesor Académico
ARTURO NAJERA

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
INSTITUTO DE POSTGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN SEGUROS Y SEGURIDAD SOCIAL
INVESTIGACION
BOGOTÁ, D.C.
2007

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

- Rector: Dr. Obdulio Velásquez Posada.
- Vicerrectora Académica: Dra. Laura Elvira Posada Núñez
- Vicerrector Administrativo: Dr. Mauricio Rojas.
- Directora de Registro Académico: Dra. Sonia Noreña.
- Director General del Instituto: Dr. Salomón Frost González
- Decano Facultad de Derecho: Dr. Luis Gonzalo Velásquez Posada.
- Director Area de Ciencias Sociales: Dr. Crisanto Quiroga Otálora.
- Director Académico: Dr. Fernando Palacios Sánchez
- Asesor de Investigación: Dr. Arturo Najera

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Bogotá D.C, Febrero de 2007

CONTENIDO

	pág.
1. INTRODUCCIÓN	12
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
3. JUSTIFICACIÓN	16
4. OBJETIVOS	19
4.1 OBJETIVO GENERAL	19
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
5. MARCO CONCEPTUAL	20
6. HISTORIA DE LAS MIGRACIONES LABORALES	22
6.1 MIGRACIONES INTERNAS	23
6.2 MIGRACIONES EXTERNAS	26
6.3 ACCIONES FRENTE A LAS MIGRACIONES EN LA ACTUALIDAD	32
7. FLUJO MIGRATORIO DE COLOMBIANOS EN LOS DIFERENTES PAÍSES DEL MUNDO EN BUSCA DE MEJORES OPORTUNIDADES DE TRABAJO	35
7.1 CANTIDAD DE COLOMBIANOS EN EL EXTERIOR	35
7.2 SITUACIÓN DE LOS COLOMBIANOS EN EL EXTERIOR	37
7.2.1 Contexto e Historia de los Trabajadores Colombianos en Estados Unidos	43
7.2.2 Contexto E Historia De Los Trabajadores Colombianos En España	49
7.2.3 Contexto e Historia de los Trabajadores Colombianos en Venezuela	50
7.2.4 Contexto e Historia de los Trabajadores Colombianos en Ecuador	51
7.2.5 Contexto e Historia de los Trabajadores Colombianos en Canadá	53
7.2.6 Contexto e Historia de los Trabajadores Colombianos en Panamá	54
7.2.7 Contexto e Historia de los Trabajadores Colombianos en México	55
8. POLÍTICAS DEL GOBIERNO COLOMBIANO EN EL ÁMBITO SOCIAL, ECONÓMICO Y POLÍTICO PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE LOS EMIGRANTES QUE SE HAN INSTALADO EN ESPAÑA	57
8.1 DEFINICIÓN DE MIGRACIÓN LABORAL Y TRABAJADOR MIGRANTE	57
8.2 AMBIENTE NORMATIVO	58
8.2.1 Normas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo -OIT	58
8.2.2 Constitución Política.	60
8.2.3 Normativa del Ministerio de la Protección Social.	62
9. EFECTOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL, INCIDENCIAS POLÍTICAS Y ECONÓMICAS DE LAS REMESAS PARA LOS PAÍSES, ADAPTACIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS EMIGRANTES COLOMBIANOS EN OTRO MEDIO DE VIDA	69
9.1 REMESAS	69
9.1.1 Incidencia de las Remesas en el Contexto de la Seguridad Social	72
9.1.2 El Origen de las Remesas Colombianas	76
9.2 VARIABLES SOCIO-ECONÓMICAS	77

9.2.1 El Uso de las Remesas en Colombia	79
9.3 ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO	80
9.4 GASTO EN SALUD COMO % DEL PIB	81
9.5 COSTO DE VIDA	81
9.6 PIB PER CAPITA Y PIB PER CAPITA CON PARIDAD DE COMPRA	81
9.7 ENTREVISTAS A TRABAJADORES MIGRANTES A ESPAÑA	82
9.7.1 Contrato de Trabajo	82
9.7.2 Adaptación al Medio de Vida	82
9.7.3 Seguridad Social	83
9.7.4 Sugerencias y Recomendaciones de los Entrevistados	83
9.8 OFERTA ACTUAL DE TRABAJOS EN ESPAÑA	84
10. PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES Y ENTIDADES INTERNACIONALES FRENTE A LOS FLUJOS MIGRATORIOS EN EL MARCO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	85
10.1 LAS MIGRACIONES EN UN MUNDO INTERDEPENDIENTE- PRINCIPIOS PARA LA ACCIÓN	85
10.2 CAPACIDAD, COHERENCIA Y COOPERACIÓN	86
10.3 PAUTAS PARA MEJORAR – RECOMENDACIONES Y PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS PARA FORMULAR POLÍTICAS EFICACES	87
10.4 DIMENSIONES Y DINÁMICA	88
10.5 DESARROLLO, DEMOCRACIA Y SEGURIDAD HUMANA	89
10.6 FACTORES DEMOGRÁFICOS Y ECONÓMICOS	89
10.7 PROBLEMÁTICA SOCIAL	90
10.8 OFERTA DE TRABAJO	90
10.9 DIFERENCIAS DEMOGRÁFICAS	92
10.10 MIGRACIONES DE MUJERES	92
10.11. ALTERNATIVAS A LAS MIGRACIONES	93
10.12 MIGRACIONES PERMANENTES Y TEMPORALES	94
10.13 PAÍSES DE INMIGRACIÓN TRADICIONALES	94
10.14 MIGRACIONES TEMPORALES EFICACES	94
10.15 TRANSFERENCIA DE LOS DERECHOS A LAS PENSIONES Y A LA SEGURIDAD SOCIAL	95
10.16 MOVILIDAD DEL PERSONAL ALTAMENTE CALIFICADO	96
10.17 MIGRACIONES Y DESARROLLO - APROVECHAR EL POTENCIAL DEL PERSONAL CALIFICADO	96
10.18 FORMAR Y RETENER	97
10.19 LA NECESIDAD DE UN ENFOQUE GLOBAL A LARGO PLAZO – DIVERSIDAD Y COHESIÓN -LOS MIGRANTES EN LA SOCIEDAD	98
10.20 MIGRACIONES Y DIVERSIDAD SOCIAL	99
10.21 OBLIGACIONES DE LOS MIGRANTES	100
10.22 MUJERES MIGRANTES	100
10.23 LEYES, NORMAS Y DERECHOS HUMANOS	101
10.24 EL MARCO DE LOS DERECHOS HUMANOS	103
10.25 COMPONENTES DEL MARCO	103
10.26 TRATADOS Y ÓRGANOS CONVENCIONALES	103

10.27 DEFINICIÓN DEL MARCO LEGAL Y NORMATIVO	105
10.28 LA CONVENCION DE 1990	106
10.29 INFORME ANUAL	107
10.30 IMPACTO SOCIAL, ECONOMICO Y POLITICO DE LOS COLOMBIANOS EN ESPAÑA	107
11. REGULACIÓN DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS: ACUERDOS REALIZADOS POR ORGANISMOS INTERNACIONES EN PRO DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES MIGRANTES	109
11.1 CONVENIO SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL (NORMA MÍNIMA), 1952 (NÚM. 102)	109
11.2 MIGRACIONES INTERNACIONALES	111
11.2.1 Migraciones Bilaterales	111
11.2.2 Formas y Modalidades de los Acuerdos Bilaterales o Convenios	113
11.2.3 Objetivos de los Acuerdos Bilaterales	113
11.2.4 Acuerdos Bilaterales o Convenios en la Práctica	113
11.3 CLÁUSULAS MÍNIMAS QUE DEBEN CONTENER LOS CONVENIOS O ACUERDOS BILATERALES	114
11.4 SEGUIMIENTO AL ACUERDO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA	115
11.5 ANTECEDENTES Y OBJETIVOS	118
11.6 PROCEDIMIENTOS	119
11.6.1 Preselección – SENA	120
11.6.2 Selección por parte de empresario Español y Embajada de España en Colombia	121
11.6.3 APLICACIÓN, COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO AL ACUERDO: AUTORIDADES COLOMBIANAS Y ESPAÑOLAS.	122
11.7 RESULTADOS OBTENIDOS	123
11.8 SITUACIÓN ACTUAL DEL CONVENIO	124
11.9 RECOMENDACIONES	124
11.10 CONVENIO ENTRE EL SENA Y EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	125
12. CONCLUSIONES	126
BIBLIOGRAFÍA	133
ANEXOS	136

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Población de las Zonas de Mayor Incidencia del Desplazamiento Forzado por la Violencia Armada en los Últimos Nueve Años	24
Tabla 2. Países de Destino de los Emigrantes Colombianos	36
Tabla 3. Participación en Actividades Políticas en el Lugar de Residencia en el Exterior. Sólo Ciudadanos Naturalizados	39
Tabla 4. Estimación de la Distribución de Colombianos en el Exterior en 1980, por país de destino	46
Tabla 5. Distribución de la población Colombiana en Ciudades de los Estados Unidos Consulados	47
Tabla 6. Valores Mundiales de Remesas de Trabajadores	70
Tabla 7. Características Socioeconómicas para Distintas Cohortes de Emigrantes	73
Tabla 8. Giro Promedio por País de Origen, 2004	73
Tabla 9. Giro Promedio por País de Origen, 2004	75
Tabla 10. Combinación Cifras con Escenarios de Participación de Ingreso	75
Tabla 11. Principales variables socio económicas para países de migrantes – origen y destino para el caso Colombiano	78

LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Gráfica 1. Evolución de la población masculina emigrante, procedente de Colombia y Ecuador 1998-2002	36
Gráfica 2. Valores de Remesas en 2005 y como % del Pib 2004	41
Gráfica 3. Valores Estimados de Remesas 2006	42
Gráfica 4. Flujo Migratorio y Remesas de Trabajadores en Colombia	72

LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Figura 1. Ofertas de Empleo - España	119
Figura 2. Flujograma Preselección Convocatorias SENA-España	120
Figura 3. Flujograma Selección de Empresarios- España	122

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Movilidad e Interacción de Trabajadores Migrantes	136
Anexo B. Movilidad y Migraciones Nacionales	137
Anexo C. Ultima Convocatoria de Trabajadores a España, Empleos Ofrecidos	138
Anexo D. Perfiles Ocupacionales	142
Anexo E. Acuerdo Entre España y Colombia Relativo a la Regulación y Ordenación de los Flujos Migratorios Laborales, Hecho en Madrid, el 21 de Mayo De 2001	145
Anexo F. Acuerdo Entre las Cancillerías de Colombia y Canadá, para la Regulación de Flujos Laborales. Operado y Aplicado por el SENA	153

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la globalización ha propiciado la apertura de las fronteras de los mercados laborales permitiendo que las naciones puedan intercambiar personal calificado, no calificado, técnico y científico.

Es por ello que las migraciones laborales son un tema de gran interés a nivel mundial y en particular para el caso colombiano, que ha logrado posicionarse a nivel mundial como décimo receptor de remesas, creando un importante impacto en la balanza comercial, y por ende en la economía nacional.

Por otro lado, vemos a países desarrollados como Alemania, España, Italia, Japón y Canadá que necesitan de personas que trabajen, pues sin la migración, estos países están avocados a la quiebra social, por lo cual se hace importante el abrir sus puertas a la circulación de trabajadores.

Desde una perspectiva local, es importante dar a conocer en nuestro medio, esta tendencia mundial que aún pasa desapercibida, y es por esto, que como autores nos pareció un tema de gran pertinencia y actualidad, con el cual pretendemos sensibilizar tanto a la comunidad académica como a los empresarios, gobierno y a las personas potencialmente capacitadas para desempeñarse laboralmente por fuera del país.

En consecuencia y ante la importancia de que a los trabajadores colombianos que lleguen a otros países gocen de modo efectivo de los derechos reconocidos por los instrumentos internacionales de los que son parte los diferentes Estados, y al ver la migración como un fenómeno social enriquecedor para los países, que puede contribuir al desarrollo económico y social, propiciar la diversidad cultural y fomentar la transferencia de tecnología; y ante la necesidad de respetar los derechos, obligaciones y garantías presentes en las legislaciones nacionales y los convenios internacionales, con el objeto de profundizar en el marco general de cooperación y amistad, se ve la necesidad de que Colombia realice acuerdos con otros países, sumándose a los esfuerzos en el ámbito internacional para promover el respeto a los derechos humanos, prevenir las migraciones clandestinas y la explotación laboral de los extranjeros en situación irregular.

Por lo tanto, se busca con este trabajo, diagnosticar el impacto positivo como negativo que tienen las migraciones con el fin de dar una claridad hacia la cual se deben guiar y encauzar las políticas gubernamentales y de las entidades que se encuentran trabajando sobre el tema, considerando el análisis de ésta situación como algo oportuno, importante y preventivo.

Esta investigación pretende sensibilizar a los diferentes actores del gobierno, entidades no gubernamentales y a otros países que necesitan mano de obra, sobre la importancia de contar con convenios y tratados internacionales, así como generar algunas propuestas a partir de la situación actual, que ayuden a orientar los planes de acción que se emprendan para aminorar y acabar con los flujos migratorios fuera del margen de la ley.

Se pretende dar un panorama para que Colombia llegue a acuerdos con países como Estados Unidos, Venezuela, México, así como lo están haciendo con España para poder ofrecerles a los colombianos una mejor calidad de vida, lo cual contempla el acceso a la seguridad social en los países receptores, así como la portabilidad de las cuentas pensionales de ahorro individual.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

No cabe duda que Colombia tiene graves problemas laborales y que cerca de la mitad de quienes están ocupados trabajan en actividades informales. La falta de oportunidades tanto para los empresarios como para los trabajadores y por ende la falta de empleo, hace que las personas busquen otras alternativas en el exterior, ya que el país no le puede brindar las oportunidades necesarias para satisfacer sus necesidades primarias en salud, educación, vivienda, ni mucho menos mejorar las condiciones y calidad de vida de las personas.

Por otro lado, nos encontramos con la ausencia de posibilidades de la mayoría de la población colombiana para acceder a la educación por falta de recursos, situación que conlleva a que muchas personas piensen en buscar otras fronteras, la posibilidad de trabajar y así mismo poder enviar recursos para poder sostener a sus familias en el país de origen.

El anterior contexto conlleva a que las personas salgan de la nación de manera ilegal, encontrándose en el exterior en un medio frágil y vulnerable a la explotación, sin ningún tipo de seguridad social, pues se ven obligados a realizar labores muchas veces denigrantes y por otro lado mal remuneradas, e incluso se han visto casos en que la mujer es explotada sexualmente para poder sostenerse a sí misma. En consecuencia, los acuerdos bilaterales, deberán contemplar lo concerniente a los derechos fundamentales de gozar de la seguridad social y condiciones dignas y justas de trabajo.

Desde otra óptica, las personas que sí pueden ubicarse laboralmente en otros países, llevan problemas de tipo económico para el país en el que están porque su cometido inmediato es poder recibir ingresos para sacarlos de ese país y enviarlos a su patria de origen con el fin de poder sostener a sus familias, ocasionando una fuga de divisas hacia el exterior, y así mismo en el país de origen crean un impacto en la seguridad social, en el consumo y en la economía porque las familias que reciben estos dineros las gastan en el día a día sin hacer mayores inversiones que contribuyan al bienestar del país, y sin preocuparse por educarse ni tener un trabajo estable; así mismo están influyendo en el índice de precios pues este consumo aumenta el indicador de la inflación.

Por otro lado, si los ingresos de los trabajadores en el extranjero fueran tenidos en cuenta para aportar al sistema de seguridad social, se podría solventar parte del déficit pensional que tiene actualmente el país. Para contrarrestar este efecto, al gobierno actualmente desea implementar un impuesto a las remesas con el fin de suplir las cotizaciones que estos trabajadores migrantes dejan de aportar. Como

se verá más adelante la incidencia de estas remesas representan el 1 por ciento del Producto Interno Bruto.

También se ven casos de personas muy bien capacitadas que no tienen oportunidades en Colombia para tener una remuneración adecuada a su nivel de conocimientos y experticia, situación que los conlleva a ver en el exterior la posibilidad de ganar el salario que les justifique la cantidad de dinero que han invertido en su educación, llamándose esto “fuga de cerebros”. Estas personas después de haber trabajado varios años en otro país ven la necesidad de volver a Colombia debido a que ya han cumplido su ciclo laboral productivo, convirtiéndose esto en una alta carga pensional para el país puesto que no han cotizado nunca al sistema general de pensiones colombiano, generándose otro problema grave para Colombia.

La reunificación familiar, es otro factor que crea un impacto social, puesto que la adaptación al nuevo medio de vida es exigente y difícil para el inmigrante desde el punto de vista de modo de vida y cultura, no obstante va creando una mentalidad a largo plazo de reunificación familiar, llevándose a su familia poco a poco, pues según el seguimiento que se ha realizado a los trabajadores emigrantes, una cosa es lo que está escrito en los convenios y otra muy distinta lo que se vive en el exterior, es decir, que hay una diferencia entre la realidad y lo que está escrito en los convenios.

A raíz de esto, el gobierno colombiano debe ver la necesidad de realizar convenios y acuerdos con otros países, con el fin de regular de una forma ordenada y coordinada los flujos migratorios y de ayudar a esta parte de la población vulnerable, para que su salida del país fuera legal y pudieran tener las condiciones de vida necesarias, sin que se les explotara, y así mismo evitar las diferentes complicaciones que estas migraciones ocasionan como son los problemas políticos entre los países, problemas económicos y judiciales debido a que los países que reciben a estos inmigrantes no tienen control sobre ellos, saliéndoseles de las manos, pues estas personas al estar desubicadas tanto laboral, familiar y socialmente, los llevan en muchas situaciones a cometer delitos para sobrevivir en otro medio.

3. JUSTIFICACIÓN

La Seguridad Social se constituye en instrumento para asegurar condiciones de vida dignas y evitar riesgos no sólo a los trabajadores, sino a toda la comunidad, constituyéndose como un derecho irrenunciable de todos los habitantes. De la misma manera, la seguridad social se consagra como un servicio público obligatorio que será prestado por el Estado, bajo los principios de eficiencia (calidad, cobertura y costos), universalidad (sin discriminaciones de ningún tipo) y solidaridad (participación de instituciones privadas, ONG's y comunidad).

La seguridad social dejó de ser una noción abstracta para convertirse en un derecho concreto y reconocido internacionalmente.

La declaración Universal de Derechos Humanos en su Art. 22 establece:

“Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

Se predica de lo anterior que el Estado Colombiano estará en la obligación por conseguir la seguridad social para sus migraciones laborales, máxime cuando dichas migraciones sean propiciadas por acuerdos de cooperación internacional.

Dentro de este orden de ideas, se consagran en la Constitución Política de la República de Colombia, los siguientes artículos cuya parte pertinente hemos subrayado para una mayor claridad de la idea expuesta:

Art. 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el

adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, la maternidad y al trabajador menor de edad.

Este artículo de la constitución tiene aún un gran problema en su desarrollo y aplicabilidad: El Congreso Nacional no ha expedido, por omisión o negligencia el estatuto del trabajo, y seguimos utilizando como referencia el viejo código laboral lleno de problemas de interpretación y modificaciones casuísticas más no estructurales.

Art. 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Del anterior artículo se predica que al igual que los trabajadores habitantes en el territorio nacional, los trabajadores migrantes también tienen unos derechos constitucionales irrenunciables tales como una garantía a la seguridad social y unas condiciones de trabajo dignas y justas.

De los acuerdos de cooperación internacional realizados por Colombia con otros países, para proteger a sus nacionales migrantes en busca de trabajo, se puede señalar que en efecto el trabajador migrante deberá cumplir con las normas de seguridad social imperantes en la nación en la cual trabaja y que, dentro de un principio de universalidad deberá acogerse a dichas normas que, bien que mal, siguen unos principios similares en casi todas las naciones del mundo moderno.

Los trabajadores migrantes efectivamente son afiliados a la seguridad social y deben hacer aportes tanto para salud como para pensiones en otros países, recibiendo sin duda cobertura y asistencia por el concepto salud, pero no así por el concepto pensional, por los siguientes motivos:

- ✍ Normalmente la autorización laboral para trabajadores migrantes se hace por poco tiempo, periodos no mayores a cinco (5) años, tiempo insuficiente para poder acumular las el capital suficiente para un retiro pensional.
- ✍ Los aportes acumulados por el trabajador migrante en su país de origen no podrán ser llevados al país de destino.
- ✍ Los aportes realizados por el trabajador migrante en el país de destino no podrán ser llevados de vuelta al país de origen.

Resultan estas condiciones, en situaciones totalmente desventajosas para el trabajador quien no puede completar su capital de retiro pensional en el país de origen en donde con mucha probabilidad tendrá que residir durante su vejez, sin poder rescatar así mismo los aportes realizados en un país extranjero, a menos de

que exista una condición o garantía de pensión mínima como lo existe en Colombia.

A todas luces, los convenios de cooperación internacional que contemplen las migraciones laborales de nacionales a países extranjeros deben considerar y resolver el problema de la seguridad social desde el punto de vista de aportes acumulativos y movilidad internacional de la cuenta pensional individual.

Cualquier tratado que no contemple este requisito mínimo y que sea propiciado por el Estado incumple con los principios Constitucionales señalados antes.

En este tipo de tratados se espera que confluyan condiciones de reciprocidad y así como se enuncia, específicamente, que todo extranjero en territorio Colombiano gozará de los mismos derechos civiles que cualquier ciudadano (Art. 100). Se espera por la misma razón que nuestros nacionales laborando en territorio extranjero gocen de las mismas garantías que los demás nacionales de ese país.

4. OBJETIVOS

A continuación se mencionarán los Objetivos Generales y específicos que darán origen al trabajo de grado.

4.1 OBJETIVO GENERAL

Diagnosticar los impactos de los flujos migratorios en el campo social, político y económico. En el marco de los Acuerdos y Convenios con los países.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✍ Estudiar las cláusulas y garantías mínimas que los acuerdos deberían contener para asegurar su viabilidad y para garantizar una debida protección y seguridad social de los trabajadores emigrantes.
- ✍ Establecer si la calidad de vida de los emigrantes mejora al ubicarse en el exterior.
- ✍ Identificar los alcances, efectos y beneficios que han traído los acuerdos bilaterales o tratados que ha establecido Colombia con otros países para el país.
- ✍ Precisar sí en realidad en el exterior se cumple con los puntos acordados en los convenios sobre el derecho al trabajo y a los derechos humanos, protección social y seguridad social a nuestros trabajadores inmigrantes.

5. MARCO CONCEPTUAL

Hasta la crisis de los años setenta, los acuerdos bilaterales de migración de mano de obra fueron un mecanismo frecuentemente utilizado por muchos países para la contratación de trabajadores extranjeros en respuesta a las necesidades de sus mercados de trabajo. Desde entonces, este modelo de contratación sufrió un declive que dejó paso a prácticas unilaterales de reclutamiento de trabajadores. Sin embargo, a partir del decenio de los noventa se produce un nuevo auge en la celebración de acuerdos bilaterales, que en ausencia de un marco bilateral y multilateral universal o regional, se confirman como un mecanismo eficaz para la gestión de las migraciones laborales internacionales.

En este trabajo nos vamos a centrar en el caso colombiano, y la situación en que más nos importa ahondar es cómo el Gobierno Colombiano se ha preocupado por llevar a cabo, diferentes acuerdos bilaterales de Migraciones de mano de obra y su modo de empleo, aplicar normas de derecho al trabajo en los instrumentos internacionales de derechos humanos, hacer cumplir la constitución política, tener en cuenta la jurisprudencia de la corte constitucional y tener convenios de la Organización Internacional de Trabajo - OIT ratificados por Colombia.

Hoy en día, Colombia tiene convenios con el Gobierno de España con el fin de reafirmar sus especiales vínculos históricos y culturales mediante el fluido y permanente contacto de sus poblaciones, regulando de una forma ordenada y coordinada los flujos migratorios existentes desde Colombia hacia España; desarrollado para ello lo consagrado en los Artículos 12 y 14 del Tratado General de Cooperación y Amistad entre los dos partes, hecho en Madrid el 29 de octubre de 1992, con el fin que los colombianos gocen de modo efectivo de los derechos reconocidos por los instrumentos Internacionales de los que son partes ambos estados.

Un punto crítico, que se ha detectado, son las quejas por parte de los colombianos que han logrado vincularse al acuerdo que se tiene con España, pero cuando llegan a allí, les cambian los términos del contrato.

Otro de los aspectos que más discusión y debate ha producido en el ámbito de las políticas activas de empleo dirigida a los inmigrantes ha sido el de la fijación de los contingentes de trabajadores extranjeros en el cual se establecen los miles de ofertas de empleos para que sean cubiertas por trabajadores de afuera extracomunitarios, en actividades laborales en donde los Españoles no demanden empleos, tales como la agricultura, construcción, servicio doméstico, hotelería, cocina, etc.

Así mismo, otra problemática que se ha presentado y ha sido tratada es la de los trabajadores estacionales, que han encontrado obstáculos, como por ejemplo las restricciones a la contratación, los requisitos para la obtención del visado, los antecedentes policiales y otras medidas de seguridad y las obligaciones en materia de seguridad social; pues se espera que este tipo de personas que entran a determinado país lo abandonen en un plazo determinado, pero en la realidad estos no pasa porque son muchos los trabajadores que permanecen en éste más allá del plazo estipulado.

Por otra parte, están las remesas que afectan la economía colombiana y más directamente al sistema de seguridad social, pues la gran cantidad de migrantes han tendido a disminuir las cotizaciones al sistema de seguridad social.

Tomando todo lo anterior, los tratados y acuerdos de flujos migratorios han sido tema de estudio de las diferentes entidades del Estado encabezados por el Ministerio de la Protección social en cabeza del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, El Ministerio de Relaciones Exteriores, Defensoría del Pueblo, El Departamento Administrativo de Seguridad - DAS, La Unión Europea y Colombia, Conexión Colombia y por último la Asociación Internacional - AICODE.

Estas Entidades involucradas en el tema han hecho constantemente seguimiento al acuerdo suscrito por ambos países con el fin de ver el cumplimiento de éste, si se está cumpliendo con el objetivo estipulado y además analizar los beneficios reportados y las falencias, por eso transcurridos cinco años de entrada en vigencia del Acuerdo, las Entidades citadas han creado un comité mixto para la regulación y ordenación de flujos migratorios laborales entre Colombia y España y así poder hacer cruce de información sobretodo para conocer el proceso de oferta y selección del personal que se dispone viajar a España, así los empresarios hacen la solicitud ante el Ministerio de trabajo de ese país con el fin de conocer de las vacantes que están disponibles en un listado con un mínimo de 10 vacantes.

En resumen, hoy en día Colombia cuenta con este tratado con España, al cual se le ha dado mucha importancia, sin embargo todavía falta mucho camino por recorrer para que en realidad este acuerdo se cumpla a cabalidad y tenga los mínimos requisitos; así como también hace falta establecer este tipo de acuerdos y tratados con países como Estados Unidos, Venezuela, Ecuador, Panamá, entre otros, que son los países de mayor demanda como destino para los colombianos.

6. HISTORIA DE LAS MIGRACIONES LABORALES

A lo largo de la historia, las migraciones en Colombia han sido parte del día a día, convirtiéndose en un hecho importante que ha caracterizado al país, no solo por las causas que llevan a que esto ocurra, si no por las consecuencias que esto acarrea. En un principio las migraciones eran hacia al interior del país, debido a causas y factores como la violencia que originó un desplazamiento forzado. Sin embargo con el pasar de los años, estas migraciones ya no solo eran forzadas por la violencia en sí, si no también dadas por la búsqueda de mejores oportunidades laborales y por ende económicas, necesidades que se fueron desarrollando a su vez como consecuencia de las secuelas económicas y falta de oportunidades que estaba dejando la violencia.

Estas migraciones, se convierten en un problema de seguridad social puesto que a lo largo de la historia hasta nuestros días, las migraciones laborales se han visto simplemente como una libertad formal que se da en búsqueda de nuevos horizontes, siendo hasta muy pocos años tocado como un tema que abarca la seguridad social, pero hasta el momento no se le ha dado la importancia que se merece dentro del campo de la seguridad social. Por lo tanto, dado el auge de las migraciones laborales hoy en día, se deberían plantear y ver las migraciones laborales como un *derecho social*, en la que los emigrantes tengan atención en salud, en pensiones y en la seguridad social en general, en todos los países del mundo.

En la actualidad, Colombia tiene dos características, es un país abierto con las menores restricciones a las corrientes de inmigrantes, pero es un país que por el terrorismo se ha convertido en las últimas décadas en expulsor de ciudadanos, siendo el 8 por ciento de los colombianos que viven hoy por fuera, los obligados a dejar el país por el terrorismo. Por lo tanto, es importante ver como han ido evolucionando las migraciones, sus causas y entender porque para el país estas migraciones se convierten en un tema de seguridad social, al ver que Colombia se ha convertido en un exportador de personas con capacidad para trabajar en otros países.

Las migraciones en Colombia se han dado en dos direcciones: hacia al interior como hacia el exterior, tomando más importancia las últimas en los últimos años, sin embargo es importante retomar las migraciones internas para poder abarcar la evolución hacia las migraciones externas, las cuales son objeto del presente trabajo.

6.1 MIGRACIONES INTERNAS

El desplazamiento interno de personas en Colombia ha tenido causas económicas, sociales y políticas. La disputa por el control de la tierra, la búsqueda de mejores condiciones de vida y las persecuciones por motivos ideológicos o políticos han sido factores de los desplazamientos internos de población. Estos en su mayor parte son de tipo rural y se pueden clasificar en individual o familiar, en el que se desplaza un individuo o una familia entera y el éxodo masivo, cuando se desplazan poblaciones enteras por amenazas de genocidio o por enfrentamiento en sus cercanías de la guerrilla, de los paramilitares y de las fuerzas militares del estado colombiano.

En todos los años, la causa que ha generado mayor número de migraciones internas en Colombia ha sido la violencia ejercida por grupos armados contra sectores de la población, movidos por el interés de adquisición masiva de tierras, o de controlar regiones o territorios del país; también por no compartir las posiciones políticas de las poblaciones obligadas a desplazarse, o simplemente porque la población que habita en regiones que son escenario del conflicto armado es considerada por uno de los bandos enfrentados como su enemiga¹.

Las migraciones internas forzadas ocasionadas por la violencia armada, social o política, han tenido momentos en los cuales se han tornado más críticas. Uno de ellos fue el período conocido como el de la violencia, que se originó con la muerte en plaza pública del caudillo liberal Jorge Eliécer Gaitán el 19 de abril de 1948. Ello dio paso al enfrentamiento armado entre los dos partidos políticos más tradicionales en Colombia, el liberal y el conservador, llevándose a cabo una lucha por el control político, económico y social del país. Esta disputa terminó arreglándose con la creación del frente nacional como un acuerdo político cuya finalidad era terminar con la violencia; en la que los dos partidos políticos resolvieron alternarse el poder cada cuatro años.

Este conflicto se extendió entre los años 1946 a 1960 y que por su magnitud determinó en gran medida el cambio en la relación población rural-población urbana. Colombia pasó a convertirse en un país de municipios y ciudades, en las cuales las cifras hablan por si solas: En 1938 solamente el 30.9 por ciento de la población colombiana residía en las áreas urbanas, cifra que ascendió al 39.6 por ciento en 1951, al 52.1 por ciento en 1964 luego al 63.1 por ciento en 1973, posteriormente al 67.2 por ciento en 1985, al 72.3 por ciento en 1994, y para el año dos mil al 78.9 por ciento, con todas las consecuencias que se derivan de una ocupación desordenada y masiva de las ciudades, en cuanto a la prestación de servicios públicos y satisfacción de necesidades básicas².

¹ CAMACHO, Álvaro y GUZMÁN, Álvaro. *Ciudad y violencia*. Bogotá: Ediciones El Foro Nacional, 1990. p. 305

² www.dane.gov.co

En los años ochenta, continúa presentándose con gran intensidad el desplazamiento individual, al cual no se le da la importancia adecuada, hasta la aparición de nuevos actores principales como el paramilitarismo y la influencia económica del narcotráfico como un agente dinamizador del conflicto.

En la década de los noventa el conflicto armado crece a niveles que originan desplazamientos masivos hacia las cabeceras municipales, provocando gran presión sobre las autoridades municipales y estas a su vez sobre las autoridades departamentales y nacionales. El desplazamiento ha afectado a regiones enteras del país, especialmente los departamentos de Antioquia, Bolívar, Córdoba, Cesar y Caquetá, donde la población huye hacia las capitales departamentales como medida desesperada para salvar sus vidas. En la tabla uno, se observa cómo de esta manera las ciudades intermedias conocen un aumento significativo de su número de habitantes.

Tabla 1. Población de las Zonas de Mayor Incidencia del Desplazamiento Forzado por la Violencia Armada en los Últimos Nueve Años

<i>Departamento</i>	Censo de 1985		Censo de 1994	
	<i>Población total</i>	<i>Población capital</i>	<i>Población total</i>	<i>Población capital</i>
Antioquia	3.888.069	1.418.555	4.799.609	1.698.777
Bolívar	1.197.623	491.368	1.406.545	661.830
Córdoba	913.686	187.466	1.131.785	266.840
Cesar	584.631	142.771	757.096	247.942
Caquetá	214.473	66.430	298.760	101.274

Fuente: Departamento administrativo nacional de estadística DANE 1997.

Durante los últimos años se han observado casos de innumerables desplazamientos masivos en todo el país; en el período de 1985 a 1994 hubo un total de 650.000 desplazados. En los años recientes las cifras anuales han ido creciendo: 89.000 en 1995, 181.000 al año siguiente y 257.000 en 1997. La década de los noventa y en especial los años 1996 y 1997 es el período de mayor auge del problema³.

En 1997 y los primeros meses de 1998 fueron excepcionalmente graves y difíciles para la población que vivía en las zonas de conflicto armado. Especialmente, porque sus actores, particularmente los paramilitares y los grupos guerrilleros, han hecho de la población civil un objetivo militar; ante los homicidios en masa, desapariciones forzadas y las amenazas de muerte de cientos de pobladores han tenido que salir, masiva, familiar o individualmente de sus lugares de residencia y trabajo hacia los cascos urbanos de los municipios más cercanos y las zonas suburbanas de las grandes capitales. Estas dinámicas explican las razones

³ www.red.gov.co

económicas, sociales y políticas, que tienen los diferentes actores del conflicto, en las distintas disputas regionales que existen por el control territorial en el país.

En este proceso se encuentra la lógica de desocupar y repoblar zonas con población participe de los proyectos socio-políticos y económicos del estado, paramilitares, narcotraficantes y guerrilla.

La violencia en los años noventa hizo que un promedio de seis hogares fueran desplazados cada hora, debido a una estrategia político-militar que en algunos casos estuvo ligada a fuertes intereses económicos y que se sustenta en el terror y la violencia indiscriminada contra de la población civil ajena a la confrontación armada. Fueron, más o menos, 159 familias que diariamente emigraron, en contra de su voluntad, durante 1997, lo que constituye un dramático crecimiento de las cifras de desplazados en medio de la crítica situación de la falta de respeto a los derechos humanos y humanitarios en Colombia. Aproximadamente, 257 mil personas huyeron aterrorizadas en 1997, como medida desesperada para salvar sus vidas; todo esto ante la mirada, incapaz de gobernantes y el Estado, incapaces de garantizar sus derechos fundamentales y la consecuente agudización y expansión del conflicto armado interno⁴.

La principal característica del desplazamiento forzado durante los noventa fueron las acciones de tierra arrasada de los actores armados, en especial de grupos paramilitares, que siguieron su estrategia de matar guerrilleros fuera de combate. Los éxodos en masa representaron el 28 por ciento del total de los desplazados, en Colombia durante 1997. Es decir, alrededor de 71.960 colombianos que huyeron masivamente, dejando caseríos, veredas y pueblos abandonados, porque así lo decidieron los actores armados que se disputan territorios⁵.

En este panorama se produjo el refugio de hecho de un número considerable de colombianos, provenientes de Urabá chocoano al vecino país de Panamá, en otra manifestación de la agudización de un conflicto que empieza a desbordar las fronteras nacionales.

Sin embargo, la gran mayoría de los desplazados por la pugna armada y la violencia siguen siendo aquellos que huyen en forma individual o familiar, en un proceso de desarraigo disperso y silencioso, que se asienta en las ciudades medianas y grandes. En precarias condiciones sociales, económicas y en medio de la desprotección y el abandono del Estado. Son hombres y mujeres provenientes del campo o de pequeñas poblaciones rurales, que huyen de las amenazas de los paramilitares, la guerrilla o las fuerzas de seguridad del Estado, o del mismo miedo que les producen sus acciones de muerte y destrucción.

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

Esta modalidad de desplazamiento individual y familiar, también se explica ante las manifestaciones de intolerancia, discriminación y persecución contra los desplazados, también hay sectores de opinión que insisten en relacionar, los índices de inseguridad y delincuencia de algunas ciudades, con el incremento del desplazamiento forzado.

Son acciones y opiniones que intentan justificar un tratamiento de orden público y de seguridad Estatal a un problema esencialmente humanitario, que requiere de un esfuerzo mancomunado de toda la sociedad, especialmente en los niveles de atención y protección.

Lo anterior a su vez da paso a que se desencadenen procesos de migración externa debido a la falta de capacidad del Estado para ofrecer a estos colombianos las condiciones de seguridad necesarias y de educación para poder sobrevivir, saliendo a buscar oportunidades en otros destinos que en algunos casos sí se las pueden ofrecer, mientras que en otros llegan sin seguridad social y son discriminados socialmente.

6.2 MIGRACIONES EXTERNAS

La emigración de colombianos no es un fenómeno nuevo, sin embargo, su rapidísimo crecimiento, la heterogeneidad de sus orígenes regionales y extracción social, así como la pluralidad de itinerarios y destinos que ha alcanzado en los últimos años han sido sucesos impactantes. Estas migraciones laborales hacia otros países, son simplemente otra manifestación de la agudización del conflicto nacional que empieza a desbordar las fronteras nacionales.

La migración colombiana ha tenido diferentes períodos obedeciendo a diferentes coyunturas. No obstante, una misma razón, mejorar la calidad de vida, es la que siempre ha impulsado a emigrar a los colombianos.

Durante los años 50 en Colombia se empezó a desarrollar la violencia bipartidista, dándole paso al conflicto actual, que sumado a la excelente oferta de mano de obra internacional, provocó la primera ola migratoria en Colombia.

Para esta época, una gran flexibilidad migratoria en las políticas del mundo, auge petrolero en Venezuela, por el alza de los precios del crudo y el fortalecimiento del bolívar pusieron a ese país como principal destino migratorio.

A mediados de los sesenta, Estados Unidos abrió las puertas a la inmigración latinoamericana, caribeña y asiática en general, mientras declinaba la inmigración europea. Aunque la presencia colombiana era muy baja, en este período se sentaron las bases para el traslado masivo de colombianos que, desde entonces, se han ido al norte en flujos intermitentes. En esta oleada inicial abundaban los universitarios, en particular médicos e ingenieros. Dos regiones fueron las zonas

de mayor atracción de colombianos: el área metropolitana de Nueva York y el sur de la Florida. La abundancia de oportunidades de empleo, ser el centro del comercio mundial y el ambiente multicultural inherente a una metrópoli de inmigrantes, se cuentan entre sus atractivos principales, así como presencia de inmigrantes hispanohablantes (puertorriqueños y cubanos) facilitó la entrada de los colombianos.

Los inicios de la migración masiva se remontan a la década de los sesenta, periodo que coincide con el fin de la violencia en Colombia y el arranque de la prolongada guerra que persiste hasta hoy; así como también, con la introducción de reformas significativas a las leyes estadounidenses de inmigración que, por primera vez en la historia, asignaron cuotas de inmigración a todos los países del mundo, sin distinción de raza o etnicidad. De igual forma, estas nuevas leyes autorizaron la reunificación familiar a los inmigrantes legales, mecanismo que, eventualmente, se convertiría en la forma principal de obtener una visa de residencia en Estados Unidos.

Otro factor que incrementó la salida masiva de colombianos fue la alta demanda de mano de obra de la economía venezolana, debido a la expansión ocasionada por el auge petrolero a comienzos de los setenta, sin embargo, este flujo migratorio a Venezuela desaparecería a finales de los ochenta cuando el auge petrolero llegó a su fin y la sociedad junto con la economía del vecino país entraron en crisis.

En 1970, el desempleo y la caída de los precios del café animaron a la población a emigrar a Ecuador, desplazamientos que se remontan desde mediados del siglo XX. Panamá, después de su separación, se convirtió en un apetitoso destino, por el comercio que allí se movía gracias al canal interoceánico.

A mediados de los setenta y principios de los ochenta, Europa continúa siendo el destino principal de las elites socioeconómicas, surgiendo en Inglaterra un proceso que abriría un importante puente para la heterogeneidad social que se observa hoy en día pues el gobierno inglés autorizó el enganche de mano de obra extranjera no calificada para trabajar en el entonces creciente sector de servicios comerciales, sobre todo limpieza industrial y comercial, así como hoteles y restaurantes. Un grupo significativo de colombianos, en su mayoría mujeres, estimado entre 4 mil y 10 mil, muchas de ellas del Eje Cafetero y del Valle del Cauca, fueron contratadas por este medio como empleadas temporales con contratos renovables cada año. Estas trabajadoras fueron la conexión, fuente de información y apoyo logístico para muchos colombianos y colombianas que tomaron la opción migratoria (Guarnizo, 2006).

Y debido al deterioro de la economía nacional y al deterioro de la situación, hacia finales de los años ochenta y principios de los noventa, el auge del narcotráfico fomentó la economía subterránea creando una bonanza ficticia en el país.

Posteriormente, la caída del narcotráfico en Colombia generó un desequilibrio económico, político, social y militar aún más agudo, generalizándose la violencia, pues ya no se generaba el flujo de recursos proveniente de ese tipo de actividades, haciendo que varias empresas tuvieran que cerrar sus negocios e incluso quebraran, lo cual fortaleció a Estados Unidos como el destino más apetecido en la historia de las migraciones de colombianos.

Fue así como Colombia se fue pasando de ser un país exportador de productos básicos a uno exportador de mano de obra, esto debido a múltiples factores internos y externos, como lo es el caso del deterioro de la economía nacional, especialmente desde finales de los ochentas e inicios de los noventa, como resultado de la introducción de profundas reformas estructurales de corte neoliberal, que trajeron como resultado la quiebra masiva de miles de empresas privadas, incapaces de competir ante la apertura económica en los noventa. A esto se unió el colapso en los precios internacionales del café, que postraron no sólo la región de mayor estabilidad económica hasta entonces, el Eje Cafetero, sino que llevó a la quiebra a miles de productores, lo cual contribuyó al aumento del desempleo y redujo, sustancialmente, una de las principales entradas de divisas del país.

Las reformas implicaron recortes significativos en la nómina de empleados oficiales, incluyendo aquellos licenciados por la privatización de empresas públicas, pero que, en general, no lograron reposicionarse en el mercado laboral privado. Además esta serie de cambios estructurales, rápidos y drásticos, provocaron el incremento del número de colombianos, con títulos universitarios, desempleados o subempleados en el contexto de una economía caracterizada por tasas históricas de desempleo abierto y de informalidad económica. En el nuevo mercado laboral nacional, la redundancia de profesionales universitarios y la abundancia de jóvenes trabajadores entrando al mercado por primera vez, resultó ser la muerte laboral de todos aquellos que eran mayores de 30 años, sobre todo mujeres. Esta última, es una de las causas para que los colombianos hayan emigrado a países España, Italia e Inglaterra, en busca de mejores oportunidades.

Además del deterioro económico, el país enfrentó el deterioro de su situación política, social y militar, la generalización de la violencia, de la droga, los desfalcos políticos que contribuyeron a generar un ambiente de inseguridad e incertidumbre en el que, la emigración, surgía como una salida viable y hasta recomendable para sectores cada vez más amplios de la sociedad.

Otros factores que contribuyeron de manera significativa a generar las condiciones para la masificación de la emigración colombiana fueron la consolidación y expansión del mercado internacional de las drogas, pues el aumento de la demanda y oferta de drogas ilícitas generó, a su vez, una demanda creciente de mano de obra para trabajar en el negocio. El enganche de personal por los carteles de la droga, tanto en Colombia como entre los colombianos residentes en el exterior,

para sus operaciones comerciales y necesidades logísticas como transporte y distribución, se convirtió en un medio más para emigrar. Aunque la proporción de los emigrantes conectados con el narcotráfico es muy reducida,⁶ el estigma de éste ha marcado a los emigrantes, particularmente desde los ochenta.

Asociado con la emigración ligada al tráfico ilícito de estupefacientes y drogas, está otra clase de emigración que, aunque mucho menos numerosa, ha resultado muy nefasta para la imagen de los colombianos en el exterior: la ligada a la delincuencia común, pues algunas redes de delincuentes de las ciudades colombianas, tomaron rumbo hacia Estados Unidos y Europa, donde hoy en día han establecido operaciones delictivas.

Por otro lado, la consolidación y maduración de las redes sociales transnacionales sirven no sólo para facilitar el camino para los flujos recientes de colombianos, sino que funcionan también como brújula que orienta el destino final que los nuevos emigrados toman. Familiares, amigos y conocidos, radicados en el exterior en las últimas cuatro décadas, abren puertas y facilitan la migración a aquellos cuyas expectativas en el país resultan insostenibles. La vieja generación de emigrantes provee apoyo logístico e informativo para los recién llegados, que va desde dar información sobre el sistema migratorio y el país de destino, hasta la provisión de apoyo legal, vivienda, empleo y préstamos para financiar su estadía inicial.

La ola de migraciones más importante se dio en los años 90: por la violencia política y la crisis económica, teniendo como principales destinos Estados Unidos y España, las otras migraciones a Ecuador y Venezuela han sido igualmente importantes, pero no han alcanzado la significación de la última oleada. En 1990, la migración de los colombianos estuvo motivada principalmente por la crisis económica de 1998, en la cual la producción decreció un 4,2 por ciento. Durante este período el 63 por ciento de los que emigraron lo hizo por razones económicas, y el 20 por ciento, por razones de seguridad.⁷

A partir de los noventa, las los destinos de las migraciones colombianas se fueron diversificando debido a las condiciones socioeconómicas en el país anteriormente descritas y a las restricciones legales a la inmigración en Estados Unidos. Cuando las fronteras estadounidenses se cerraron en los noventa, por el significativo aumento en el volumen de emigrantes colombianos, fueron surgiendo destinos importantes como Canadá y Europa, sobre todo en España, Inglaterra, Italia, Francia y Alemania. Hoy en día, los que no pueden irse para Estados Unidos o Canadá, se van a Europa; los que no pueden ir ni a Europa ni a Estados

⁶ Para mediados de 2003, el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia estimaba la población carcelaria colombiana, en el extranjero, en unas 12,000 personas. mayoría de las cuales había sido detenida por delitos relacionados con el transporte y comercialización ilícita de drogas (Colombia Nos Une, 2003; comunicación personal).

⁷ PALACIO Garcés Sarita, ¿Por qué se han ido?, En: Revista Semana Bogotá D.C., Edición 1.278, 2006.

Unidos, van a México, Centro América (Costa Rica), al sur del continente, al Caribe (República Dominicana). Paralelamente, se empieza a ver el crecimiento de la migración a países asiáticos como Japón, sobre todo de mujeres solteras. De igual forma se empieza a ver una creciente movilidad e interacción entre los colombianos residentes en Estados Unidos y en Europa. (Ver anexo A)

Así mismo dentro de los países de destino se observa la multiplicidad de destinos y la creciente movilidad entre ellos. En Estados Unidos, por ejemplo, se ve el surgimiento de nuevos destinos importantes que hasta hace 10 ó 15 años no figuraban en el itinerario migratorio colombiano, como Atlanta, Chicago, Houston y el área de la bahía de San Francisco.

Por el lado de Europa, la situación es un poco diferente ya que la movilidad se da no sólo al interior de los países receptores, sino a través de las fronteras nacionales europeas debido a las oportunidades laborales y sociales que encuentran los colombianos, así como por las facilidades de movilidad transfronteriza otorgadas por la integración de la Unión Europea. Un caso ejemplar se observa en España, donde una proporción significativa, tiende a moverse hacia otros países en busca de otras oportunidades, debido a las condiciones adversas que usualmente afrontan los colombianos, como bajos salarios, empleos marginales, marcada discriminación y racismo.

Londres es una ciudad a la cual llegan muchos colombianos después de haber emigrado a España, pues allí se trabaja y gana mucho mejor pues se siente menos la discriminación. Italia, Alemania, Francia y otros países, también son tenidos en cuenta con la expectativa de conseguir mejores salarios y condiciones de vida más atractivas, y para reconectarse con familiares y amigos.

Si bien es cierto que anteriormente, los demás países recibían sin menos restricciones a los colombianos y a otros, hoy en día la situación se ha vuelto muy crítica para los emigrantes, porque día a día se le ponen más trabas y más restricciones legales, haciendo que la única salida para los emigrantes sea el asilo político como única alternativa viable para la inmigración legal, haciendo que millares de damnificados de la situación económica y política de Colombia se conviertan en refugiados políticos en el exterior.

Si bien se ha visto, desde la segunda mitad de siglo XX, millones de colombianos han abandonado el país como solución a problemas como la inseguridad y la pobreza generados por la falta de empleo. Cada una de estas oleadas estuvo impulsada en su gran mayoría por las difíciles situaciones económicas que tenía y tiene el país. Estas personas se van en un momento de desespero a otros destinos en busca de mejores oportunidades sin tener algo asegurado en el país que han elegido como destino.

Esta desprotección de los emigrantes colombianos se da por la falta de apoyo por parte del gobierno colombiano y del gobierno de otros países, quienes no tienen entre sí los acuerdos necesarios para que las personas que emigran hacia otros países sean respetadas y tengan oportunidades en otros países.

El tema de las migraciones debería convertirse en el primer imperativo de la globalización, es incomprensible que se le asigne más importancia al flujo de capitales que a las consideraciones sociales con los migrantes. Siendo así, la migración debe ser entendida no como una libertad formal sino como un derecho social, que en consecuencia vaya acompañado por unos acuerdos que nos obliguen a todos en materia de seguridad social, con el fin de que las personas que se encuentren en otros países puedan ejercer el derecho de acceso a la seguridad social como un ciudadano más.

Lamentablemente, hoy en día hay pocos acuerdos entre los países, para que los servicios de afiliación pensional se presten entre un país y el otro y los acuerdos para que un emigrante de un país, en el país receptor, le preste los servicios de seguridad social relacionados con la salud. A excepción de España, el resto de Europa ha sido demasiado restrictiva con los inmigrantes. Por ende, es importante la integración de la seguridad social como factor esencial para poder desarrollar la migración como derecho social. Acompañar el libre tránsito de inmigrantes, de los acuerdos de seguridad social sería un gran paso.

Por lo anterior, es importante que los gobiernos se den cuenta de la importancia que pueden tener los tratados bilaterales de flujos migratorios, no solo por dar una mejor calidad de vida a las personas que emigran, si no por los beneficios que este tipo de acuerdos traería para cada uno de los países.

Por ejemplo, en Colombia, este flujo de migraciones ha pasado de ser un problema nacional a uno internacional, pues muchas personas llegan indocumentadas a otros países convirtiéndose en refugiados, y quedando expuestas a maltratos y abusos de países vecinos y amigos, bajo la consideración de que se trata de narcotraficantes o de colaboradores de los actores armados colombianos, y es aquí donde son comprensibles las leyes de extranjería cuyas murallas quieren detener los sueños de paz, de vida y de orden de estos desterrados de la guerra. Pero para los refugiados la globalización no opera como un derecho a elegir territorio y aspirar a un trabajo, la globalización es una empresa que rechaza en la mayoría de los casos la libre circulación de fuerza de trabajo y lo paradójico es que las nuevas restricciones invitan a una globalización de la criminalidad y la delincuencia común, por lo cual se hace necesario un cambio de la agenda del desarrollo.

Hay miles de colombianos que han huido del país en busca de refugio para poder sostenerse a sí mismos y a sus familias, que lo han hecho por las condiciones de crisis viéndose obligados a optar por la única alternativa legal disponible: el asilo

político. Pero las condiciones macroestructurales no son las únicas que deciden la salida y suerte de los colombianos en el exterior. La determinación de quién, cómo y a dónde se sale está condicionada la interrelación entre múltiples factores que operan en varios niveles, incluyendo las condiciones individuales (si se es mujer u hombre, blanco o no, acomodado o pobre, de una región u otra del país, etcétera); el contexto sociopolítico y económico nacional; la existencia de una migración antigua en varios países del mundo y su conexión con ella; la relación de Colombia con esos países, y los cambiantes regímenes legales de inmigración en los países receptores.

Debido a esa multiplicidad de factores, se deduce que los emigrantes son personas de diferentes clases sociales, calificadas, no calificadas, obreros, profesionales en busca de mejores ingresos, empresarios en busca de seguridad y estabilidad, personas acosadas por su posición de clase o por sus ideas políticas; refugiados de izquierda y derecha, perseguidos y perseguidores.

La última ola emigratoria, indiscutiblemente la más grande en la historia del país, la conforman, en gran medida, personas con un nivel de escolaridad más alto que la media nacional: profesionistas con títulos universitarios, pequeños y medianos empresarios, jóvenes de clase media que buscan realizar sus estudios en el exterior, con el fin de quedarse allí. Sin embargo, esta migración también incluye personas de sectores marginados de la sociedad, inclusive aquellos con antecedentes delictivos que se han dedicado en el exterior a otras actividades, exacerbando el estigma negativo que pesa sobre los colombianos.

En resumen, se puede decir, que dado su volumen y diversidad sociodemográfica y regional, la población colombiana residente en el exterior es un fiel reflejo del país, en tanto su complejidad social, política y militar actual; y que dada la situación actual, el gobierno no puede dejar que los colombianos en el exterior queden desprotegidos en el tema de la seguridad social, haciéndose muy importante los acuerdos con otros países.

6.3 ACCIONES FRENTE A LAS MIGRACIONES EN LA ACTUALIDAD

Europa y los países desarrollados atraen un número importante de inmigrantes cada año, pero ha venido fallando consistentemente en su manejo y administración.

La situación es tal que países como Francia, Italia y España tienen muchísimos problemas con la administración de estas migraciones: En España actualmente los inmigrantes representan el 8,7% de la población total, llegando ya a los 44 millones. A los españoles les preocupa que la inmigración ilegal se esté saliendo de control, pues cada año a las costas Canarias y mediterráneas están llegando cerca de 21,000 inmigrantes ilegales procedentes del África y el Mahgreb. En el caso de Italia se están ensayando nuevas tácticas: Lanzar a los inmigrantes fuera

del país. Pero este procedimiento también ha probado ser insatisfactorio. El caso de Francia muestra que el Ministerio del Interior insiste en que no aceptará masas reguladas de inmigrantes, así mismo varios intentos para lanzar inmigrantes ilegales han fallado.

En el caso de los EUA, ya son notorios los intentos por impedir la inmigración ilegal con medidas propuestas como el muro en la frontera con México, desconociendo los tratados bilaterales sobre migraciones laborales.

Canadá, Australia y Nueva Zelanda han venido manejando, con todas las naciones del mundo un programa de migraciones reguladas para trabajadores y familias que son considerados aptos laboral y demográficamente.

En el caso Colombiano, se ha registrado como antecedente el acuerdo de cooperación entre el Gobierno Español y el de Colombia para el envío de personal técnico y tecnológico, seleccionado por el SENA, y que luego irá como migración laboral a España.

Actualmente se adelantan los acuerdos y estudios para que las cotizaciones por seguridad social en pensiones, tengan movilidad entre España y Colombia en lo que se refiere a las cuentas de ahorro individual.

Hoy en día, tanto la OIT como las Naciones Unidas trabajan en reglamentación, foros y documentos que permitan tener posiciones y políticas inteligentes con respecto de las migraciones laborales.

Actualmente Colombia y Panamá fijan los convenios y acuerdos para las migraciones laborales de Colombianos que participarán en la ampliación del Canal de Panamá, acuerdos en los que de nuevo el SENA hará la selección de personal técnico y tecnológico para el cuerpo de supervisores y líderes de cuadrillas de construcción en el nuevo canal.

Desde el punto de vista geo-político se concluye que Colombia debe propender, como lo han hecho otros países, en buscar fuentes de empleo para sus nacionales en el extranjero propugnando por una mayor cantidad de convenios de cooperación para migraciones laborales capacitadas.

Es necesario comprender que es política de seguridad y protección social a los nacionales buscar fuentes de empleo adicionales a las nacionales, mediante la ubicación y colocación de colombianos calificados en otros países, así su estancia sea temporal.

Colombia debe aprovechar su liderazgo actual en la colocación de sus nacionales calificados en el exterior. Aprovechando sus fortalezas demográficas, en educación formal y técnica. En el concierto mundial países subdesarrollados como

Filipinas, México y Marruecos han logrado acuerdos migratorios de trabajadores que disminuyen enormemente sus tensiones de desempleo.

No puede desconocerse que el mundo está presentando unas migraciones anuales de 191 millones de personas en el 2005 que en 1990 eran 155 millones y que 127 países se preparan para asistir al primer foro mundial sobre migraciones laborales, organizado por las Naciones Unidas el año entrante en Nueva York.

7. FLUJO MIGRATORIO DE COLOMBIANOS EN LOS DIFERENTES PAÍSES DEL MUNDO EN BUSCA DE MEJORES OPORTUNIDADES DE TRABAJO

Para poder definir el impacto que han tenido las migraciones laborales en la seguridad social, es necesario conocer cuántos colombianos hay en el exterior y en que condiciones se encuentran.

7.1 CANTIDAD DE COLOMBIANOS EN EL EXTERIOR

La emigración de colombianos no es un fenómeno nuevo. Sin embargo, lo que sí es nuevo, es su rapidísimo crecimiento, la heterogeneidad de sus orígenes regionales y extracción social, así como la pluralidad de itinerarios y destinos que ha alcanzado en los últimos años. Según datos oficiales del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, más de cinco millones de colombianos residen, en la actualidad, fuera del territorio nacional.

La mayoría de emigrantes se dirige hacia los países vecinos, siendo Estados Unidos, España, Venezuela y Ecuador los destinos más buscados, pero sin ningún tipo de seguridad social ni económica, por la falta de acuerdos entre las naciones, lo que acarrea problemas tanto para las personas que emigran como para los países involucrados.

Según la Organización Internacional para las Migraciones, los colombianos emigrantes viajan al exterior y se instalan en otros países buscando una mejor calidad de vida, mayor seguridad y mejores ingresos económicos, y por su parte los países desarrollados han impulsado el flujo migratorio por el déficit en la mano de obra y el envejecimiento de su población.

De acuerdo al censo realizado en el 2005, 296.233 hogares colombianos manifestaron haber emigrado, de los cuales el 23,1 por ciento pertenece al Valle del Cauca, el 17,6 por ciento a Bogotá, el 13,7 por ciento a Antioquia, el 6,9 por ciento a Risaralda y el 5,8 por ciento al departamento del Atlántico.⁸

En el tabla dos, se puede observar de los Colombianos que emigraron, a qué países se fueron y a qué porcentaje corresponden:⁹

⁸ www.dane.gov.co

⁹ Ibid.

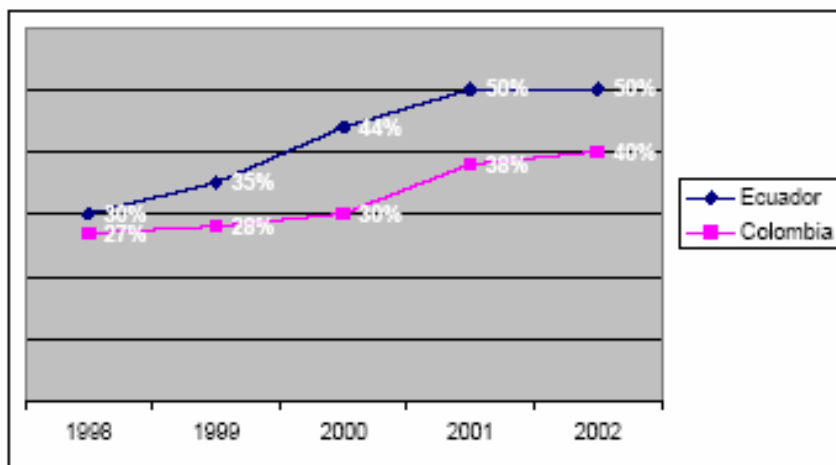
Tabla 2. Países de Destino de los Emigrantes Colombianos

País al que llegan	Cantidad de Colombianos	Porcentaje de Colombianos
Estados Unidos	1'165.887	34,7%
España	776.148	23,1%
Venezuela	616.254	18,3%
Ecuador	79.946	2,4%
Panamá	43.305	1,3%
Costa Rica	36.543	1,1%
México	36.542	1,1%
Perú	9.993	0,3%
Bolivia	3.331	0,1%
Otros Destinos	592.930	17,6%

Fuente: Dane

Las anteriores cifras muestran que según el censo del Dane del 2005 hay 3'360.386 de colombianos en el exterior, de los cuales el 53,4 por ciento son mujeres y el 46,6 por ciento son hombres, con edad promedio de 25 años. A continuación, se muestra la evolución de la composición de emigrantes por sexos de los colombianos y ecuatorianos.

Grafica 1. Evolución de la población masculina emigrante, procedente de Colombia y Ecuador 1998-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE Residentes Extranjeros

Durante los últimos cinco años la composición según sexo de las poblaciones procedentes de Colombia y Ecuador se ha modificado. En el caso colombiano las mujeres siempre han sido mayoría pero con tendencia descendente, disminuyendo su representación porcentual desde el 70% registrado a principio del periodo considerado al 60% en 2002. Ecuador comienza el periodo con un sesgo marcadamente femenino del 70% que se reduce al 55% en los datos del 2000 y al 50% para 2002.

Los resultados en ambas colonias hacen pensar en una estrategia familiar de inmigración en cadena, cuyo primer eslabón es la mujer, para a partir de este anclaje sucederse los desplazamientos de los restantes miembros del núcleo familiar.

7.2 SITUACIÓN DE LOS COLOMBIANOS EN EL EXTERIOR

La diversidad de clases, razas y regiones de los colombianos, parece ser más notoria en las ciudades donde la presencia colombiana tiene una historia más larga. Por ejemplo, la fragmentación social y conflictos que afectan al país tienden a reproducirse, más claramente, en los asentamientos de colombianos residentes en Nueva York, Miami, Madrid y Londres, ciudades que, históricamente, han sido puntos de destino importante para los colombianos, mientras que colonias radicadas en San Francisco, Barcelona, Roma y Milán, que son nuevas para los colombianos, la heterogeneidad sociocultural parece ser menor.

En la actualidad, la emigración colombiana hacia Estados Unidos y Europa proviene de las ciudades principales como Cali, Medellín, Pereira y Bucaramanga. Sin embargo, se dan casos de ciertas localidades con tasas de emigración exageradamente altas y concentradas en ciertos destinos como Tulúa, Palmira, y Buga. Los departamentos con la más alta representación son el Distrito Capital de Bogotá, los departamentos del Valle y Antioquia, el Eje Cafetero (departamentos de Risaralda, Quindío y Caldas) así como, en menor cuantía, el departamento de Santander. (ver Anexo B)

Las ocupaciones de los colombianos en el exterior son muy diversas. En Europa, la mayoría labora en el sector servicios, independientemente de la experiencia laboral o nivel educativo, observándose muy poca probabilidad de ascenso social y laboral. En Italia y España, las ocupaciones más comunes de colombianos latinoamericanos, son el servicio doméstico y el cuidado de niños y ancianos. Una minoría está dedicada al trabajo sexual, sobre todo en Italia. En Londres, las actividades más comunes son la limpieza industrial y otros empleos en el sector servicios en hoteles, restaurantes y cuidado de niños, y últimamente se han visto colombianos como propietarios de pequeñas empresas como restaurantes, tiendas de abarrotes, servicio telefónico para llamadas internacionales, servicios de Internet y de envío de dinero.

Por su parte, Estados Unidos ofrece las mejores posibilidades de ascenso socioeconómico, en comparación con Europa, debido, en gran parte, a la más larga presencia y tamaño de la colonia colombiana, que ha abierto más oportunidades para los recién llegados. Pero además, el contexto económico estadounidense ofrece más oportunidades por su tamaño y diversidad de la economía, la alta flexibilidad y desregulación del mercado laboral. Mientras el sector servicios ciertamente ofrece el mayor número de empleos, una proporción significativa de colombianos labora en la industria manufacturera y en la

construcción. Asimismo, la proporción de autoempleados y propietarios de micro y pequeñas empresas es muy importante (Guarnizo y Espitia, 2006). De hecho, las tasas de autoempleo y propiedad de empresas de los colombianos son, proporcionalmente, más altas que las de los cubanos, que se consideran como uno de los grupos de inmigrantes más prósperos y emprendedores en Estados Unidos.

Los colombianos están dispersos en su mayoría en diferentes lugares; a pesar del número creciente de colombianos en ciudades como Madrid, Barcelona, Roma, Nueva York y Ángeles, su tendencia es la dispersión social, antes que la concentración. La desconfianza enraizada en el estigma de la droga, el temor a vincularse con personas que se relacionen con los actores armados del conflicto, o con delincuentes, hacen casi imposible la formación de organizaciones colombianas incluyentes y representativas. Por todo esto, la organización social colombiana tiende a construirse alrededor de círculos estrechos de familiares y amigos cuyas relaciones usualmente provienen se extienden hasta el lugar de origen a la vez que reúnen a personas de estratos sociales similares.

Ante esta situación, lo que impera es la iniciativa individual sobre la grupal. El apoyo es restringido a las personas bien conocidas, mientras que la solidaridad colectiva se da sólo en casos de tragedias naturales en el país o de apoyo a compatriotas en casos de necesidad extrema. Un resultado de este fenómeno es que, a pesar de su tamaño, las colonias de colombianos tienden a escapar de la atención de los gobiernos locales en el exterior y por tanto, a ser ignoradas en la toma de decisiones políticas que las afectan. Indiscutiblemente, esto aumenta la vulnerabilidad de los emigrantes colombianos frente a la sociedad receptora, empleadores y arrendadores de vivienda. Los colombianos en el exterior ven su realidad, sus necesidades y oportunidades en términos individuales, mas no grupales. Esto contrasta con la experiencia de otros grupos de inmigrantes con niveles de escolaridad mucho más bajos, como los dominicanos y mexicanos en Estados Unidos, o aquellos como ecuatorianos y peruanos en Europa, quienes han logrado crear influyentes organizaciones políticas y cívicas, respectivamente, para defender sus intereses y apoyar el avance de su grupo nacional ante la sociedad receptora.

Ahora bien, la falta de solidaridad grupal, parece ser compensada por un profundo nacionalismo individual, una constante preocupación por la situación del país y el mantenimiento de fuertes relaciones de solidaridad con familiares y amigos en Colombia. En algunos casos, esta lealtad se refleja en contribuciones a causas humanitarias y comunitarias puntuales para el desarrollo de sus lugares de origen, la tendencia es que entre más pública sea la actividad, menor la proporción de emigrantes que participan, al tiempo que entre más privada y personalizada sea ésta, como por ejemplo el envío de dinero a familiares, mayor la participación.

La tabla 3 muestra algunas cifras de la participación en actividades políticas de colombianos en Estados Unidos y Europa. Las cifras indican, por ejemplo, que mientras sólo 5% de los migrantes entrevistados en Estados Unidos manifestaron haber donado dinero a partidos políticos colombianos, casi 30% declararon haber hecho donaciones a proyectos específicos de caridad y 70% afirmaron haber enviado remesas para ayudar a sus familiares. Tendencia similar se observa en los datos estudiados provenientes de los colombianos en Europa. Se podría decir, entonces, que en las relaciones transnacionales, establecidas por los colombianos residentes en el exterior con Colombia, predominan las microsociales sobre las macrosociales.

Tabla 3. Participación en Actividades Políticas en el Lugar de Residencia en el Exterior. Sólo Ciudadanos Naturalizados

	Estados Unidos*		Europa**	
	Habitual %	Esporádica %	Habitual %	Esporádica %
Participación política local				
Vota en elecciones locales/nacionales	45.6	–	26.2	16.7
Da dinero a partido político local	16.4	–	1.5	0.0
Participación transnacional				
Miembro activo de partido colombiano	10.0	18.7	4.9	8.0
Da dinero a partido en Colombia	2.3	5.1	0.6	1.9
Participa en actividades políticas en Colombia	3.2	10.6	3.3	8.7
Miembro activo de asociación cívica	7.1	18.0	3.7	9.7
Da dinero para proyectos comunitarios	6.1	18.7	2.0	9.2
Miembro activo de organización filantrópica	13.2	29.9	5.8	16.5
Relaciones microsociales transnacionales	EUA %		Europa %	
Envía remesas	65.6		81.6	
Invierte en Colombia	15.3		6.0	
Tiene miembros de la familia nuclear en Colombia	22.0		23.8	
Tiene miembros de la familia nuclear en otro país	na		4.2	
Tiene familiares en otro país	na		21.3	
Visita Colombia	32.0		74.9	
Conoce programas del gobierno a favor de los migrantes en el exterior	na		7.9	

Fuente: * Encuesta ciepl999 (n=315, véase Guarnizo et al., 2003);

** Encuesta latme-2005 (n=545), véase y Sørensen, 2006

De lo anterior, se deduce que las acciones que buscan afectar las estructuras políticas macro del país, usualmente adelantadas por una pequeña minoría, por lo general logran mínimos efectos en la realidad. Entretanto, la acción más privada, pero al mismo tiempo más común entre los migrantes, que tan sólo busca atender a las necesidades de la propia familia a través del envío de remesas, tiene un

enorme efecto macroeconómico que afecta la balanza de pagos y, en general, la estabilidad macroeconómica del país.

Irónicamente, esta gran importancia dada a las remesas nunca podrá ser materializada en forma de, por ejemplo, poder político para la población migrante, pues el envío de remesas es una acción individual nacida de obligaciones socio familiares, crucial para la sobrevivencia de los familiares que aún residen en el país de origen. Ningún migrante estaría preparado para utilizar estas transferencias como elemento de negociación para lograr, digamos, posibles contraprestaciones del Estado colombiano. En otras palabras, el poder de las remesas es simbólico, irrealizable por aquellos que las generan.

Es aquí donde se empiezan a ver los efectos de la migración en el país de origen como en el de destino en cuanto a desarrollo. Frecuentemente, cuando se habla de migración y desarrollo, se habla de remesas. En casos como el de Colombia, México, El Salvador, República Dominicana y Ecuador, con el énfasis de los organismos multilaterales empeñados en la relación migración – desarrollo, como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Interamericano de Desarrollo y la Unión Europea, las políticas públicas se han enfocado casi de forma exclusiva en las remesas.

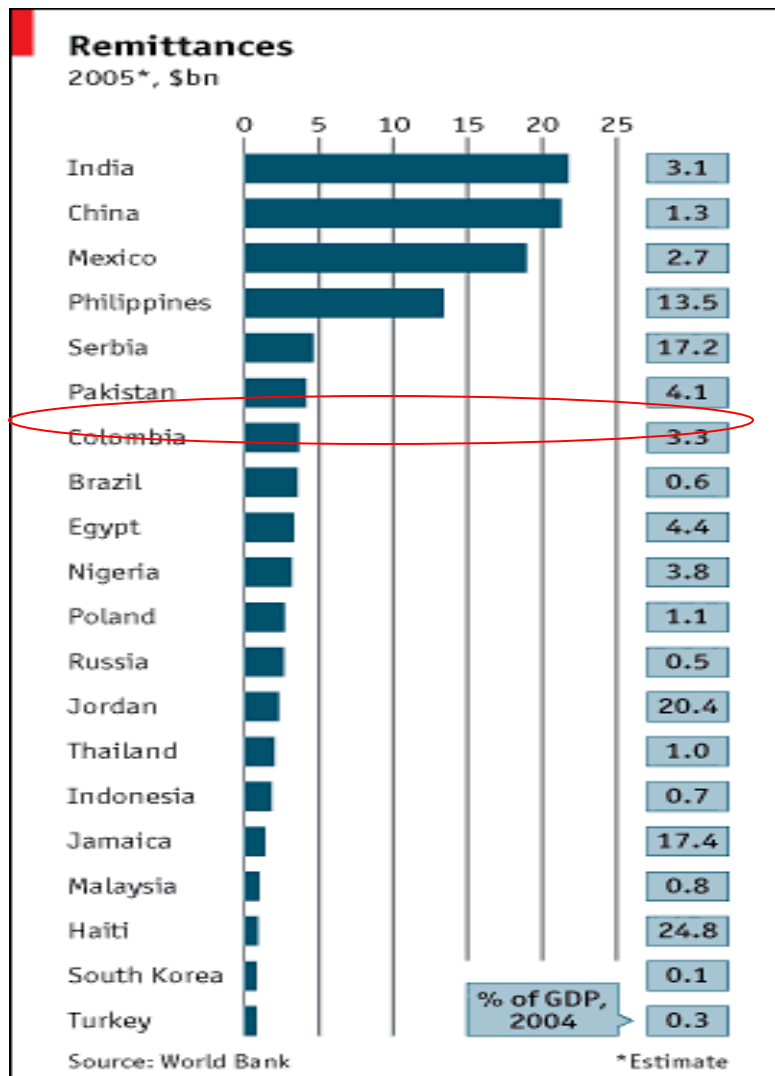
Además de los flujos de remesas familiares, inversiones y ayuda comunitaria, hay una corriente importante generada por la demanda de bienes y servicios de origen colombiano, dada la pretensión de los migrantes de reproducir a Colombia en el exterior. Esta demanda representa una expansión de facto del mercado nacional, un aumento no reconocido de las exportaciones de bienes y servicios que no podría transnacionalizarse sin la presencia de consumidores colombianos que conozcan y aprecien estos productos. Hay múltiples ejemplos de este fenómeno: desde el expendio de refrescos, cervezas y frutas exóticas colombianas, dulces de breva y cierto tipo de papas, hasta la exportación de masa de pan congelada, la cual es horneada y vendida como auténtico pan fresco colombiano en negocios de y para colombianos en el exterior. Lo anterior, contribuye al desarrollo nacional y a su estabilidad macroeconómica.

Las migraciones han generado un gran interés últimamente dentro de la sociedad debido a la importancia que han adquirido las remesas de los colombianos en el exterior en la economía colombiana.

Recientemente el semanario The Economist ha publicado un informe, con base en reportes del Banco Mundial, sobre el valor real de las remesas a los países de economías emergentes. En dicha publicación se presenta a Colombia como receptor, durante el 2006, de cerca de \$ 4,000 millones de dólares provenientes de los dineros que nacionales laborando, legal o ilegalmente en el extranjero, envían a casa.

En el 2005, el monto de la remesas representaron un 3.3 por ciento del PIB, ubicando a Colombia en el octavo lugar con mayor participación de las remesas sobre el PIB.

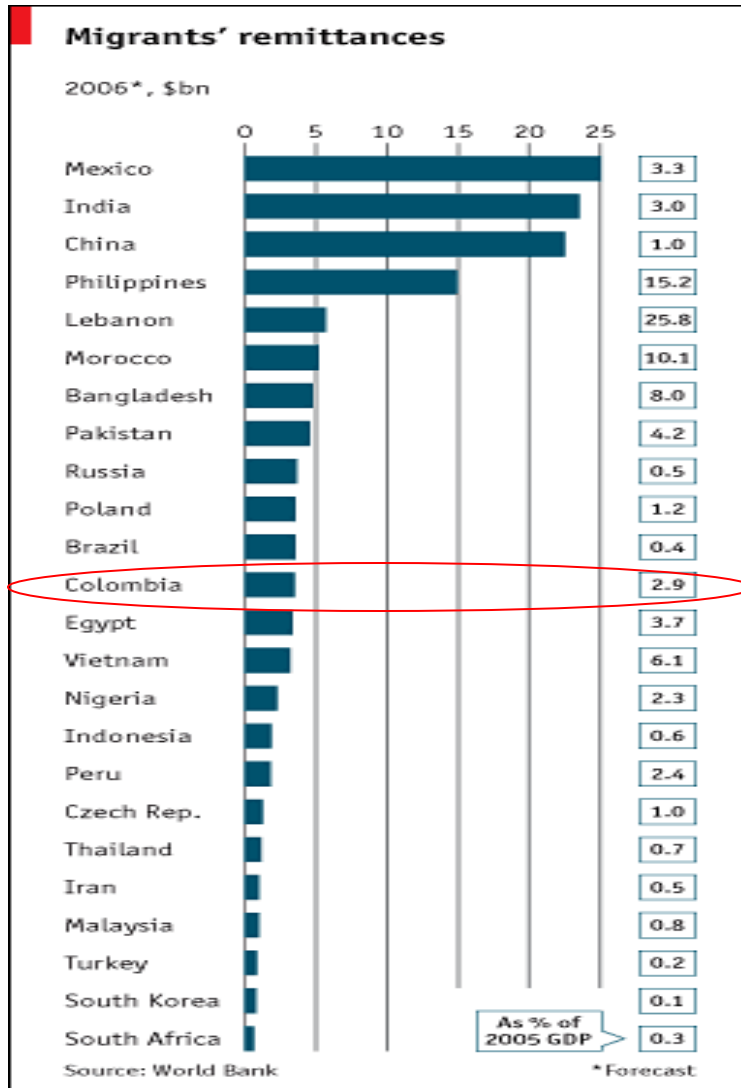
Gráfica 2. Valores de Remesas en 2005 y como % del Pib 2004



Fuente: The Economist – Wold Bank

Por su parte, en el 2006 el monto de estas remesas representó un valor equivalente al 2.9 por ciento del PIB, cifra que supera al producido anual de todas las compañías de seguros generales y de vida en Colombia.

Gráfica 3. Valores Estimados de Remesas 2006



Fuente: The Economist – World Bank

Entre los dos años se observa como el país disminuye de 3,3% del PIB a 2,9 % el valor de sus remesas, pero conserva un valor absoluto equivalente a los mismos \$4,000 millones de dólares. Este indicador, el monto absoluto del valor de las remesas de extranjeros a Colombia, no es otra muestra que el potencial de contribución al PIB de las migraciones laborales.

Países cuyas políticas de migración laboral han sido consistentes durante los últimos años, tales como India, México, China y Filipinas muestran unos valores absolutos destacados y más aún en el caso de Filipinas cuyo monto de remesas representó entre el 13,5% y 15,7% del PIB. Con valores absolutos del orden de los

\$15,000 millones de dólares, cerca de 4 veces el valor de las remesas Colombianas.

Desde otro punto de vista más amplio es importante mencionar que las remesas de trabajadores colombianos en el exterior llegan al país y se distribuyen en hogares con dos o más miembros, de forma tal que su importancia demográfica es muy importante.

Así mismo, cabe destacar la importancia e impacto que tendrían estas remesas en el sistema de seguridad social, más concretamente, que pasaría si los sueldos devengados por los colombianos en el exterior, fueran tenidos en cuenta para aportar al sistema de seguridad social, tema que se tratará en el capítulo nueve.

7.2.1 Contexto e Historia de los Trabajadores Colombianos en Estados Unidos¹⁰. Desde finales de los años 50, Nueva York atrajo a los colombianos que emigraban buscando un mejor futuro económico o escapando de la violencia partidista de la época. Esta zona tenía para esa época una importante presencia de inmigrantes hispanohablantes, sobre todo puertorriqueños y cubanos, factor que atrajo también a los primeros inmigrantes colombianos. Aunque la mayoría llegó a Nueva York, unos pocos empezaron también a asentarse en La Florida.

La segunda ola migratoria de colombianos hacia Estados Unidos comenzó a finales de los años 70 y duró hasta mediados de los 90. Durante esta época inmigraron más colombianos de clase media y alta que buscaban escapar de la violencia del narcotráfico, pero también migrantes asociados a las redes de narcotráfico que establecieron canales de transporte y redes de distribución en el país.

Según el censo de 1970 en Estados Unidos vivían 63.500 colombianos. En 1980, 143.500, y diez años después había 286.000. En 2000 la suma llegó a 509.800, pero el problema con las cifras que arrojan los censos es que muchos de los indocumentados no figuran. El censo 2005 de Colombia indica que, de los colombianos que viven en el exterior, 35.5 por ciento están en este país, es decir, alrededor de 1.200.000 colombianos. Según cálculos del consulado de Colombia en Miami, en la Florida podría estar el 38.6 por ciento de la población colombiana, de la cual el 40 o 50 por ciento podrían ser indocumentados, y en el área de Nueva York, según el consulado podría estar 37.4 por ciento.

Durante los años setenta, los cambios de las variables demográficas que se estaban dando en la población de América Latina y específicamente de Colombia dieron lugar a una creciente migración campo-ciudad, que sobrepasaba las

¹⁰ Extractado de: CARDONA, Ramiro Carmen; CRUZ Inés; CASTAÑO Juanita Castaño. El éxodo de los colombianos un estudio de la corriente migratoria a los Estados unidos y un intento para propiciar el retorno. 1980.

condiciones de la oferta laboral de la industria naciente en las ciudades, altas tasas de crecimiento poblacional, al tiempo que la emigración internacional de colombianos especialmente la llamada “fuga de cerebros” empezaba a representar una preocupación de los gobiernos tanto en Colombia como en América Latina.

Este tipo de emigración era preocupante, pues se entendía como una pérdida de inversión en formación de capital humano, en un gasto de países pobres del Tercer Mundo que al tiempo que generaba escasez de mano de obra calificada en el país de origen, beneficiaba a los países desarrollados, que no habían asumido sus costos de formación. Un antecedente importante de la emigración hacia los Estados Unidos, fue el Acto inmigratorio de 1965 que da prioridad a la migración calificada y a la reunificación familiar, pero también, ocurrió que un notable número de personas que habían establecido su residencia en los Estados Unidos, permanecieron sin documentos regulares a partir de la vigencia de la Ley de 1965. Así mismo ocurrió con muchos de los que siguieron ingresando.

Hacia 1970, se dio un estímulo a la inmigración de profesionales y trabajadores altamente calificados del Tercer Mundo, hacia los Estados Unidos. Antes de la promulgación de esta ley, regían pocas restricciones y el ingreso de extranjeros a los Estados Unidos era relativamente fácil. A finales de los 70 se calculaba entre 250.000 y 350.000 la población colombiana en los Estados Unidos, en su momento la segunda corriente más importante después de Venezuela que era indudablemente el primer lugar de destino de los colombianos.

Los colombianos buscan en general dispersarse para evitar que se les identifique con los traficantes conectados con el transporte y comercio de drogas. El perfil socio-demográfico de los colombianos en la ciudad de Nueva York, con base en los resultados del Censo de 1970 de los Estados Unidos, arroja una población relativamente más joven, con mayor participación laboral que los neoyorkinos, similares niveles de educación pero que no gozaban de las mismas ventajas frente al ingreso.

El perfil socio-económico de la población colombiana era un nivel educativo relativamente alto, tanto con relación al promedio nacional colombiano como al promedio de inmigrantes e incluso con relación a los neoyorkinos. Entre los profesionales, están preponderantemente, los del área de la salud, los ingenieros, y los educadores. Así mismo, se encontraron más mujeres que hombres. Con respecto a la migración femenina, se estableció que la mayoría de las colombianas que laboraban como empleadas domésticas, institutrices y camareras, poseen características muy distintas a sus similares en Colombia, pues estos estaban cubiertos por personas más calificadas.

A raíz de los crecientes movimientos laborales entre países de América Latina y desde estos hacia Estados Unidos y Europa en los setentas, los gobiernos de países latinoamericanos empezaron a preocuparse en cuanto a las medidas a

adoptar para lograr una adecuada regularización y canalización de estos flujos migratorios. Esto da paso a que la Organización Internacional del Trabajo, OIT, cree el proyecto “Regularización y Canalización de Flujos Migratorios Laborales”, en el que participaron entidades como el Ministerio del Trabajo, Colciencias, La Organización Internacional para las Migraciones – OIM, UNICEF, la Universidad del Valle, Universidad de Los Andes, Universidad Javeriana y Universidad Central de Venezuela, las cuales se unieron en el Primer Seminario Latinoamericano sobre Políticas de Migraciones Laborales en Medellín del 8 a 12 de mayo de 1978 y El Segundo Seminario latinoamericano en Cali 8 al 12 de Dic de 1980 y entre 1978-1982.

En este proyecto liderado por la OIT, se encontró que había varios obstáculos para el posible desarrollo de políticas de migraciones laborales, como la falta de información por parte de los organismos encargados de la planificación sobre causas, características y efectos de los movimientos migratorios, la falta de capacitación de los agentes que intervienen en la elaboración y puesta en marcha de los programas y la falta de conocimiento por parte de los distintos sectores de la comunidad sobre causas y efectos de los movimientos migratorios.

En lo ochentas, ocurren dos hechos fundamentales. Por una parte, la realización del Censo 1985 de Colombia, que incluye por primera vez dos preguntas sobre migración internacional. Por otra parte, la diversificación de los países a los que los colombianos emigran.

Los resultados del censo de 1985 permiten en consecuencia una serie de análisis sobre la población en el exterior. Fernando Urrea, (DANE dic 1988), señala que las décadas de 1960 y 1970, constituyeron el periodo de grandes flujos migratorios hacia Venezuela, Estados Unidos y Ecuador. Los factores ligados a la decisión de migrar siempre han estado vinculados con bajos salarios relativos, más importante que la búsqueda de empleo. Una población predominantemente de mujeres y jóvenes y de edades entre 20 a 49 años. La tendencia de migrar hacia los Estados Unidos se mantiene y logra incrementarse significativamente, siendo en parte porque Venezuela y Ecuador empiezan a ser menos atractivos dado que los diferenciales salariales dejan de tener importancia.

Este censo, arroja además, que un 57% del total de los girantes da dinero a sus familias en Colombia, y que estos se encuentran entre las edades de 20 y 49 años, siendo el grupo entre 20 y 29 años, el de mayor peso. Por otro lado, se encontró una población relativamente de mayor edad entre los emigrantes a Estados Unidos y que el 80% de ellos, junto con los de Venezuela, emigraron entre 1978-1980 y que en 1981 se registra un descenso muy marcado de los flujos hacia este último país.

En la siguiente tabla, se puede observar la cantidad de colombianos en el exterior en 1980.

Tabla 4. Estimación de la Distribución de Colombianos en el Exterior en 1980, por país de destino

País de destino	Cantidad de emigrantes	Porcentaje (%)
Venezuela	595.403	59.7%
Estados Unidos	230.634	23.1%
Otros países	171.640	17.2%
Total	997.677	100%

Por otro lado, a partir de la segunda mitad de los años ochenta se presenta una notable restricción en el ritmo de las migraciones hacia Venezuela, por lo cual los destinos de los emigrantes empiezan a diversificarse y se muestra un aumento en el ritmo de la migración hacia los Estados Unidos y Europa, procesos que van a estar asociados con el enfriamiento de la economía venezolana (Díaz, 1996; 2000).

Es en esta época en la que se presenta el cambio de dirección de los flujos migratorios colombianos, de Venezuela hacia Estados Unidos y los impactos de los nuevos flujos crecientes hacia países de Europa. Para esa época, las migraciones laborales se veían más como un efecto que amortiguaba la problemática social y laboral colombiana, dado el incremento de las cifras de desempleo y la baja capacidad de los salarios.

Hacia los años noventa, el gobierno del presidente Ernesto Samper, intenta influir de alguna manera sobre el tema migratorio. El 23 de mayo de 1996, el presidente Samper presentó el programa “Colombia para Todos” que intentó apoyar a los colombianos en el exterior y mejorar la imagen que de ellos se tenía (Díaz, 1999). Este programa incluyó acciones como abrir los consulados a todos los colombianos, dar apoyo jurídico a los presos y asistencia social a los colombianos que lo requirieran; divulgar los beneficios de la doble nacionalidad; sistematizar la información sobre los colombianos que viven en el exterior, y un esfuerzo publicitario para influir en la opinión internacional que llevara a cambiar la imagen negativa del colombiano, por estar asociado con la droga.

Durante este mismo gobierno, se planteó nuevamente, el interés de saber cuántos Colombianos estaban residiendo en el exterior y con ese objetivo se adelantó un “Censo de Colombianos Registrados en los Consulados Colombianos en el Exterior”, durante los años 1993-1995. Los datos finales que fueron entregados por la cancillería, fueron:

Tabla 5. Distribución de la población Colombiana en Ciudades de los Estados Unidos Consulados

Ciudad	Cantidad	Año
Nueva York	1.000.000	1995
Miami	150.000	1995
Houston	63.481	1995
Boston	60.000	1993
Atlanta	42.500	1993
San Francisco	25.000	1993
Washington	17.000	1994
San Juan	500	1993

Fuente: Ministerio de Relaciones Exteriores. Censo de Colombianos registrados en los consulados colombianos,

Según la Embajada de Colombia en EEUU “El cálculo oficial de la Oficina del Censo de los Estados Unidos asegura que hoy en día hay cerca de 500.000 Colombianos legales en los Estados Unidos, sin embargo, la verdadera cifra se puede acercar a los 2 millones”

En las Memorias del Seminario “Migración Internacional, el Impacto y las Tendencias de las Remesas en Colombia”, se señala que en 2003, estas pasaban de los 3.000 millones de dólares, convirtiéndose en la segunda fuente de divisas para el país y representando 2,5 puntos del PIB y enfatizando que del recibo oportuno de esos giros dependían 3 millones de familias en Colombia. De estas remesas más del 80% provienen de los Estados Unidos.

Los flujos migratorios colombianos que antes eran más débiles se fortalecen hacia Europa, principalmente hacia España. Las condiciones de trabajo y de ahorro de los trabajadores en el exterior no son fáciles, pues buscan a fuerza reducir su consumo, trabajar intensamente y ampliar la jornada laboral, para lograr enviar remesas a sus familiares en Colombia.

El estudio de Alianza País partió de 2 encuestas una sobre “Emigración Internacional y Remesas familiares en el área Metropolitana Centro Occidente y la “Encuesta a beneficiarios de remesas en agencias de instituciones cambiarias en Colombia” A partir de la información obtenida en esta segunda encuesta, se realizó un perfil socio-demográfico y algunas relaciones con factores socioeconómicos. Analiza las variables: sexo, edad, estado civil y parentesco. Encuentra que un 5% de la población del área es actualmente emigrante y un 6.3% tiene experiencia emigratoria. Señala que la tendencia hacia la emigración se acentuó desde 1994 hecho asociado con la crisis cafetera. Dentro de los motivos para migrar, establece que el 67% migró por motivos de trabajo. El nivel

educativo es de secundaria independientemente del lugar de destino, pero superior relativamente para los migrantes hacia los Estados Unidos. Un 61% son indocumentados, 25% son legales, un 12% turistas un 1% son refugiados.

También encuentra que los emigrantes tienen al menos 3 años más de educación que los residentes en Colombia, y que sus ingresos laborales son al menos 2 veces mayores.

La tercera ola migratoria comenzó a mediados de los años 90 y continúa hasta hoy. En los últimos años muchos colombianos han emigrado por una mezcla de factores políticos y económicos. Muchos son profesionales y de clase alta y se han ubicado sobre todo en el sur de la Florida, en los condados de Miami Dade, Broward, Palm Beach y Monroe, pero también en ciudades como Atlanta, Chicago, Houston, y el área de la bahía de San Francisco que hasta hace 10 años no eran destinos migratorios para los colombianos. Aunque continúan involucradas todas las clases sociales, es de destacar el alto nivel educativo de la migración reciente, con participación creciente de pequeñas ciudades y ciudades intermedias de Antioquia, norte del Valle y la zona cafetera. Migran empresarios, sectores medios, también población con baja calificación y sectores vinculados a la economía informal de la droga y también los delincuentes se transnacionalizan siguiendo las rutas de narcotráfico¹¹.

Los Estados Unidos son hoy, sin lugar a dudas el primer y más importante lugar de destino de los colombianos en el exterior, y según estudios, se asume que la migración ilegal en los Estados Unidos es de 3 indocumentados por cada persona viviendo con documentos regulares; lo cual constata que a pesar de las medidas relativas al endurecimiento de los controles fronterizos y la política restrictiva de visados en nombre de la lucha antiterrorista de los Estados Unidos, la migración desde Colombia continúa y seguirá fluyendo.

Los colombianos en Estados Unidos tienen todo tipo de trabajos. Mucho depende de su nivel educativo y de su status legal como inmigrantes. Los colombianos de clase baja y media, al igual que los indocumentados, trabajan sobre todo en industrias manufactureras. Los profesionales y de clase media y alta trabajan más que todo en el sector de servicios, el sector educativo y académico. Muchos han montado pequeñas y medianas empresas, y unos pocos han logrado convertirse en empresarios transnacionales.

Los negocios de colombianos en La Florida están en el sector de bienes raíces, importación o exportación de mercancías, firmas de asesores financieros, comerciales, o abogados y restaurantes. De hecho, proporcionalmente, las tasas de autoempleo y propiedad de empresas de los colombianos son más altas que

¹¹ GOMEZ, Alcides. "Economía Colombiana" En: Revista de la Contraloría Nacional de la República, Edición 306 Enero-Feb 2005, p.149.

las de los cubanos – considerados como uno de los grupos de inmigrantes más prósperos y emprendedores en los Estados Unidos.

Estados Unidos es también el país con la mayoría de población carcelaria en el exterior. Según datos del IMPEC, hasta octubre de 2005 había 7.578 colombianos detenidos en Estados Unidos. La mayoría cumplen condenas por penas de narcotráfico. Pero también es cierto que a otros los capturan por no tener sus papeles en regla. Las deportaciones de colombianos indocumentados han aumentado en este país desde 2001, después de los atentados del 11 de septiembre que hicieron cambiar la política de seguridad. En los dos últimos años la Oficina de Control de Inmigración y Aduanas (ICE) ha aumentado el número de operaciones de redadas en los barrios de inmigrantes, centros comerciales y compañías que emplean mano de obra ilegal.

Ante el cerramiento de las fronteras muchos han salido a protestar pero, según la opinión de algunos líderes de asociaciones colombianas, no se han unido tanto como otras comunidades de nicaragüenses o mexicanos. Según el Ministerio de Relaciones Exteriores los colombianos en Estados Unidos tienen más de 870 asociaciones, algunas de carácter cultural, otras para apoyar a otros inmigrantes o para apoyar desde afuera alguna causa social en el país.

A pesar de la gran diversidad entre los colombianos en Estados Unidos, muchos de ellos buscan seguir en contacto con su país de nacimiento.

7.2.2 Contexto e Historia de los Trabajadores Colombianos en España. Según el Censo 2005, el 23.1 por ciento (776.148) de los colombianos emigrantes viven en España. Colombia ocupa el cuarto lugar después de Marruecos, Ecuador y Gran Bretaña como país de emigrantes que llegan a España, según el Ministerio del Interior de España, y también ocupa el tercer lugar en solicitudes de asilo político.

Entre los colombianos que emigran a España, casi la mitad son originalmente del Eje Cafetero, en su mayoría son mujeres y, en promedio, son menores de 40 años, según un estudio titulado La Emigración Internacional en el Área Metropolitana Centro Occidente de Colombia, realizado el año pasado por Luis Jorge Garay para la OIM y el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Después del terremoto en Armenia, en 1999, esta zona del país se vio gravemente afectada y la opción para muchos habitantes de esta región cafetera fue emigrar a otras ciudades colombianas o al exterior. Según cifras de la embajada de Colombia en España, en los años de 1999 y 2000 fueron en los que más colombianos salieron hacia España, destino percibido por los colombianos como de fácil entrada porque se habla castellano y porque en esos años no se necesitaba visa de turismo.

A partir del 2 de enero de 2002 la frontera se empezó a cerrar para los colombianos, pues se les empezó a exigir visa para entrar a España y a partir de ese momento el número de emigrantes colombianos hacia ese país ha disminuido.

No obstante, el gobierno colombiano y el gobierno español firmaron un acuerdo bilateral sobre flujos migratorios laborales desde mayo del 2001 y desde entonces las empresas españolas solicitan a través del SENA la presencia de trabajadores colombianos temporales, que van a realizar distintos oficios en las áreas de salud, cocina, bar y restaurantes.

Según un estudio sobre los colombianos en el exterior realizado por Luís Eduardo Guarnizo, de la Universidad de California en Davis, las ocupaciones más comunes entre los colombianos en España y entre los latinoamericanos en general, son el servicio doméstico, el cuidado de niños y ancianos y una minoría está dedicada al trabajo sexual, tanto masculino como femenino.

Muchos indocumentados colombianos, (según diversas fuentes, por cada 10 colombianos legales hay 25 irregulares) trabajan en el sector agrícola y de la construcción.

En octubre de 2005 había 4.393 colombianos presos en las cárceles de España, según cifras del IMPEC. Y España es el segundo país, después de Estados Unidos, que más deporta colombianos.

Los inmigrantes colombianos han sufrido el estigma negativo del narcotráfico y de ser criminales. Sin embargo, los españoles lentamente han empezado a reconocer que la mayoría de colombianos en su país son excelentes trabajadores, muchos de ellos profesionales, que se desempeñan bien en cualquier área.

Las universidades españolas están recibiendo un número importante de estudiantes colombianos que van a hacer estudios de postgrado y una minoría de compatriotas ha logrado llegar a ocupar cargos importantes en el sector de la empresa privada.

7.2.3 Contexto e Historia de los Trabajadores Colombianos en Venezuela. Venezuela fue tal vez el primer destino migratorio para los colombianos y otros latinoamericanos en la década del 70. Según cifras de la CEPAL, la población de latinoamericanos en Venezuela se triplicó entre 1970 y 1980.

La mayoría de los inmigrantes colombianos que iban a este país eran hombres de un promedio de 30 años. Las razones para emigrar eran económicas. En los 70 Venezuela tuvo un alto crecimiento industrial y necesitaba mano de obra. Las zonas desde donde emigraban los colombianos a este país eran principalmente la costa, Boyacá y Santander, pero también emigraban desde departamentos más alejados como Antioquia y Valle. Aunque muchos de los que emigraron en esta

época eran trabajadores y obreros de bajos ingresos, hubo también una migración menor de personas de clase media y alta.

Muchos de los colombianos cruzaron la selva para evadir los controles fronterizos. Los años más duros fueron entre 1976 y 1979, porque fueron los años en que mayor boom migratorio hubo hacia Venezuela. Se calcula que en esos años hubo alrededor de 200.000 colombianos deportados.

Hoy en día Venezuela ocupa el tercer lugar como destino migratorio después de Estados Unidos y España. Según el censo colombiano de 2005, el 18.3 por ciento de los colombianos emigrantes viven en Venezuela, lo que equivale a 616.254 personas. El Censo de Población de Venezuela en 2000, sin embargo, reportó un millón de colombianos legales. Otras cifras no oficiales indican que sólo en Caracas podría haber un millón de colombianos.

De acuerdo con el consulado en Caracas, hay alrededor de dos millones de colombianos en Venezuela, de los cuales aproximadamente 750.000 tienen ya doble nacionalidad, viajan continuamente entre los dos países y tienen sus familias a ambos lados de la frontera. Además de Caracas, los colombianos viven más que todo en Maracaibo, San Antonio y San Cristóbal.

Según el consulado de Colombia en Caracas, los nacionales en ese país hacen todo tipo de oficios, desde trabajos informales así como labores agrícolas, como obreros del sector petrolero y en el servicio doméstico, pero también como dueños de negocios y empresarios. El consulado de Caracas tiene planeado impulsar un programa piloto de capacitación a la comunidad colombiana en la ciudad para que puedan desempeñarse mejor profesionalmente en las empresas venezolanas o para que puedan crear sus propias microempresas.

7.2.4 Contexto e Historia de los Trabajadores Colombianos en Ecuador. De los países fronterizos Ecuador es el que más inmigrantes y refugiados colombianos ha recibido en los últimos años. Según el consulado de Colombia en Quito, hay unos 12.000 refugiados colombianos en su territorio. Muchos de ellos son campesinos oriundos de los departamentos fronterizos como Nariño y Putumayo, que en Ecuador se han asentado principalmente en Lago Agrio y Esmeraldas. Según un estudio reciente de la población refugiada de colombianos en Ecuador de la Universidad Javeriana, otros se han instalado en Santo Domingo de los Colorados, Carchi, y Sucumbíos.

De acuerdo a estadísticas del CODHES, solo entre 2000 y 2001 Ecuador aceptó como refugiados a 1.800 colombianos. Y, en total, desde 2000 hasta septiembre de 2004 Ecuador recibió 27.730 solicitudes de refugio, de las cuales solo casi una tercera parte fueron aprobadas. Este aumento de solicitudes de refugio se dio por el incremento de las fumigaciones de cultivos ilícitos en los campos colombianos y por el aumento de los combates entre ejército y guerrilla.

Pero no todos los refugiados en Ecuador provienen del sector rural colombiano. Algunos profesionales de origen urbano o activistas de derechos humanos han emigrado al país vecino para asentarse en ciudades como Quito e Ibarra. Según la fundación ecuatoriana Fabián Ponce, 21 por ciento de los refugiados colombianos están en edad escolar, y muchas son mujeres.

Pero no solo hay refugiados del conflicto armado en Ecuador. Los colombianos han emigrado a este país desde mediados del siglo XX. Durante los años 70 hubo una primera ola migratoria de colombianos que querían vincularse a actividades de explotación y exportación de petróleo. Según el consulado en Quito, la dolarización y la relativa tranquilidad del país atrajeron a los empresarios colombianos que perciben a este país como un lugar donde pueden adelantarse muchos negocios. Según la oficina de Proexport en Ecuador, se calcula que hay más de 1.000 empresas en las que participan 1.808 socios colombianos.

En total, el consulado colombiano en Quito calcula que puede haber unos 90.000 colombianos en este país, de los cuales solo hay registrados 24.000 en la embajada. En Ecuador vive el 2.4 por ciento de los colombianos emigrantes, según el censo colombiano de 2005. El consulado dice que no sabe exactamente cuantos colombianos irregulares hay en este país, pero cada mes deportan a cientos de colombianos que no tienen muchas veces con qué pagar el trámite de una visa indefinida.

La población carcelaria de extranjeros más alta en Ecuador es la colombiana. Según datos del consulado hay 560 detenidos actualmente solo en la circunscripción de Quito. Para octubre del 2005 había 981 colombianos detenidos en este país según cifras del Impec. La mayoría infortunadamente por tráfico de drogas ilícitas.

Una encuesta de la firma Cedatos - Gallup en el 2005, encuestó a 2.925 ecuatorianos en todo el país sobre las percepciones que tienen frente a los colombianos. El 74 por ciento de los encuestados no está de acuerdo con que entren más colombianos al Ecuador, porque piensan que les van a quitar el trabajo y porque son una amenaza para la seguridad del país. El 35 por ciento consideró que los ilegales colombianos debían ser deportados.

Como son una comunidad tan heterogénea no han tenido mucha suerte a la hora de organizarse y las asociaciones de colombianos han tenido muchos problemas para encontrar la unión. Acore era la asociación estrella y modelo hace algunos años, pero hoy en día se está reestructurando porque entró en crisis. Tal vez de forma más informal es que los colombianos se unen de vez en cuando en este país.

7.2.5 Contexto e Historia de los Trabajadores Colombianos en Canadá. Hace algunos años todo el mundo hablaba del sueño americano. Ahora se habla del nuevo sueño canadiense. Según el censo colombiano de 2005, el 2.2 por ciento de los emigrantes colombianos están en Canadá, lo que equivale a 73.284 personas. Los primeros colombianos que emigraron a este país lo hicieron hace unos 20 ó 30 años y formaron parte de la primera ola andina de inmigrantes que iban a buscar mejores oportunidades económicas.

Posteriormente hubo una segunda ola de migración de colombianos profesionales y refugiados que empezó a mediados de los 90 y continúa hasta hoy. Fue precisamente en 1997 cuando Canadá declaró a Colombia país expulsor de refugiados y desde entonces empezó a aceptar a un mayor número de nacionales. Desde ese año más de 6.000 personas han sido aceptadas como refugiados y el año pasado Colombia pasó a ocupar un puesto dentro de los diez primeros países que exporta inmigrantes al Canadá.

Pero no solo los refugiados han buscado emigrar al Canadá. Este es un país que tiene necesidad de profesionales en ciertas áreas como medicina o ingeniería, por eso muchos han aplicado en calidad de inmigrantes calificados, a través de procesos que pueden demorar hasta tres años, deben pasar un riguroso examen por puntajes y cumplir los requisitos de idioma.

Estos profesionales también deben aportar algo de recursos económicos para poder emigrar al Canadá. Dentro de los ingenieros que han emigrado varios se encuentran trabajando actualmente en el sector petrolero en la provincia de Alberta, donde son minoría.

Casi la mitad de los colombianos vive en la provincia de Ontario, y de ellos la gran mayoría en Toronto, la principal ciudad de esta zona. Este fue el destino predilecto de los colombianos hasta el 2003, pero ahora la mayoría está instalándose en la provincia de Quebec, donde son la principal comunidad inmigrante, según datos del Ministerio de Migración canadiense. También hay un gran porcentaje de colombianos en las ciudades de London (Ontario) y en Sherbrooke (Québec) conforman el 4.6 por ciento de la población y son el primer grupo latinoamericano en asentarse en la región. Hay unos pocos que viven en Vancouver, provincia de Columbia Británica, a orillas del Pacífico.

Hasta ahora se están empezando a organizar como comunidad, pues por su heterogeneidad, la variedad de oficios en los que se desempeñan y las zonas regiones del país desde donde provienen no son muy unidos. También hay mucha desconfianza, sobre todo entre los que llegaron huyendo del país como refugiados, según indica un estudio presentado en un foro sobre los aportes de la diáspora para construir la paz, organizado en Toronto hace dos semanas por la Universidad de la Paz de Naciones Unidas.

7.2.6 Contexto e Historia de los Trabajadores Colombianos en Panamá. Se podría decir que los colombianos nunca perdieron a Panamá porque la presencia de compatriotas en este país ha sido algo constante desde su separación y proclamación como nación independiente. Actualmente hay 4.800 colombianos registrados en el consulado de este país, pero según el censo colombiano de 2005, el 1.4 por ciento de los colombianos que han emigrado a otros lugares del mundo, es decir, 43.305 colombianos, se han ido a Panamá. Otras cifras no oficiales en Panamá dicen que entre legales e ilegales podrían llegar a ser hasta 150.000.

En todo caso los colombianos en el istmo son el principal grupo de inmigrantes, seguidos por los chinos y luego los dominicanos, según datos de la Oficina de Migración en Panamá. Y su presencia se siente en todos los sectores y ciudades de este país. En los últimos seis años ha aumentado dramáticamente el número de inmigrantes colombianos.

Muchos han llegado para invertir en el país vecino. Desde 2000 se han aprobado 35.000 visas de inversionistas para colombianos. El World Trade Center de Ciudad de Panamá, donde está ubicada la Cámara de Comercio Colombo–Panameña, la sede de la Embajada de Colombia en ese país y el Hotel Radisson (manejado por un operador con capital netamente colombiano) se ha convertido en la sede central no oficial de los altos ejecutivos colombianos en Panamá. Estos altos ejecutivos han ayudado a desarrollar las áreas residenciales exclusivas de la ciudad.

El país donde más se evidencian las inversiones colombianas es Panamá. Según el consulado, entre el 19 y 20 por ciento de la economía panameña está ligada a negocios colombianos, y los sectores donde más invierten son las áreas de cementos, turismo, hotelería y construcción. Se calcula que las inversiones de colombianos en este país suman alrededor de 1.700 millones de dólares.

A muchos comerciantes también los atrae la Zona Libre de Colón, donde aprovechan las ventajas de establecerse en una zona franca y desde ahí distribuir los productos al resto de países de la región.

Pero no todos los inmigrantes colombianos han sido tan exitosos. Los inmigrantes colombianos de la década de los 70 entraron en su mayoría como indocumentados a trabajar como mano de obra en el sector de la construcción, en jardinería y en el servicio doméstico. Hoy en día también hay un buen porcentaje de inmigrantes que cruzan la frontera en busca de un trabajo que no lograron conseguir en Colombia o porque son desplazados por la violencia.

Estos colombianos viven en Jaqué, El Tuirá y Puerto Obaldía, en el Darién, las regiones más cercanas a la frontera colombo-panameña, que más colombianos han recibido en los últimos años. Se calcula que aproximadamente unas 1.000

personas llegaron allí entre 1996 y 1997 huyendo del conflicto. La mitad de los colombianos que han llegado a estas poblaciones han formado familias con panameños.

En el último año la Dirección de Migración de Panamá ha aumentado las restricciones para la aprobación de prórrogas a los colombianos. 500 han sido deportados entre el 1 de enero y el 30 de Octubre de 2006. Éstos deportados son solo una tercera parte de los 1.500 colombianos que el consulado cree que están en una situación irregular y que salieron de las cárceles panameñas, que hoy cuentan con 413 colombianos, en su mayoría hombres.

A pesar de su gran diversidad y diferencia de clases y oportunidades entre los inmigrantes colombianos en este país, han logrado construir tres asociaciones importantes: Las Damas Colombo-Panameñas, la Fundación Amigos de la Nueva Granada y el Movimiento MIRA.

7.2.7 Contexto e Historia de los Trabajadores Colombianos en México. Cada año se celebra en Mérida el Festival del Bambuco. Este festival se celebra en honor a dos músicos colombianos que llegaron a la región de Yucatán en 1902. Gracias a su influencia musical nació la trova Yucateca, tan característica de este lugar.

Desde entonces otros artistas, intelectuales, músicos y escritores han emigrado a México. El poeta Porfirio Barba Jacob fue de los primeros que se entusiasmó con la idea de radicarse en este país. Posteriormente llegaron los maestros Fernando Vallejo, Gabriel García Márquez y Álvaro Mutis. En los años 70 había un importante número de intelectuales radicados en la capital. En esa década también se incrementó la inmigración de estudiantes colombianos y líderes y militantes políticos opositores a los gobiernos de la época en Colombia. Muchos de esos estudiantes decidieron quedarse en México al finalizar sus estudios para desempeñarse como académicos, investigadores y científicos vinculados a la Universidad Autónoma de México y a la Escuela Nacional de Antropología e Historia.

La ola migratoria más reciente hacia este país empezó en 1995 y continúa hasta hoy. Algunos huyeron del conflicto armado en Colombia, pero también viajaron motivados por las oportunidades económicas que ofrece el Tratado de Libre Comercio G-3 entre Estados Unidos, Canadá y México. Según la Secretaría de Economía del gobierno mexicano, existen cerca de 500 empresas de inversión colombiana en el país y también varias microempresas de colombianos, especialmente en las áreas de servicios y comercio.

Los que no trabajan en el sector de negocios, lo hacen en la academia o como artistas independientes. También hay un alto número de médicos y profesionales de la salud que se destacan por su buena formación. Según una investigación

reciente de la FLACSO, los colombianos en México son una de las tres diásporas con más alto nivel profesional.

La comunidad de colombianos en México es de las más organizadas y unidas. Se reúnen para celebrar el 20 de Julio y en eventos gastronómicos como Sabores de Colombia en el DF, el Festival Afrocaribeño en Veracruz, el Festival del Bambuco en Mérida, el día del Migrante en Puebla y la Feria del libro en Guadalajara, entre otros.

Los colombianos en este país tienen más de 28 asociaciones, agrupadas bajo una Coordinadora Nacional. En general trabajan para mejorar la imagen de los colombianos en México que está ligada al estigma del narcotraficante, para organizar y apoyar a la comunidad de inmigrantes y para apoyar causas sociales en Colombia. Según Nubia de la Roche, quien actualmente dirige a la coordinadora de asociaciones de colombianos y es una de las líderes más reconocidas por la comunidad colombiana, “hemos logrado este nivel de unidad con el trabajo de muchos durante años y con una visión de diáspora, que organizada, nos permite una mejor inserción social y laboral en este hermano país”. Otros líderes importantes reconocidos por el papel que han desempeñado para unir a su comunidad son José Treviño, Constanza Leal Melo y Rodrigo Córdoba.

Se cree que hay entre 35.000 y 50.000 colombianos en México. La mitad vive en el Distrito Federal y sus alrededores. En Guadalajara, Monterrey y Puebla vive casi una cuarta parte de los colombianos. Otros viven en la región del sur y centro-este, especialmente en Veracruz, Villahermosa, Cancún, Poza Rica y Tuxpan, y algunos están en zonas fronterizas con Estados Unidos, como Reynosa y Matamoros, en el estado de Tamaulipas. Estas ciudades fronterizas son también un lugar de paso para los colombianos que viajan a este país desde hace muchos años, para cruzar la frontera y llegar a los Estados Unidos como inmigrantes indocumentados. No se sabe cuántos colombianos viven de manera irregular en México pero sí que la población de compatriotas en las cárceles mexicanas es de aproximadamente 120 personas. La mayoría son hombres y al parecer, cumplen condenas en su mayoría por delitos contra la salud y por narcotráfico.

México exige visa a los colombianos desde hace varios años. Actualmente este país enfrenta un grave problema con el narcotráfico en su país y por eso su política migratoria hacia Colombia se ha vuelto más restrictiva en los últimos tiempos, reduciendo el número de visas que les otorgan a los colombianos. Estas políticas han afectado en algunas ocasiones el intercambio de bienes y servicios, el turismo y las oportunidades de estudio para algunos colombianos que buscan realizar maestrías y doctorados en este país.

8. POLÍTICAS DEL GOBIERNO COLOMBIANO EN EL ÁMBITO SOCIAL, ECONÓMICO Y POLÍTICO PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE LOS EMIGRANTES QUE SE HAN INSTALADO EN ESPAÑA

En el contexto propuesto por este documento, se analiza al trabajador migrante desde todas las perspectivas posibles: nacional, internacional, legal, ilegal, expatriado o simple migrante temporal en busca de oportunidades.

- ? Magnitud de las migraciones laborales de nacionales colombianos a otros países.
- ? Las políticas del Gobierno Colombiano y en particular el Ministerio de la Protección Social en cuanto a las migraciones laborales se refiere.
- ? Los tratados y acuerdos que Colombia ha firmado con otras naciones para legalizar sus migraciones laborales de nacionales a otros países, en lo general; y en lo particular la situación actual de los emigrantes colombianos y su adaptación en otro medio de vida.

En un primer acercamiento a los temas planteados en éste capítulo se pretende hacer una descripción inicial de las definiciones de migración laboral observadas en los tratados internacionales

8.1 DEFINICIÓN DE MIGRACIÓN LABORAL Y TRABAJADOR MIGRANTE

Un trabajador migrante es alguien que, sobre una base regular, trabaja lejos de su hogar pero en caso de requerirlo podrá constituir un hogar con carácter temporal.

Existen trabajadores migrantes nacionales e internacionales. En este último contexto el término se confunde con *'trabajador extranjero'* y algunas otras definiciones oficiales los tratan como idénticos.

La *'Convención de las Naciones Unidas para la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migrantes y sus Familias'* define al trabajador migrante como:

'El término trabajador migrante se refiere a toda persona que vaya a ser, sea o haya sido contratada en una actividad remunerada en un estado o país de la cual el o ella no son nacionales.'

Esta convención ha sido ratificada por México, Brasil y las Filipinas (grandes proveedores de trabajadores y mano de obra) pero no ha sido ratificada por los

EUA, Alemania y Japón (los más grandes demandantes de mano de obra y trabajadores calificados).

En los EUA el término de trabajador migrante es de común empleo para referirse a trabajadores de bajo salario que ejecutan labores estacionales en agricultura (recogedores de cosechas, sembradores). Hoy en día en la CE y los EUA usualmente son inmigrantes que no han podido regularizar o legalizar sus visas o permisos temporales de trabajo. Actualmente en los EUA se ha establecido la *'Ley de Protección al Trabajador Agrícola Migrante y Estacional'* que libera al trabajador migrante de ciertas restricciones comerciales impuestas para hacerle difícil la vida como trabajador ilegal.

Sin embargo el término de trabajador migrante se refiere a cualquier persona que ejecute labores estacionales y se mueva de un trabajo a otro. El término no se utiliza comúnmente para referirse a aquellos de salarios altos (en cuyo caso las multinacionales prefieren utilizar el término 'trabajadores expatriados' o *'expatriate workers'*) debido quizás a cierto tipo de estigma: *Se espera que el trabajador migrante devengue bajos salarios por mano de obra y se encuentre relacionado con situaciones de inmigración ilegal.*

Entenderemos 'migración laboral' y 'trabajador migrante' según la definición dada por la ONU: *Todo desplazamiento temporal, individual o colectivo de una región a otra de trabajadores migrantes.*

Hechas estas aclaraciones pasaremos a revisar las políticas concretas del Gobierno Colombiano acerca de las migraciones laborales.

8.2 AMBIENTE NORMATIVO

El cuerpo de normas que en nuestro país regulan las migraciones laborales no es muy extenso, sin embargo se hace a continuación un corto inventario de las normas vigentes:

8.2.1 Normas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo -OIT¹². El objetivo que persigue la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) al adoptar instrumentos sobre los trabajadores migrantes es doble. Por una parte, se trata de reglamentar las condiciones de migración y, por otra, de proteger específicamente una categoría muy vulnerable de trabajadores. Para ello, la acción normativa de la OIT destinada específicamente a los trabajadores migrantes se concentra en dos direcciones principales.

¹² Los textos completos de las normas mencionadas están disponibles en la página web de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) <http://www.oit.org/>

En primer lugar, la CIT ha consagrado el derecho a la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros en el campo de la seguridad social al mismo tiempo que trataba de instituir un sistema internacional de conservación de los derechos adquiridos y en curso de adquisición para los trabajadores que trasladan su residencia de un país a otro. A esos efectos, se han adoptado cuatro convenios y dos recomendaciones: el Convenio núm. 19 y la Recomendación núm. 25 sobre la igualdad de trabajo (accidentes del trabajo), en 1925; el Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, (núm. 48), en 1935; el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social) (núm. 118), en 1962; y el Convenio (núm. 157) y la Recomendación (núm. 167) sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, respectivamente, en 1982 y 1983.

El objetivo de la Conferencia al adoptar estas normas es el de limitar progresivamente el alcance de ciertas disposiciones restrictivas fundadas en el modo de financiamiento de la seguridad social, y atenuar los efectos de la reciprocidad en favor de los países en vías de desarrollo.

En segundo lugar, la CIT ha tratado de buscar soluciones globales a los problemas con que se enfrentan los trabajadores migrantes adoptando instrumentos a ese efecto (comprendidos ciertos instrumentos que no incluyen más que algunas disposiciones sobre los trabajadores migrantes). En 1926 adoptó el Convenio sobre la inspección de los emigrantes (núm. 21) y la Recomendación sobre la protección de las emigrantes a bordo de buques (núm. 26); en 1939, el Convenio núm. 66 y la Recomendación núm. 61 sobre los trabajadores migrantes así como la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados) (núm. 62); en 1947, el Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos) (núm. 82). Sin embargo, el Convenio núm. 66 no ha entrado nunca en vigor por falta de ratificaciones. Por eso se procedió a su revisión en 1949, fecha en la que se adoptaron el Convenio núm. 97 y la Recomendación núm. 86 sobre los trabajadores migrantes. En 1955, la Conferencia adoptó la Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados) (núm. 100); en 1958, el Convenio núm. 110 y la Recomendación núm. 110 sobre las plantaciones; en 1962, el Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos) (núm. 117). Finalmente, en 1975, la Conferencia completó los instrumentos de 1949 por medio de la adopción del Convenio núm. 143 y de la Recomendación núm. 151 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias).

El Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas ha propuesto la denuncia de los Convenios números 21 y 48 a cambio de la ratificación de otros convenios más recientes, los núms. 97 y 157; otros han sido dejados de lado con efecto inmediato (núm. 66), a la espera del resultado de las consultas de la OIT con los Estados parte (núm. 82). Respecto del Convenio núm. 19, el Consejo de Administración ha animado a los Estados a examinar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 118, que es más reciente. Asimismo, ha invitado a ratificar el

Convenio núm. 110 y ha decidido que, de momento, no se considerará la revisión del Convenio núm. 117.

8.2.2 Constitución Política. A continuación una relación de los artículos constitucionales que se relacionan con el trabajo, la seguridad social y los tratados internacionales que sirven de fundamento a las políticas y normas sobre migraciones laborales:

Art. 24. Todo Colombiano, con las limitaciones que establezca la ley, tiene derecho a circular libremente por el territorio nacional, a entrar y salir de él, y a permanecer y residenciarse en Colombia.

Art. 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y gozan, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Los dos artículos anteriores establecen la movilidad de los nacionales y su derecho al trabajo así como la obligación del Estado a propiciarlo.

Art. 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.... (se omite el resto del artículo)...

En el artículo precedente se establece como derecho irrenunciable el de la seguridad social, pero sólo para los habitantes del territorio nacional, generando la pregunta con respecto de los nacionales que no sean considerados como habitantes del territorio nacional, en cuyo caso se supone que deben registrarse por las leyes o normas del estado en el cual habiten.

Art. 53. El congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad

social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial para la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La Ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

En el artículo anterior es muy pertinente el párrafo sobre los tratados internacionales debidamente ratificados, pues son ellos la fuente de los tratados sobre movilidad laboral y migraciones laborales.

Art. 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Y, finalmente, el artículo 54 señala, en cualquier caso que el Estado Colombiano debe propiciar la ubicación laboral de las personas.

Debe agregarse quizás un comentario, el que tiene que ver con la doble nacionalidad de los Colombianos, en las discusiones de 1991 para la nueva constitución se justificó la aceptación de la nacionalidad múltiple¹³, las comunidades Colombianas en el exterior argumentaron:

- ✍ Más de 5'000,000 (SIC el último censo demostró que son menos de 4 mills), residen fuera del país, especialmente en los EUA, Venezuela, Ecuador y Europa, y mediante el envío de dinero a sus familiares, contribuyen al incremento del ingreso bruto del país.*
- ✍ Los Colombianos, especialmente los residentes en EUA y Venezuela han contribuido al crecimiento de algunas industrias Colombianas mediante compra de productos alimenticios, materiales impresos y productos de consumo general que se mercadean en esos países.*
- ✍ Las normas constitucionales de 1886, y aún las de 1936 se originaron en el deseo de consolidar a la población, y por lo tanto esas normas podrían interpretarse como una penalización para los infractores de la política de*

¹³ LA NUEVA CONSTITUCIÓN DE COLOMBIA, con comentarios y concordancias – Alfredo Manrique Reyes – Fondo Editorial CEREC, Noviembre 1991.

poblamiento que se mantuvo en vigencia durante el siglo ante-pasado (XIX) y buena parte del pasado. Hoy en día las condiciones socio-económicas y políticas del país han cambiado radicalmente. La nación es hoy un país productor de migrantes.

✍ Las normas de países como Uruguay, EUA e Israel son amplias y permiten la coexistencia de dos o más nacionalidades.

Se concluye este corto análisis indicando que los fundamentos en temas laborales y de migración laboral están dados de forma implícita en la Constitución de Colombia, sin embargo el desarrollo del tema y su reglamentación futura dependerá de las oportunidades laborales globales y los convenios de reciprocidad entre naciones especialmente entre las demandantes y ofertantes de trabajadores migrantes calificados.

8.2.3 Normativa del Ministerio de la Protección Social. A continuación se presenta una breve descripción de las normas y regulaciones que mencionan el tema de las migraciones laborales:

En el 2002 con motivo de la fusión de los Ministerios de Salud, Trabajo y Seguridad Social, se creó el Ministerio de la Protección Social, y cuyos objetivos y funciones quedaron en el Decreto 205 de 2003. Al respecto de las migraciones laborales se lee en dicho Decreto:

*DECRETO 205 DE 2003
(Febrero 3 de 2003)*

Por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las atribuciones conferidas por el literal b) del artículo 16 de la Ley 790 de 2002,.....

Artículo 6. Funciones del Despacho del Ministro de la Protección Social. Además de las que le señala la Constitución Política y las leyes, el Despacho del Ministro de la Protección Social tendrá las siguientes funciones:.....

13. Velar por el cumplimiento de las normas sobre migraciones laborales y suministrar la información necesaria sobre esta materia.

Adicionalmente se supone que el nuevo ministerio debe asumir todas aquellas normas que sobre la materia cumplía el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, entre las que se encuentran:

LEY 54 DE 1987

(diciembre 18)

Diario Oficial No 38157, del 18 de diciembre de 1987

EL CONGRESO DE COLOMBIA

"Por la cual se crea el Consejo Nacional Laboral".

ARTICULO 7o. Para el cumplimiento de sus funciones, el Consejo Nacional Laboral, contará con la colaboración de las siguientes comisiones nacionales, integradas por el Mismo Consejo, en forma tripartita:

- 1. Comisión de Empleo Tecnológico y Recursos Humanos.*
- 2. Comisión de Seguridad Social.*
- 3. Comisión de Cooperativas.*
- 4. Comisión de Desarrollo Agropecuario.*
- 5. Comisión de Política de Ingresos, Precios y Salarios.*
- 6. Comisión de Migraciones Laborales.*

El desempeño de la Comisión de Migraciones así establecida al interior Consejo Laboral se ha limitado a revisar y dar asesoría sobre el tratamiento de las migraciones laborales que se han dado en Colombia por desplazamiento forzado y fundamentalmente al interior de las regiones con problemas de orden público. Igualmente se ha limitado a emitir concepto general sobre la conveniencia de los tratados internacionales suscritos por la nación para el manejo de migraciones laborales.

Debe señalarse sin embargo que las funciones de dicha Comisión no han sido la elaboración de política en la materia y su papel ha sido más bien colateral.

DECRETO 1422 DE 1989

(junio 30)

Diario Oficial No 38.881, del 30 de junio de 1989

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

por el cual se establece la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se determinan las funciones de sus dependencias.

CAPITULO II.

DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA

ARTICULO 4o. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá la siguiente estructura orgánica.

....

- 8.1. - Subdirección de Políticas de Empleo e Ingresos.*
 - 8.1.1. - División de Políticas.*
 - 8.1.2. - División de Productividad y Tecnología.*
- 8.2. - subdirección de Fomento de Empleo.*

- 8.2.1. - *División de Programas Específicos.*
- 8.2.2. - *División de Programas Regionales y Locales.*
- 8.3. - *Subdirección de Servicios y Gestión de Empleo.*
- 8.3.1. - *División de Servicios Técnicos de Empleo.*
- 8.3.2. - *División de gestión de Empleo.*
- 8.3.3. - *División de Migraciones laborales.*

14.- *Organismo de Asesoría y Coordinación.*

- 14.1. - *Consejo nacional Laboral.*
- 14.2. - *Consejo Superior de Empleo, Trabajo y Seguridad Social.*
- 14.3. - *Consejo Superior del Subsidio Familiar.*
- 14.4. - *Comité Nacional para las Migraciones Laborales.*

Las anteriores dependencias del Minprotección se encargan de atender todos temas relacionados con migraciones laborales, son ellas en resumen: Dirección General de Empleo Subdirección de Política de Empleo e Ingresos, Comité Nacional de Migraciones Laborales, subdirección de Servicios y Gestión de Empleo y la División de Migraciones Laborales propiamente dicha.

A Continuación se resumen las funciones específicas de cada una de estas dependencias

CAPITULO III.

DE LAS FUNCIONES DE LAS DEPENDENCIAS

ARTICULO 5o. DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, además de las funciones que le señalan la Constitución Nacional, las leyes y los reglamentos y en especial el artículo 12 del Decreto Ley 1050 de 1968, tendrá las siguientes:*

.....7.- Formular, en coordinación con las entidades correspondientes, la política que en materia de migraciones adopte el gobierno Nacional.

ARTICULO 29. DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO. *la Dirección General de Empleo cumplirá las siguientes funciones:*

.....
4.- Proponer y evaluar, en coordinación con las entidades competentes, políticas para las migraciones laborales externas y determinar el tratamiento de las migraciones laborales internas.

ARTICULO 36. DE LA SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS Y GESTIÓN DE EMPLEO. *La Subdirección de Servicios y Gestión de Empleo, cumplirá las siguientes funciones:*

6.- *Diseñar la política migratoria externa en coordinación con los organismos competentes y proponer las políticas de tratamiento a las migraciones laborales internas.*

ARTICULO 39. DE LA DIVISION DE MIGRACIONES LABORALES. *La División de Migraciones Laborales realizará las siguientes funciones:*

1.- *Desarrollar los estudios necesarios sobre migraciones en cuanto a su origen, estructura y comportamiento que permitan recomendar y proponer políticas, planes y programas para la atención de las mismas.*

2.- *Diseñar estrategias, planes y programas para el manejo y tratamiento de los flujos migratorios internos.*

3.- *Estudiar y proponer programas y proyectos especiales de atención al migrante en los puntos de frontera.*

4.- *Coordinar y asesorar la elaboración del censo de mano de obra extranjera en el país, que le permita recomendar normas para el tratamiento de migración extranjera acordes con las necesidades del recurso humano calificado.*

5.- *Asesorar a entidades públicas o privadas sobre el comportamiento del mercado ocupacional y las conveniencias de la migración interna, con el fin de recomendar normas sobre la materia.*

6.- *Proponer y coordinar con entidades públicas y el cuerpo diplomático acreditado en el exterior, la prestación de asesoría socio - laboral para los migrantes nacionales en el exterior.*

7.- *Estudiar y analizar el impacto ocupacional de la aplicación de pactos, acuerdos, contratos y convenios internacionales que tengan relación con las migraciones laborales.*

8.- *Proponer y coordinar con las autoridades del orden nacional, regional y local y entidades privadas, planes y programas para el tratamiento de las migraciones internas originadas por fenómenos de calamidad o catástrofe, estacionalidad, temporalidad y grandes proyectos de inversión.*

9.- *Estudiar conjuntamente con os organismos competentes la fijación de políticas de ingreso para trabajadores extranjeros al mercado laboral, así como el cambio de profesión, ocupación y oficio de los mismos en el país.*

10.- Preparar los conceptos necesarios para el otorgamiento de la autorización requerida para el trabajo de extranjeros, cambio de profesión, ocupación u oficio.

11.- Efectuar estudios sobre la conveniencia de cambio de proporción de trabajadores nacionales y extranjeros en las empresas.

12.- las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

ARTICULO 62. DE LA DIVISIÓN O SECCIÓN DE EMPLEO. La División o Sección de empleo tendrá las siguientes funciones:

8.- Proponer programas y proyectos para el tratamiento a las migraciones laborales, en coordinación con las entidades competentes.

CAPITULO V.

DE LOS ORGANISMOS DE ASESORÍA Y COORDINACIÓN

ARTICULO 74. El Comité Nacional para las migraciones Laborales tiene por finalidad asesorar al Ministro para la formulación de la política migratoria. Su integración, organización y funciones serán determinadas por el Gobierno nacional.

Las funciones principales son ejercidas por la División de Migraciones Laborales y representan el grueso de las políticas y del Gobierno en cuanto a los social, económico y político en el tema.

De otra parte, de las entidades adscritas al Minprotección, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, ha venido trabajando intensamente en diversos convenios para la ubicación de trabajadores calificados migrantes colombianos a otras naciones, veamos la reglamentación vigente:

DIARIO OFICIAL 45.445-DECRETO 249-28/01/2004

Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 16 del artículo 189 de la Constitución Política y con sujeción a los principios contenidos en el artículo 54 de la Ley 489 de 1998,

Artículo 14. Dirección de Empleo y Trabajo. Son funciones de la Dirección de Empleo y Trabajo:

....

20. Operar en coordinación con la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, convenios Nacionales e Internacionales de Migraciones Laborales que permitan la inserción laboral de la fuerza de trabajo colombiana.

De la compilación anterior de diversas normas del antiguo Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, las que fueron asumidas por el nuevo Ministerio de la Protección Social, el SENA como organismo adscrito, puede concluirse que aunque la normativa vigente pareciera suficiente, no es completa ya que:

- ✍ Gran parte de las funciones y política sobre migraciones laborales se concentra principalmente en unas pocas dependencias del Ministerio de la Protección Social, tal como la División de Migraciones Laborales.
- ✍ El Comité Nacional para las migraciones laborales no ha tenido una gran participación en la generación de política. Colombia es un país convulsionado por los desplazamientos obligados de miles de compatriotas, la política para el adecuado manejo de desplazados por la violencia ha sido pobre y descoordinado. Igualmente lo han sido los esfuerzos para dar nuevas oportunidades de empleo a los desplazados nacionales.
- ✍ De los organismos adscritos al Minprotección Social, tan sólo el SENA cumple con la implementación de políticas y acuerdos para formalizar las migraciones laborales.
- ✍ Otras entidades, tales como el ICBF (que debería velar por el bienestar familiar de los migrantes laborales), no presentan ejecución alguna al respecto.
- ✍ Entidades como la Defensoría del Pueblo, Procuraduría y ONG's se han limitado a ser observadores del acontecer de las migraciones laborales, en cualquier caso su posición ha sido reactiva, antes que planificada o pro-activa.
- ✍ El DAS y Minrelaciones por su parte, han advertido en diversos informes acerca de las migraciones masivas de nacionales al extranjero, especialmente en los años que van desde 1998 – 2004, período en el cual se registro el mayor éxodo de Colombianos al exterior, movidos por la crisis económica y laboral en sus familias.
- ✍ El Banco de la República, el DANE y la Superintendencia Financiera han adoptado un papel similar al anterior pero mucho más neutro en términos de políticas, limitándose más bien a la elaboración de informes y estadísticas sobre migración.

Del panorama anterior no quedan claros aspectos como:

- ? Políticas de Colombia y su Cancillería (Minrelaciones exteriores) para la especial protección de sus trabajadores nacionales en el exterior.
- ? El Minprotección Social debe velar porque todos los convenios bilaterales tomen en cuenta la portabilidad de las cuentas de ahorro individual en pensiones. Actualmente el convenio con España no lo tiene en cuenta, tampoco los respectivos con Panamá y Canadá. Solamente los correspondientes a Chile y al Uruguay tienen en cuenta este aspecto.
- ? Los Bancos comerciales han aprovechado la situación de ser vehículos obligados para la llegada de las remesas hasta las familias, cobrando indistintamente comisiones absurdas por su negociación. Así mismo aplican unas tasas de cambio diferenciales a las remesas, tasas que satisfacen el interés del banco por comprar unas divisas más baratas, pero no el de las familias en obtener un mayor cambio de sus remesas.
- ? La DIAN permite aplicar los impuestos 'normales' a las remesas, es decir el 4 por mil así como los respectivos impuestos de renta para las personas que reciban remesas por encima de los topes previstos en la tabla de impuesto sobre la renta y complementarios.
- ? Las diversas medidas del Sistema para la prevención del lavado de activos (SIPLA) se aplican en toda su extensión a las remesas provenientes del extranjero, dificultando aún más su recepción por parte de las familias.
- ? Se ha entendido, erróneamente, que las remesas crean inflación, ello sería cierto solamente en el caso de una economía que impida el acceso de bienes y servicios desde el extranjero. La incidencia de las remesas en el agregado monetario y el consumo doméstico deben ser contempladas en un escenario que consulte además su significado en cuanto al empleo que significan para aquellos trabajadores en el extranjero, personas que de otra forma serían contabilizadas nacionalmente como otros desempleados que no generarían riqueza pero si consumo. Su caso es al contrario, las remesas de trabajadores colombianos en el extranjero, generan consumo, pero también el empleo equivalente.
- ? La situación actual de remesas en Colombia, ha sido, del todo circunstancial y, como se verá más adelante, no corresponden a unas políticas claras sino más bien a una situación coyuntural de crisis doméstica que obligó a algunos nacionales a buscar fuentes de ingresos como trabajadores migrantes.

9. EFECTOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL, INCIDENCIAS POLÍTICAS Y ECONÓMICAS DE LAS REMESAS PARA LOS PAÍSES, ADAPTACIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS EMIGRANTES COLOMBIANOS EN OTRO MEDIO DE VIDA

9.1 REMESAS

Las remesas recibidas del extranjero, enviadas por trabajadores colombianos a sus familiares en Colombia, tienen dos orígenes principales:

- ? Migrantes legales
- ? Migrantes ilegales

Las primeras son fruto de situaciones laborales establecidas dentro de la legalidad y el cumplimiento de las normas de inmigración y permisos de trabajo del país remitente. No es así en el segundo caso en donde el trabajador migrante logra conseguir algunos ingresos moviéndose dentro de la ilegalidad o el trabajo informal consentido pero, usualmente bajo unas condiciones de explotación de su condición.

Ninguno de los dos casos anteriores es definitivo, puesto que algunos trabajadores ostentan la condición de legales e ilegales en diferentes etapas de su migración, incluso algunos pasan de la situación de legalidad a la contraria porque no consiguen la renovación oportuna de sus permisos de trabajo.

Por estas razones la medición de las remesas desde los países de origen no puede consultar fuentes de carácter oficial, y su medición se lleva a cabo consultando los agregados bancarios de giros, empresas internacionales dedicadas al transporte de giros en el mundo, tales como Federal Express, Western Union, Wells Fargo, American Express. También están las tarjetas débito y crédito internacional que permiten el retiro de fondos en un país, mientras que el trabajador remitente deposita los fondos en otro país.

Pero además existe la remesa 'negra' no detectada por los servicios financieros, estos son dineros que llegan gracias a la intervención de un viajero que se ofrece como portador, o simplemente el dinero mimetizado en correspondencia ordinaria, en bajos montos pero muy frecuentes. Estos mecanismos se utilizan principalmente para evadir los costos y comisiones cobradas por el sistema financiero a las transferencias de remesas.

Tanto el FMI (Direction of Trade- Internacional Finance Statistics- World Economic Outlook), como el Banco Mundial (BM) han medido la incidencia del tráfico de remesas entre países del mundo:

Tabla 6.Valores Mundiales de Remesas de Trabajadores

REMESAS DE TRABAJADORES – Medidas en Miles de U.S.\$-2006		
India	21,595	1
México	16,613	2
Filipinas	8,961	3
España	5,189	4
China	4,627	5
Marruecos	4,221	6
Pakistan	3,943	7
Bangladesh	3,572	8
Egipto	3,341	9
Colombia	3,170	10
Portugal	3,032	11
Guatemala	2,551	12
El Salvador	2,548	13
Brasil	2,459	14
Polonia	2,347	15

Fuente: The Economist – Intelligent Unit- Fondo Monetario Internacional

Las remesas de trabajadores Colombianos en el extranjero representan ya el 3,2 % del PIB. (A manera de comparativo sectores como el de seguros de vida, generales y seguridad social representan el 3,22% del PIB). Esta cifra, aunque marginal en nuestra economía, no deja de ser muy importante en términos económicos pues representa una fuente adicional de ingresos para el país, fuente de consumo y por consiguiente generadora de empleo interno.

No obstante las cifras anteriores, es muy importante tener en cuenta el valor de las remesas que cada uno de estos países podrá enviar al extranjero, para poder obtener un valor neto de remesas.

Cuando la cuenta neta de remesas (remesas recibidas-remesas enviadas) es positiva el país es un exportador neto de trabajadores migrantes. En el caso contrario es un importador neto de trabajadores migrantes.

En el caso particular de España, por ejemplo, se reciben U.S.\$ 5,189 millones en remesas, pero así mismo registraron un envío de remesas por valor total de U.S. \$ 5,880, para una cuenta neta de remesas de $5,189 - 5,880 = - 691$, es decir que España es un país importador neto de trabajadores.

Para el caso de Colombia, no se conocen con certeza cual es el monto de remesas enviadas desde Colombia al exterior, pero se presume que es muy bajo, aunque se sabe que muchos Ecuatorianos, Bolivianos, Dominicanos, Cubanos y Peruanos trabajan en Colombia. En cualquier caso la característica de Colombia como país exportador de trabajadores es innegable.

En un reciente documento editorial emitido por el Banco de la República¹⁴ en el cual se analiza la incidencia de las remesas, se señala que estas se han convertido en una fuente de recursos externos para las economías en desarrollo, las cuales, en 2004 alcanzaron la suma mundial de U.S.\$ 117,987 millones de dólares, con un crecimiento registrado entre 2003-2004 del 14,4%.

Se señala además en la misma publicación que los principales países exportadores de remesas son: EUA, Arabia Saudita, Alemania y más recientemente, España, Francia y Suiza. Del otro lado se indican como los principales receptores de las remesas a todos los países del mundo en vías de desarrollo, pero con el liderazgo predominante de los países del Asia, América Latina y el Caribe, superando a Europa (países de la antigua cortina de hierro) que tradicionalmente presentaban una población laboral muy bien calificada. América Latina supera además al Medio Oriente y al África.

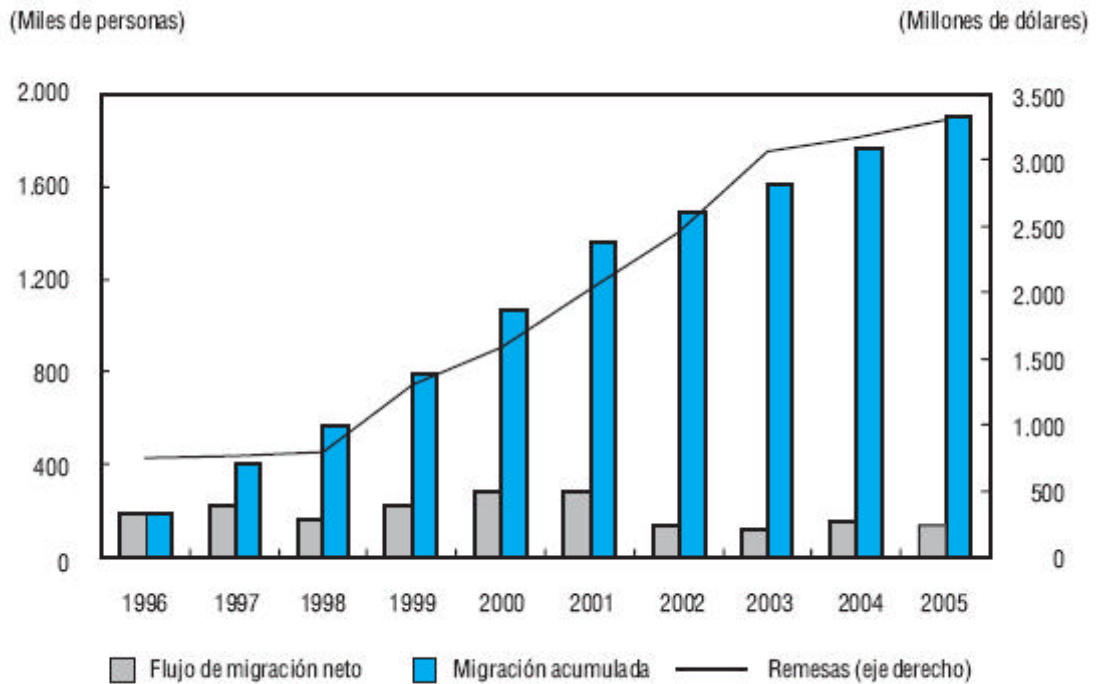
Ya en el contexto regional de América Latina y el Caribe, el liderazgo es asumido por México (tiene mucho que ver con ello el NAFTA entre EUA-Canadá y México, acuerdo que prevé movilidad laboral de Mexicanos hacia los otros dos países), seguido por Colombia, El Salvador y Guatemala. Es además sumamente indicativo que a nivel regional del cono sur, Colombia presente unas cifras superiores a las de Brasil.

La relación entre el monto de las remesas y las olas migratorias es innegable, de hecho, una forma de medir la penetración de las migraciones laborales es vía remesas a países de origen.

A continuación se presenta el gráfico que mejor ilustra este argumento:

¹⁴ REVISTA DEL BANCO DE LA REPÚBLICA- Nota Editorial – Noviembre de 2005- José Dario Uribe et al. FLUJOS MIGRATORIOS Y REMESAS DE TRABAJADORES-Parte 1

Gráfica 4. Flujo Migratorio y Remesas de Trabajadores en Colombia
Colombia: flujo migratorio y remesas de trabajadores



Fuente: Cifras DAS y cálculos Banco de la República (la cifra de 2005 es una estimación preliminar sujeta a revisión).

9.1.1 Incidencia de las Remesas en el Contexto de la Seguridad Social. Como se aprecia de las cifras anteriores la incidencia en la economía colombiana son innegables.

Una de las preguntas que pretendemos resolver a continuación es su incidencia en el entorno de nuestra seguridad social. Por un lado está el argumento que señala que la migración laboral es solamente una fuga de trabajadores calificados que de todas formas disminuye el número y monto de las cotizaciones al sistema, por otro lado está la otra argumentación indicando que esos migrantes de todas formas no habrían podido ser absorbidos por el sistema productivo dado un desempleo estructural en la economía colombiana que siempre ha rondado el orden del 12% de la población económicamente activa (pea).

Otra aproximación al mismo tema plantea el interrogante de ¿Cuál es el monto de las cotizaciones dejadas de hacer al sistema de seguridad social colombiano por cuenta de los trabajadores migrantes?

Para resolver este cuestionamiento, los autores presentan a continuación un modelo basado en las siguientes cifras presentadas por el Banco de la República y los datos del censo según el DANE:

Tabla 7. Características Socioeconómicas para Distintas Cohortes de Emigrantes

**Características socioeconómicas
para distintas cohortes de emigrantes 1/**
(Millones de personas)

Variable	Antes de 1995	Después de 1995	Después de 1998
Años de educación	11,8	12,6	12,8
Habla inglés	61,0	37,8	32,7
Participa en el mercado laboral	62,3	58,0	54,6
Desempleado	6,4	12,4	15,1
Trabajador por cuenta propia	13,7	9,5	8,9
Ciudadano americano	54,7	3,5	1,4
Salario (dólares anuales)	27.519	14.424	11.211
Horas trabajadas a la semana	38,5	30,9	27,0

1/ Sólo se incluyen quienes tenían 18 o más años en el momento de ingreso a los Estados Unidos

Fuente: Gaviria (2004).

Estas cifras, combinadas con las de promedios de giros recibidos del exterior:

Tabla 8. Giro Promedio por País de Origen, 2004

Giro promedio por país de origen, 2004
(Dólares)

País	Promedio giro 1/
Inglaterra	458,9
Italia	442
España	425,4
Ecuador	375,3
México	352,5
Estados Unidos	272,6
Panamá	234,5
Costa Rica	225,1
Aruba	193,8

1/ Monto de los giros dividido por el número de transacciones por país de origen.

Fuente: Encuesta costos de transacción de las remesas de trabajadores (2004), cálculos del Banco de la República.

Y así mismo combinadas con las cifras correspondientes al censo elaborado por el DANE, nos permiten construir el siguiente modelo para poder estimar la incidencia de las cotizaciones dejadas de percibir por el sistema.

Supuestos básicos del modelo:

- ✍ El valor medio de las transacciones de remesas se asume como proveniente únicamente de colombianos trabajando en el exterior.
- ✍ El número de envíos mensuales que el trabajador migrante hace a su hogar en Colombia es de dos (2/mes), es decir que coincide con los medios de pago colombianos para la fuerza laboral: El pago quincenal.
- ✍ Se asume que solamente el 54,6% de los migrantes se encuentran participando activamente del mercado laboral¹⁵ esta cifra proviene de los resultados de encuestar la población de trabajadores colombianos en los EUA y se asume como cierta para todos los países. En realidad dicho porcentaje es pesimista pues países como España y Canadá deben presentar una cifra mayor por cuanto sus políticas de migraciones laborales son más blandas que las de los EUA.
- ✍ Del total de los migrantes, se supone que solamente el 26.2% hacen envíos frecuentes y normales a su hogar en Colombia. Esta cifra es simplemente un resultado del modelo y aparece mediante la condición de que el monto total de las remesas debe ser igual a los U.S.\$ 3,170 millones reportados.
- ✍ Se supone que el monto de aportes sobre la seguridad social, en todos los países fuentes de las remesas es del 3,8%. Excluyendo la seguridad social en salud, seguro de desempleo y accidentes de trabajo. Es decir que solamente se está estimando el monto correspondiente a las cuentas de ahorro pensional. Pero el mismo modelo es aplicable a todos los demás componentes del sistema de seguridad social.
- ✍ Finalmente, y este es el argumento y supuesto central se construyen tres escenarios suponiendo, en cada uno de ellos, el porcentaje significativo de la remesa en términos del total del ingreso o salario del migrante Colombiano. Estos escenarios van desde uno pesimista indicando que tan sólo el 20% del ingreso del migrante es enviado a su hogar, hasta uno mucho más optimista en el que se calcula que el monto que el migrante envía a su hogar en Colombia equivale al 40% de sus ingresos totales. En defensa de esta argumentación hay que declarar que dicho porcentaje debe ser alto por cuanto el migrante va dispuesto a ahorrar la mayor parte de su ingreso y además a rechazar todo tipo de gastos suntuarios que le impidan ahorrar.

Después de combinar las cifras anteriores y los supuestos ya detallados, se obtuvieron los siguientes resultados:

¹⁵ GAVIRIA, Alejandro (2004) – Visa USA: fortunas y extravíos de los emigrantes colombianos en los EU

Tabla 9. Giro Promedio por País de Origen, 2004

Giro promedio por país de origen, 2004
(Dólares)

País	Vlr Medio Transacción Remesa:	Nº de Envío de remesas al mes	No. Migrantes	% Personas que Trabajan *	% Personas que envían Remesas *	Total Remesas Anuales
		2		54,60%	26,16%	
España	425.4	850.8	776.148	423.777	110.875	1.131.989.364
Ecuador	375.3	750.6	79.946	43.651	11.421	102.866.893
México	352.5	705	36.542	19.952	5.220	44.162.307
Estados Unidos	272.6	545.2	1.165.887	636.574	166.550	1.089.638.976
Panamá	234.5	469	43.305	23.645	6.186	34.816.187
Costa Rica	225.1	450.2	36.543,0	19.952	5.220	28.202.007
Venezuela	125.0	250	616.254,0	336.475	88.034	264.101.022
Perú	102,0	204	9.993,0	5.456	1.428	3.494.591
Bolivia	100,0	200	3.331,0	1.819	476	1.142.023
Otros Destinos (231,0	462	592.930,0	323.740	84.702	469.586.629
TOTAL	2.443,4	4.886,8	3.360.879	1.835.040	480.111	3.170.000.000

Monto de los giros dividido por el número de transacciones por país de origen.

Cifras que al combinarse con los escenarios de participación del ingreso del 20% (pesimista), 33% (medio) y 40% (optimista) arrojan los siguientes resultados:

Tabla 10. Combinación Cifras con Escenarios de Participación de Ingreso

País	Escenario 1		Escenario 2		Escenario 3	
	% Remesas /Sueldo	% del Sueldo para Pensiones	% Remesas /Sueldo	% del Sueldo para Pensiones	% Remesas /Sueldo	% del Sueldo para Pensiones
Supuestos	20%	3,80%	33%	3,80%	40%	3,80%
TOTAL	24.434	2.302.058.891	14.808	1.395.187.207	12.217	1.151.029.445

En otras palabras, en el escenario optimista, aquel que prevé el mayor ahorro, se encuentra muy posiblemente y dentro del contexto de los supuestos mencionados que:

El monto total de los aportes a la seguridad social en pensiones, hecha por todos los migrantes laborales colombianos en el exterior, podrá representar un total de US.\$ 1,150 millones de dólares

La cifra anterior no es otra cosa que el 1,2 % del PIB, aproximadamente.

Al conocer este resultado se centra la atención en otro interrogante: Los convenios bilaterales para la migración de flujos laborales deben considerar como materia obligatoria el problema de la movilidad en las cuentas de ahorro pensional.

Muy posiblemente se podrá argumentar que dichas cuentas en el extranjero nunca alcanzarán el monto para una pensión de vejez, pero ello debe combinarse con el criterio de si en esos países existe o no la garantía estatal de la pensión mínima.

En última instancia, debe considerarse la posibilidad de que todo colombiano migrante laboral temporal en el extranjero pueda reclamar los saldos a su favor en las cuentas de ahorro individual pensional que se hayan constituido a su nombre y por otros sistemas en el extranjero.

Así mismo se debe concluir, que para aquellos colombianos que decidieron radicarse en el exterior habiendo iniciado como trabajadores migrantes, igualmente se les debe permitir reclamar para sus países de residencia los saldos que quedaron a su nombre en Colombia.

Con la característica adicional que para ellos también opera la garantía de pensión mínima ofrecida en nuestra legislación de seguridad social, o cuando menos la devolución de saldos.

9.1.2 El Origen de las Remesas Colombianas. En una reciente noticia de prensa¹⁶ se da cuenta del monto de remesas enviadas desde España al resto del mundo.

Desde el país ibérico se giraron cerca de 6,100 millones de dólares y correspondieron a Colombia 940 millones de dólares.

Se reseña igualmente el origen porcentual de todas las remesas recibidas en Colombia (la fuente señalada por el artículo es el Banrepública-2004) con los siguientes porcentajes según origen:

España	34%
EUA	48%
Otros	18%

Es decir que hoy en día España es el segundo proveedor de remesas para el país.

Y como un dato importante se indica que el empleo desempeñado por trabajadores migrantes ha crecido en el 551% para el período 1994-2004, es decir que el empleo para los migrantes se quintuplicó en diez años.

¹⁶ EL TIEMPO – Económicas – Jueves 18 de enero de 2007- 'Record de giros desde España y Colombia el que más recibe'

9.2 VARIABLES SOCIO-ECONÓMICAS

La mayoría de los trabajadores migrantes desde Colombia, se asentaron principalmente en los EUA, luego en España y Venezuela, recientemente se ha registrado una tendencia importante al Canadá causada principalmente por las políticas de apertura migratoria de ese país en los últimos 10 años.

Los flujos migratorios se han explicado, en este documento y en la mayoría de los textos consultados por las siguientes razones: el diferencial salarial entre economías, el desempleo, el aprovechamiento de oportunidades educativas, la búsqueda de libertad política o religiosa y el deseo de reunificación familiar.

Así mismo se ha reseñado que las naciones demandantes de migrantes laborales lo hacen principalmente por las siguientes razones: la necesidad de detener mediante la inmigración el inminente envejecimiento de sus poblaciones, detener el progresivo descenso en la población menor de 14 años, las crecientes demandas de mano de obra acompañada de los bajos índices de desempleo en los países desarrollados y quizás la más importante: el mayor nivel de ingresos y calidad de vida en los países industrializados.

En el análisis que presentamos a continuación, los autores presentan una relación cuantitativa de estas variables mediante una recopilación de índices, tasas y estadígrafos de las naciones demandantes de migraciones laborales y Colombia.

Como resultado, en la tabla 7 se presentan las variables económicas y macro-económicas más relevantes de estos países incluido Colombia, y de las cuales se pueden hacer las siguientes observaciones:

Tabla 11. Principales variables socio económicas para países de migrantes – origen y destino para el caso Colombiano

	COLOMBIA	EUA	ESPAÑA	CANADA	VENEZUELA
Población (millones)	44,9	297	41,1	31,7	26,2
Hab/ Km 2	39,3	31,7	81,4	3,2	28,7
Hab < 15 años	31%	20,80%	14,30%	17,60%	31,30%
Hab > 60 años	7,50%	16,70%	21,40%	17,90%	7,60%
No Hombres/ 100 Mujeres	98	97	96	98	101
Indice Desarrollo Humano	78,5	94,4	92,8	94,9	77,2
Esperanza de Vida (Hom-Muj) años	70,3-75,3	75,2-80,6	76,5-83,8	78,2-83,1	70,9-76,8
Alfabetización Adulta	92,80%	99%	97,90%	99%	93%
Tasa de Fertilidad (por mujer)	2,6	2	1,3	1,5	2,7
Población Urbana	77,40%	80,80%	76,70%	81,10%	88,10%
Tasa Nacimientos/1000 hab	22,2	14,5	9,3	10,3	22,8
Tasa de Muertes/ 1000 hab	5,4	8,4	9,1	7,4	5
Tasa media desempleo 1995-2004 (Como % de la población econ activa)	14,70%	5,10%	16,20%	7,20%	12,80%
Estructura del Empleo					
Agricultura	22%	1%	3,50%	2,20%	11%
Industria	19%	18%	30,10%	29,10%	20%
Servicios	59%	81%	66,40%	68,70%	69%
Salud y Educación					
Gasto en Salud (%PIB)	7,60%	15,20%	7,70%	9,90%	4,50%
Medicos/1000 hab	1,3	2,5	3,3	2,10%	1,8
Camas Hosp/ 1000 hab	1,1	3,3	3,8	3,70%	0,8
Gasto en Educación (%PIB)	5,20%	5,70%	4,50%	5,20%	na
Sociedad					
Hogares (millones)	11,6	110,2	15	11,90%	5,7
Hab/Hogar	3,8	2,6	2,7	2,70%	4,6
Costo de Vida Dic 2005	70	100	95	92	58
(New York:100)					
PIB per capita	2.180	39.430	25.300	30.850	4.200
PIB per capita con paridad de compra	18,3	100	63,1	78,8	15,2
(EUA = 100)					
Indice de libertad Económica	3,16	1,84	2,33	1,85	4,16
Remesas de trabajadores	3.170	na	5.189	na	na

Fuente: World in Figures - Pocket 2007 Edition-The Economist Intelligent Unit- Varias Fuentes

Nos referiremos a continuación sólo a los indicadores resaltados en gris dentro de la tabla anterior. Veamos en detalle:

Habitantes menores de 15 años y mayores de 60 años:

Es evidente que países como España y Canadá, son considerados países en vía de convertirse en poblaciones ‘viejas’ es decir que los mayores de 60 años superan a los menores de 15 años, creando una tendencia invertida en la pirámide poblacional.

Colombia:

Según las estadísticas, es un país medianamente poblado. Demográficamente muy joven puesto que el 31% de sus habitantes es menor a los 15 años y tan sólo el 7,5% se encuentra por encima de los 60 años.

De otro lado, tiene, después de Venezuela, el más alto valor medio para el número de miembros que componen una hogar (3,8 hab/hogar), con unas tasas de fertilidad femenina que junto con Venezuela duplican las de España y casi el doble de la correspondiente al Canadá.

Se presume una educación buena además de un gasto educativo alto para la región (5,2% del PIB) además de una buena cobertura en salud (7,6% del PIB).

De los países presentados presenta el menor PIB per capita, así mismo el PB per capita con paridad de compra menor de todos los países.

Las anteriores características hacen de Colombia un país con una población desempleada joven importante, en busca de oportunidades de desarrollo.

El índice de desarrollo humano (un índice que pondera factores como calidad de vida, acceso a la salud y la educación y oportunidades de empleo, entre otros factores) que Colombia presenta es apenas del 78,5, en tanto que casi todos los demás países (de nuevo Venezuela es la excepción) presentados tienen un índice de desarrollo humano muy por encima de 90, siendo el mayor el correspondiente a Canada, seguido de los EUA. Aunque Venezuela presenta un índice similar al de Colombia, presenta mejores oportunidades económicas que Colombia.

9.2.1 El Uso de las Remesas en Colombia. Los emigrantes envían parte de sus ingresos a sus familias, basados en seis causas diferentes:

Altruismo

Pago de obligaciones

Necesidad de suavizar en el tiempo los consumos

Seguridad

Inversión

Herencia o preservación del derecho sobre legados familiares

Razones estas que coinciden también con las razones para ahorrar pero con el claro criterio que el uso de las remesas en nuestro medio es fundamentalmente para financiar el gasto de los hogares, educación y salud, lo cual tiene como impacto directo y otros marginales sobre las variables sociales y económicas de cada país. Toda la evidencia muestra un efecto positivo de las remesas sobre

variables como los niveles de pobreza, la educación y la salud, el mercado laboral, y la capacidad de ahorro e inversión en la economía.

Los autores han encontrado al revisar las motivaciones para la reciente reforma tributaria, que algunos expertos determinaron que sería procedente establecer el impuesto a las remesas, basado en los siguientes argumentos:

Muchos de los migrantes laborales colombianos aún continúan en su calidad de residentes colombianos así se encuentren trabajando temporalmente en el exterior.

A raíz de lo anterior son objeto de la aplicación de las normas previstas en el estatuto tributario, y por lo tanto deben declarar renta, en algunos casos, y así mismo pagar sus impuestos por renta y complementarios.

Dado que la mayoría de los migrantes laborales colombianos no se consideran así mismos como residentes, no han hecho los ajustes y arreglos conducentes a cubrir sus obligaciones tributarias. Razón por la cual el Gobierno Colombiano podrá considerarlos como evasores.

Ante el supuesto de una evasión de impuestos, combinada con una disminución de los aportes a la seguridad social, ha hecho carrera la idea de un impuesto a las remesas.

Considerados los argumentos anteriores, los autores consideran que el impuesto a las remesas será una herramienta importante para contrarrestar la disminución de aportes al sistema de seguridad social, siempre y cuando lo recaudado tenga como propósito cubrir los aportes faltantes. Como se prevé, una tal situación merece ser reglamentada y analizada a profundidad.

A manera de conclusión se considera que conocida la incidencia de las remesas en nuestra economía y la disminución de los aportes al sistema de seguridad social por parte de los trabajadores migrantes es plausible el diseño e implementación de un impuesto a las remesas.

9.3 ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO

El índice de desarrollo humano conjuga factores como calidad de vida, acceso a la educación, salud y demás servicios que mejoran la calidad de vida de sus habitantes, expresa también las oportunidades de desarrollo que un ser humano tendría en esos países.

De los países analizados EUA presenta el mayor índice con 94,4 puntos, en tanto que Venezuela presenta aún un índice menor que el de Colombia con 77,2 puntos.

El caso Español es el menor de los tres países desarrollados que se muestran.

9.4 GASTO EN SALUD COMO % DEL PIB

Colombia presenta un interesante gasto en salud, apenas un poco menor que el de España y muy superior al de Venezuela con casi el doble.

El más alto corresponde a EUA con casi el doble de lo correspondiente a Colombia.

9.5 COSTO DE VIDA

El semanario de The Economist y el Banco Mundial han compilado estadísticas e indicadores para comparar el costo de vida de forma práctica entre países.

De los estados analizados, el mayor costo de vida corresponde así mismo a los EUA, en tanto que España sería el segundo y Canadá el tercero, razón por la cual es importante resaltar que en el caso Venezolano se presenta el menor de todos incluyendo Colombia, con tan sólo 58 puntos.

9.6 PIB PER CAPITA Y PIB PER CAPITA CON PARIDAD DE COMPRA

El PIB per capita no es otra cosa que el respectivo PIB dividido por el número de habitantes, pero el PIB per capita con paridad de compra se refiere al mismo indicador pero teniendo en cuenta el poder adquisitivo real de los dólares resultantes. El poder de compra se mide en la adquisición de bienes y servicios.

El mayor PIB per capita con poder de compra sigue siendo el de los EUA, el segundo Canadá y el tercero España. Del conjunto los países menos favorecidos son Colombia y Venezuela siendo éste último el de menor poder adquisitivo.

De las anteriores consideraciones y del análisis de otras de las cifras presentadas en la tabla 7, queda claro que España es una nación muy interesante para la migración laboral pues no presenta indicadores muy diferentes de los correspondientes a EUA o Canadá, por otro lado no presenta barreras idiomáticas y adicionalmente con las recientes regulaciones del tratado Schengen para movilidad laboral en la UE, hace interesante las posibilidades del trabajador migrante en poder pasar de un país a otro de la Comunidad Europea.

En estos momentos, el país menos atractivo para una migración laboral sería Venezuela, aunque presenta enormes ventajas en cuanto al costo de vida, pero una paridad de compra relativamente baja para su moneda, debida tal vez a situaciones inflacionarias recientes.

De todos los países presentados debe señalarse con especial énfasis que Colombia es el más pobre de todos pues presenta el menor PIB per cápita.

Aunque se destacan su inversión en educación y salud. No obstante ostenta, junto con España, las mayores tasas de desempleo para los últimos 10 años.

9.7 ENTREVISTAS A TRABAJADORES MIGRANTES A ESPAÑA

Como parte del desarrollo de este trabajo investigativo, los autores tuvieron la oportunidad de reseñar cuatro (4) entrevistas a personas que hicieron parte del convenio de movilidad laboral con España, algunos de los aspectos más importantes a resaltar de tales entrevistas son los siguientes:

9.7.1 Contrato de Trabajo. Todos los entrevistados coinciden en que poseen un contrato de trabajo formal, firmado y a término indefinido o prorrogable.

Solamente uno de los entrevistados menciona que al llegar a España se encontró con que los términos del contrato en la convocatoria diferían de los términos del contrato firmado, especialmente en términos netos después de impuestos, resultando un salario inferior al mencionado en la convocatoria.

Igualmente menciona que no le fue permitido devengar horas extras aunque la convocatoria mencionaba dicha posibilidad.

Además mencionó el entrevistado que le fue difícil conseguir la tasa de renovación del permiso de trabajo. Señala el entrevistado que el convenio indica que los gastos de renovación serán compartidos entre empleador y empleado, pero que debió hacer muchas diligencias para que el empleador le reconociera dicho gasto.

Los demás entrevistados no hacen ningún señalamiento o inconformidad con respecto al contrato de trabajo logrado.

9.7.2 Adaptación al Medio de Vida. Los trabajadores migrantes que llegaron a ciudades importantes tales como Madrid, Sevilla y Valencia, hablan de dificultades iniciales para conseguir alojamiento. Se entrevistó un trabajador que llegó a zona rural como peón temporero, este manifiesta que no tuvo ningún problema de alojamiento y que por el contrario encontró que en zonas rurales este era de fácil consecución.

Indican además que a pesar de haber sido inicialmente separados, en términos de que cada grupo de Colombianos fue repartido a destinos diferentes, sintieron todos la soledad inicial pero que poco a poco fueron elaborando su duelo por desarraigo y la autodeterminación de lo que se habían propuesto.

Ninguno de ellos se evadió del proceso y por el contrario todos se encontraban ya muy entusiasmados y agradecidos con todo el proceso pues les había permitido salir de deudas y conseguir algunos ahorros para volver a Colombia.

Dos de ellos se encontraban de vacaciones en Colombia y deberían volver a finales de diciembre inicios de enero. Los otros dos se encontraban en trámites para poder asistir a otra convocatoria de trabajo en España.

Señalan, unánimemente, que el salario si es muy escaso inicialmente, pero que teniendo especial cuidado en su manejo y poniéndose metas lograron hacer envíos sustanciales a sus familias en Colombia.

Ninguno de los entrevistados viajó con sus familiares, todos coinciden en haber dejado sus familias nucleares en Colombia, situación que les hizo sentir más solos y temerosos al inicio.

Indican que de todas formas recomiendan para los futuros trabajadores migrantes un mayor conocimiento en las normas laborales Españolas.

Referente a las costumbres, dietas y vestuario el único señalamiento tiene que ver con no haber sido advertidos acerca de la intensidad del invierno en España y la necesidad de poder llevar prendas adecuadas para resistirlo.

El trabajador rural señaló que tuvo a su disposición un campamento de la empresa contratante en el que se le suministró alojamiento y alimentación.

9.7.3 Seguridad Social. Todos los entrevistados señalan unánimemente que fueron afiliados al sistema de seguridad social Español. Uno de ellos tuvo un accidente y fue incapacitado y atendido por los servicios asistenciales para los casos de accidentes de trabajo, su incapacidad fue de 14 días y no tiene queja alguna en cuanto a la calidad de la atención.

Todos hicieron aportes al sistema de seguridad social en pensiones, pero consideran que es dinero perdido a menos que se les permita de alguna forma unir las dos cuentas, la colombiana y la española. Otro de ellos señaló que sufrió enfermedad e igualmente fue atendido de forma satisfactoria por los servicios asistenciales.

9.7.4 Sugerencias y Recomendaciones de los Entrevistados. Son reiterativos en las siguientes sugerencias y recomendaciones:

- ? Informarse mejor sobre la normativa laboral en España.
- ? Verificar y revisar muy bien el contrato laboral antes de firmarlo. Estar muy atentos a cualquier cambio en condiciones.

- ? Sopesar muy bien todas las decisiones que se tomen
- ? Se quejan de no contar con una asistencia adecuada por parte del Consulado Colombiano
- ? El seminario de inducción que reciben en Bogotá, previo al viaje a España, dictado por la ONG – AICODE, podría ser un poco más profundo en normativa y situaciones laborales.
- ? En general, informarse mejor antes del viaje.
- ? Tratar a toda costa de llevar una vida tranquila, pues las presiones de un medio nuevo y unas costumbres diferentes son estresantes.
- ? Llevar las ropas adecuadas especialmente para el invierno.

En general todos los entrevistados coinciden en que a pesar de lo difícil que es el proceso (todos señalan que al principio no es fácil y requiere esfuerzo), se sienten satisfechos con lo logrado y con la nueva visión de vida que ahora tienen.

Todos, sin excepción buscan quedarse de alguna forma en España renovando sus permisos de trabajo.

Señalan que el Colombiano es apetecido, porque es muy buen trabajador y comprometido, además porque en general los trabajadores migrantes incurren menos en deserción por salud, enfermedad o incapacidad.

9.8 OFERTA ACTUAL DE TRABAJOS EN ESPAÑA

Como una ilustración adicional se presenta en el Anexo 3 de éste documento, una descripción resumida de la actual convocatoria de trabajos en España. Esta corresponde a la convocatoria adelantada para el mes de enero 2007, por parte de los empresarios españoles, la embajada y el SENA. (Ver Anexo C).

10. PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES Y ENTIDADES INTERNACIONALES FRENTE A LOS FLUJOS MIGRATORIOS EN EL MARCO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Por la importancia que tiene las migraciones de trabajadores a otros países, la ONU, creó la Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales con el mandato de proponer un marco para la formulación de una respuesta coherente, integral y global para la cuestión de las migraciones internacionales, a la Comisión se le pidió más particularmente promover un debate exhaustivo sobre las migraciones entre gobiernos y otros actores, analizar las brechas en las políticas migratorias actuales y examinar los vínculos entre las migraciones y otras cuestiones internacionales a fin de presentar recomendaciones al Secretario General de la ONU, a los gobiernos y demás partes interesadas.

Asistieron a estas reuniones funcionarios de gobiernos locales, regionales, nacionales e internacionales, representantes de organizaciones internacionales y no gubernamentales, sindicatos, asociaciones de migrantes y otras instituciones de la sociedad civil, al igual que empleadores, jefes de empresas, responsables de contrataciones, expertos universitarios y periodistas. Los copresidentes, los miembros de la Comisión, el Director Ejecutivo y la Secretaría también celebraron numerosas reuniones bilaterales con gobiernos e instituciones, en diversas capitales. Dada la magnitud del tema de las migraciones internacionales, la Comisión decidió concentrarse en particular en los aspectos económicos, sociales, humanitarios y de gobernanza de las migraciones internacionales.

El informe trata sobre las personas que han vivido fuera de su país por más de un año y sobre los migrantes temporales. Este documento presenta la opinión de toda la Comisión, que ha decidido elaborar un informe breve que sirva de referencia para las decisiones de políticas de los gobiernos, organizaciones internacionales e instituciones de la sociedad civil.

10.1 LAS MIGRACIONES EN UN MUNDO INTERDEPENDIENTE- PRINCIPIOS PARA LA ACCIÓN

Con la mundialización, la economía se está expandiendo y ofrece a millones de hombres, mujeres y niños mejores oportunidades de vida. Sin embargo, los efectos de la mundialización han sido desiguales y las disparidades en el nivel de vida y en la seguridad humana son cada vez mayores en las distintas partes del mundo.

La Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales ha emprendido un análisis exhaustivo de la manera en que los Estados y otras entidades abordan la cuestión de las migraciones internacionales. La Comisión ha viajado por el mundo y conocido a cientos de interesados en esta cuestión que le han hablado de las vidas, logros y dificultades y de los enrevesados cuestionamientos que se plantean las sociedades cuando la gente se traslada masivamente de un país a otro.

La Comisión también oyó muchas historias de éxito de migrantes que se han instruido mientras trabajaban en el extranjero y que vuelven a su país de origen a montar su propio negocio, relatos de solicitantes de asilo perseguidos en su país que han encontrado seguridad en otro Estado, recuentos de comunidades migrantes totalmente integradas en su país de adopción que mantienen su cultura y sus contactos y testimonios de organismos estatales e internacionales que trabajan unidos para proteger a las víctimas de la trata de seres humanos.

La Comisión también ha descubierto las contradicciones, los obstáculos y los retos de las políticas migratorias actuales. En algunas partes del mundo perduran las actitudes negativas hacia los migrantes, a pesar de que sectores enteros de la economía dependen de mano de obra extranjera. Estados que han ratificado los principales convenios de derechos humanos de la ONU no aplican las disposiciones de dichos instrumentos legales, y así es como muchos migrantes siguen siendo víctimas de explotación, discriminación y abusos.

Algunos Estados permiten la entrada de numerosos inmigrantes a su país pero no invierten en el proceso de integración necesario para que estas personas puedan desarrollar su potencial y ofrecer un aporte positivo a sus nuevas sociedades. Por otro lado, algunos migrantes no respetan la ley del país anfitrión y, como lo demuestran recientes acontecimientos, pueden representar una grave amenaza para la seguridad pública. Algunos países, pese a defender activamente los objetivos de salud y educación comprendidos en los objetivos de desarrollo del milenio de la ONU, contratan a personal hospitalario y docente de países con bajos ingresos que son incapaces de ofrecer servicios de salud y educación básicos a sus propios ciudadanos.

10.2 CAPACIDAD, COHERENCIA Y COOPERACIÓN

La Comisión concluye que la comunidad internacional:

Primero, la Comisión de migraciones observó que en los países les falta más políticas necesarias de desarrollo, de mercado, de trabajo, educación y salud. Se necesitan funcionarios capacitados profesionalmente, con mayores conocimientos sobre las cuestiones migratorias, en las instituciones y en la ley, y deben comprender la manera en que interactúan las migraciones con otras políticas. Además, precisan recursos para supervisar y evaluar la incidencia de sus políticas

en los programas y sistemáticamente deben sacar provecho de la experiencia y los conocimientos adquiridos por otros países.

Una segunda cuestión es la dificultad que tienen los Estados para formular políticas migratorias coherentes. En muchos casos, deben resolver otras prioridades y exigencias a corto plazo de diversos ministerios. Las decisiones importantes tomadas en ámbitos tales como el desarrollo, el comercio, la ayuda y el mercado de trabajo rara vez se consideran en función de su incidencia sobre las migraciones internacionales.

La Comisión observó que en demasiados casos existen brechas considerables entre los compromisos legales que los Estados aceptan libremente cuando ratifican los tratados y el nivel en que los traducen a la práctica. Si bien este problema está relacionado con las capacidades, a menudo depende de la voluntad política. Así mismo da reconocimiento cada vez mayor a que las migraciones son una cuestión intrínsecamente transnacional que exige la cooperación de los Estados a nivel subregional, regional y mundial.

Una vez analizado la parte negativa de las migraciones internacionales, los países deben tomar unas políticas basadas en objetivos compartidos y en una visión común entre todos los Estados y demás actores para adoptar un modelo de acción único y que en la actualidad no existe un consenso en cuanto a la introducción de un sistema oficial de gobernanza mundial para las migraciones internacionales que suponga la creación de nuevos instrumentos legales u organismos internacionales.

10.3 PAUTAS PARA MEJORAR – RECOMENDACIONES Y PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS PARA FORMULAR POLÍTICAS EFICACES

- ✍ Migrar por decisión propia. Los hombres y mujeres deben migrar por decisión propia y no por necesidad. Los hombres y mujeres que migran e ingresan al mercado de trabajo mundial deben poder hacerlo de modo seguro y autorizado y porque los Estados y sociedades que los reciben los valoran tanto a ellos como a sus competencias.
- ✍ Incrementar la repercusión sobre la economía y el desarrollo. Las migraciones internacionales deben convertirse en una parte integral de las estrategias nacionales, regionales y mundiales de desarrollo económico, tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados.
- ✍ Encarar las migraciones irregulares. Los Estados, al ejercer su derecho soberano a determinar quién ingresa y permanece en su territorio, deben cumplir con su responsabilidad y obligación de proteger los derechos de los migrantes y de readmitir a los ciudadanos que desean o están obligados a regresar a su país de origen. Los Estados deben cooperar activamente entre sí

para encauzar las migraciones irregulares sin que sus esfuerzos comprometan los derechos humanos, incluido el derecho de los refugiados a solicitar asilo. Los gobiernos deben también consultar a los empleadores, sindicatos y a la sociedad civil en lo que atañe la cuestión de las migraciones irregulares.

- ✍ Fortalecer la cohesión social mediante la integración. Los migrantes y los ciudadanos de los países de destino deben respetar sus obligaciones legales y beneficiar de un proceso mutuo de adaptación e integración que se adecue a la diversidad cultural y fomente la cohesión social. Las autoridades locales y nacionales, los empleadores y los miembros de la sociedad civil deben apoyar de modo activo el proceso de integración, que debe basarse en un compromiso hacia la no discriminación y la igualdad de géneros. El proceso de integración debe fundamentarse en un discurso objetivo público, político y mediático sobre las migraciones internacionales.
- ✍ Proteger los derechos de los migrantes. El marco legal y normativo que afecta a los migrantes internacionales debe ser reforzado, implementado con mayor eficacia y aplicado de modo indiscriminado para proteger los derechos humanos y las normas de trabajo de todos los migrantes, hombres y mujeres.
- ✍ Reforzar la gobernabilidad: Coherencia, capacidad y cooperación. Estos esfuerzos deben basarse en una mayor comprensión de los vínculos estrechos entre las migraciones internacionales y el desarrollo, y otras políticas fundamentales, como son el comercio, la ayuda financiera, la seguridad del Estado, la seguridad humana y los derechos humanos.

10.4 DIMENSIONES Y DINÁMICA

Las migraciones han facilitado el proceso de desarrollo económico mundial, contribuido a la evolución de los Estados y sociedades y enriquecido a muchas culturas y civilizaciones. Los migrantes a menudo son los miembros más dinámicos y emprendedores de la sociedad, gente dispuesta a aventurarse más allá de los confines de su comunidad y país para crear nuevas oportunidades para sí y para su descendencia.

En muchos países en desarrollo, los fondos enviados por los migrantes constituyen una fuente de ingresos más importante que la ayuda oficial al desarrollo o las inversiones extranjeras directas. En gran parte del mundo, los migrantes no solo ejecutan el trabajo que los nacionales no desean, sino también actividades de alto valor que los nacionales no están capacitados para realizar. En ciertos países, sectores enteros de la economía y muchos servicios públicos dependen en gran medida de la mano de obra migrante, y se desplomarían de la noche a la mañana si esos trabajadores dejasen de estar disponibles.

10.5 DESARROLLO, DEMOCRACIA Y SEGURIDAD HUMANA

Como se indicó anteriormente, el proceso de mundialización ha creado enormes riquezas y sacado de la pobreza a millones de personas, pero aún no ha colmado las brechas entre ricos y pobres. En ciertos casos, las disparidades económicas aumentan. Muchos países en desarrollo luchan contra el alto crecimiento demográfico y no pueden crear suficientes empleos para los millones de jóvenes que se incorporan al mercado laboral. Aunque hay más personas que antes que son ciudadanas de Estados con sistemas políticos pluralistas, mucha gente aún vive en países caracterizados por una mala gobernanza, inseguridad humana, corrupción, autoritarismo, violaciones de los derechos humanos y conflictos armados.

Dadas estas condiciones, no es sorprendente que muchas personas busquen un futuro en el exterior, dentro de sus propias regiones o, si disponen de medios para desplazarse, en regiones más lejanas del mundo. Por razones obvias, pocas personas (salvo los trabajadores con contratos a corto plazo) intentan migrar de Estados funcionales con economías y democracias prósperas hacia Estados frágiles o despóticos donde se violan los derechos humanos y no se satisfacen las necesidades básicas de los ciudadanos.

10.6 FACTORES DEMOGRÁFICOS Y ECONÓMICOS

Si bien muchos países industrializados no lo reconocen abiertamente, el mantenimiento de su prosperidad depende en parte de las migraciones internacionales. Muchas de las sociedades más opulentas del mundo hoy registran índices de natalidad bajos y decrecientes y, por consiguiente, sus poblaciones disminuyen y envejecen progresivamente. En consecuencia, a estas sociedades les resulta difícil mantener el nivel de productividad económica existente, conservar sus regímenes de pensiones y seguridad social y encontrar a los proveedores de asistencia hospitalaria necesarios para satisfacer las necesidades de una población que envejece.

La creciente competitividad de la economía mundial ha resultado en un proceso de reestructuración económica que, en los países en desarrollo, ha reducido el número de empleos disponibles en los sectores público y privado. Al mismo tiempo, en los países industrializados ha aparecido una demanda de mano de obra flexible dispuesta a trabajar por salarios bajos y en condiciones difíciles. Los migrantes de países en desarrollo hoy ayudan a colmar estas brechas en el límite inferior del mercado laboral, y en un futuro próximo probablemente sigan haciéndolo. En el límite superior del mercado laboral también existe una demanda creciente de migrantes para ocupar cargos en los sectores de la economía de alto valor, basados en conocimientos que en la actualidad se hallan ante una escasez mundial de competencias.

10.7 PROBLEMÁTICA SOCIAL

En muchas sociedades los ciudadanos expresan sus preocupaciones, legítimas o injustificadas, por la llegada de personas de otros países y culturas. Los medios de comunicación de todo el mundo divulgan de modo constante historias relacionadas con los migrantes y las migraciones. Muchas de ellas hacen hincapié en los aspectos más sensacionalistas y negativos de la cuestión. Las migraciones han resultado ser un asunto político explosivo en muchos países, a tal punto que han desempeñado un papel determinante en el resultado de varias elecciones. El discurso sobre las migraciones se ha vuelto muy polémico a nivel nacional, regional y mundial, con pocos puntos en común entre las diversas circunscripciones interesadas por la cuestión.

Esta situación no debe sorprender o consternar. Las migraciones internacionales son una cuestión emocional porque plantean complejos interrogantes sobre la identidad y los valores de los individuos, hogares, comunidades y sociedades en su totalidad. Las migraciones internacionales son una cuestión polémica porque ponen de manifiesto importantes cuestionamientos acerca de la identidad nacional, la igualdad mundial, la justicia social y la universalidad de los derechos humanos. Las políticas migratorias internacionales son difíciles de formular y de aplicar porque suponen la circulación de seres humanos determinados a hacer sacrificios y aceptar riesgos para cumplir con sus aspiraciones.

10.8 OFERTA DE TRABAJO

El logro económico sin antecedentes aún no se ha reflejado en la creación de nuevas oportunidades de empleo, en particular en los países en desarrollo, donde muchos jóvenes ingresan al mercado de trabajo. Las estadísticas de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) indican que durante el periodo decenal anterior, los países industrializados eran los únicos en registrar disminuciones en el índice de desempleo. En las demás regiones el índice de desempleo se mantenía estable o aumentaba.

La falta de trabajo no es el único aspecto de la actual crisis laboral. Según la OIT, alrededor de 550 millones de personas con trabajo viven con menos de un dólar estadounidense por día, mientras que casi la mitad de los 2 800 millones de trabajadores del mundo gana menos de dos dólares al día. En algunos países en desarrollo, la mayor parte de la mano de obra trabaja en el sector no estructurado de la economía, en el que los salarios y las condiciones de trabajo no están reglamentados. De acuerdo con el Departamento de Estado de EE.UU., cada año se trafican entre 600 000 y 800 000 personas que, según las estimaciones, se suman a los 12 millones de personas víctimas de trabajo forzado. De acuerdo con el Director General de la OIT, «la crisis mundial del empleo constituye un riesgo para la seguridad, el desarrollo, las economías y las sociedades abiertas. Este rumbo no es sostenible».

La crisis mundial del empleo también ejerce importantes repercusiones en la sostenibilidad de las políticas actuales de migraciones internacionales. Debido a que no pueden encontrar un sustento adecuado en su país de origen, un número creciente de hombres y mujeres de países en desarrollo buscan oportunidades de empleo en otros lugares

Un interrogante clave en los próximos años será si puede hallarse un equilibrio adecuado entre la oferta y la demanda de trabajadores migrantes. En lo relativo a la demanda, ¿en qué medida y en qué condiciones los Estados más prósperos del mundo estarán listos para admitir a trabajadores migrantes de otras partes del mundo? ¿En cuanto a la oferta, qué se puede hacer para proveer a los ciudadanos de países en desarrollo mejores empleos y un nivel más alto de seguridad humana en su país de origen para que no se vean obligados a migrar?

Unos 1 300 millones de personas, alrededor de la mitad de la mano de obra de los países en desarrollo, trabajan en el sector agropecuario, en general como pequeños granjeros. Estos granjeros se topan con múltiples circunstancias desfavorables. Compiten con granjeros subvencionados de regiones del mundo más prósperas. La limitada infraestructura física y financiera existente en muchos países en desarrollo a menudo pone en jaque los esfuerzos de estos granjeros por comercializar sus bienes y mejorar la productividad. Un número creciente de pequeños granjeros también debe hacer frente al problema de la degradación ambiental, así como a la apropiación de los terrenos agrícolas por el Estado y las empresas privadas.

Se supone que muchas de estas personas busquen en las ciudades mejores condiciones de vida y esto los lleve a salir a otros países. Es posible que como en algunos países no puedan brindarles a sus ciudadanos calidad de vida, facilitan la salida de estos con el fin de reducir el nivel de desempleo e incrementar el volumen de las transferencias de dinero hacia el país de procedencia.

En los países industrializados, la mano de obra es cara para competir en el mercado mundial, lo que no los hace competitivo en la economía mundial, ejerciendo una presión sobre los empleados públicos y privados para que reduzcan costos e incrementar la mano de obra más barata, oportunidad que la puede brindar los emigrantes regulares e irregulares.

El aumento de las migraciones de países pobres hacia países ricos no se limita ni se limitará a los trabajadores con bajos ingresos. Los países industrializados experimentan una escasez de personal en los sectores de la economía de alto valor y basados en conocimientos, tales como la salud, la educación y las tecnologías de la información. Debido a la imposibilidad de contratar, formar y retener al personal necesario en el país, un número creciente de gobiernos y empleadores recurren al mercado de trabajo mundial para satisfacer sus necesidades de recursos humanos. Las empresas multinacionales desean desplazar a su personal de un país a otro para aprovechar al máximo las

competencias que han contratado y solicitan la ayuda de los Estados para facilitar este proceso.

10.9 DIFERENCIAS DEMOGRÁFICAS

Las diferencias demográficas, muchos de los Estados más prósperos del mundo registran hoy un nivel de fertilidad inferior al índice de sustitución de 2,12 por mujer. Sus poblaciones decrecen y envejecen, situación que pone en jaque su capacidad de sostener el nivel actual de desarrollo económico y de mantener sus regímenes de pensiones y de seguridad social existentes. Por el contrario, casi todo el crecimiento de la población mundial se produce en los países en desarrollo. Según la División de la Población de las Naciones Unidas, la estimación de las tasas de fertilidad para el periodo de 2000 a 2005 es de apenas 1,4 en Europa y de 2,5 en América latina y el Caribe.

Las estadísticas del Banco Mundial indican que la mano de obra mundial ascenderá de 3 000 millones a 3 400 millones de 2001 a 2010. Esto corresponde a un aumento medio de 40 millones por año, de los cuales aproximadamente 38 millones procederán de países en desarrollo y solamente 2 millones de países con altos ingresos. Proyectando las tendencias actuales, al final de la década, alrededor de 86 por ciento de la mano de obra mundial provendrá de países en desarrollo. Si los países industrializados precisan trabajadores para compensar la disminución de sus poblaciones, cuidar al número creciente de ancianos y sostener sus sistemas de pensiones, no les resultará difícil colmar esas brechas contratando a los migrantes

10.10 MIGRACIONES DE MUJERES

En 2000, las mujeres representaban un poco menos de la mitad de los migrantes internacionales y un poco más de la mitad de ellas vivían en regiones desarrolladas. Un número creciente de mujeres está ingresando al mercado de trabajo mundial. Las mujeres migran cada vez por cuenta propia. De hecho, son a menudo el sostén de las familias que dejan en el país de origen.

Estas tendencias se mantendrán en los años venideros debido a la creciente demanda en los países industrializados de mano de obra en los sectores tradicionalmente vinculados con las mujeres: trabajo doméstico, enfermería y servicios de atención individual, limpieza, entretenimiento y comercio sexual, venta minorista y manufactura que exige gran concentración de mano de obra. La actitud negativa en los países de origen hacia las mujeres divorciadas, viudas, sin hijos y solteras, sumada al hecho de que muchas mujeres hoy tienen mayor acceso a la educación y mayor conciencia de sus derechos humanos, constituirán incentivos adicionales para que las mujeres con diversos niveles de educación busquen empleos y nuevas experiencias en el exterior.

10.11 ALTERNATIVAS A LAS MIGRACIONES

En respuesta a las circunstancias antes mencionadas, algunos actores, incluyendo el sector privado, se han pronunciado a favor de un enfoque más liberal hacia las migraciones internacionales de mano de obra, enfoque que permitiría a los trabajadores desplazarse con mayor libertad de las regiones pobres hacia las regiones ricas del mundo. Dicho enfoque, según se ha sugerido, generaría enormes beneficios para los países en desarrollo gracias a las crecientes remesas de dinero, las inversiones de las diásporas y la transferencia de conocimientos. Al mismo tiempo, este enfoque ayudaría a los países industrializados a resolver los desafíos económicos y sociales generados por el envejecimiento y la disminución de sus poblaciones, creando así una situación ventajosa para ambas partes.

Existen diversas razones por las que este enfoque puede no resultar aceptable para todos los países. Primero, si se realiza durante un periodo determinado o a corto plazo, la importación de mano de obra no constituirá una solución eficaz para el desafío demográfico al que se enfrentan muchos países, porque los trabajadores migrantes también envejecen y se vuelven económicamente pasivos. Sería necesaria una contratación continua de mano de obra migrante para evitar dicha situación.

Muchos de los países que experimentan un envejecimiento y una disminución demográfica, también se caracterizan por grandes números de personas (muchas de ellas migrantes y minoritarias) que han estado desempleadas por largos periodos y por numerosas mujeres que se han retirado o que, por diversas razones, nunca se han incorporado al mercado laboral. Un aumento de la participación de estas personas en el mercado laboral es una política alternativa o complementaria al aumento de las migraciones, al igual que la introducción de otras medidas, tales como una jubilación más tardía, pensiones más bajas y la adopción de tecnologías para reemplazar a los recursos humanos. Las migraciones son solo una de las opciones disponibles.

Las políticas migratorias no se rigen únicamente por leyes económicas o demográficas. Muchos países y sociedades aún no aceptan plenamente la noción de migraciones continuas y a gran escala, en particular si los nuevos migrantes proceden de entornos étnicos, culturales o religiosos diferentes a los de la mayoría de los ciudadanos

Por último, algunos países industrializados han cubierto parte de su necesidad de mano de obra adicional (en particular de mano de obra barata y flexible deseosa de aceptar el trabajo que los nacionales rechazan) cerrando los ojos al empleo de migrantes en situación irregular. De hecho, el reciente incremento y la tolerancia parcial de las migraciones irregulares por parte de los Estados, al igual que la introducción de programas periódicos de regularización para los trabajadores sin papeles, pueden, en cierta medida, considerarse como una liberalización de facto

del mercado de trabajo mundial. La Comisión recalca su preocupación por esta situación y recuerda a los Estados que por su propio bien deben asegurarse de que su demanda de mano de obra extranjera se satisfaga de modo autorizado y organizado.

10.12 MIGRACIONES PERMANENTES Y TEMPORALES

Los Estados y el sector privado deben considerar la opción de introducir programas de migraciones temporales cuidadosamente diseñados como medios para colmar las necesidades económicas de los países de origen y de destino.

Una liberalización bien reglamentada del mercado de trabajo mundial beneficiaría considerablemente a todo el mundo. Dicho enfoque contribuiría al crecimiento de la economía mundial y permitiría a la comunidad internacional alcanzar una mayor correspondencia entre la oferta y la demanda de mano de obra.

10.13 PAÍSES DE INMIGRACIÓN TRADICIONALES

Países de inmigración tradicionales, como Australia, Canadá, Nueva Zelandia y Estados Unidos, dan concesión de derechos permanentes de residencia y de ciudadanía rápida a las personas que solicitan su admisión, ya sea por sus competencias profesionales, para reagrupamiento familiar o por motivos humanitarios. La Comisión elogia dichos programas y reconoce su contribución al desarrollo económico de los países de destino, al igual que su capacidad para resolver las necesidades económicas, sociales y de protección de los migrantes. La Comisión también considera que estos programas proveen un contexto que realza la integración de los migrantes en la sociedad.

10.14 MIGRACIONES TEMPORALES EFICACES

A los temporeros se les debe garantizar: una completa información, antes de que partan de su país de origen, sobre todo sobre sus derechos y condiciones de empleo, al igual que sobre el requisito de que regresen a su país una vez vencido su contrato.

Garantizar que los migrantes reciban el mismo trato que los nacionales en lo relativo a los salarios, las horas de trabajo, la atención de salud y otros derechos.

Ofrecer a los migrantes temporales el derecho a cambiar de trabajo durante el plazo de su permiso de trabajo, para permitirles adaptarse a las condiciones del mercado laboral y evitar que dependan de empleadores sin escrúpulos.

Ofrecer a las mujeres una igualdad de acceso a los programas de migraciones temporales de mano de obra.

Supervisar la entrega de permisos y contratos de trabajo otorgados a los migrantes temporales e incluir en una lista negra a los países y empleadores que no respetan las disposiciones de estos documentos.

Procesar a los empleadores que contratan a trabajadores migrantes sin permiso de trabajo válido y expulsar a los migrantes que siguen trabajando cuando su permiso ha vencido.

Certificar y regular las actividades de las agencias que contratan a trabajadores migrantes temporales.

Entregar visados a los migrantes temporales que les permitan circular con facilidad entre el país donde están trabajando y su país de origen, ayudándoles así a mantener el contacto con sus familias y comunidades.

Respaldar la reinserción de los migrantes temporales en su país de origen, una vez finalizado su periodo del empleo.

10.15 TRANSFERENCIA DE LOS DERECHOS A LAS PENSIONES Y A LA SEGURIDAD SOCIAL

Otra cuestión que ha de considerarse en lo referente a los programas de migraciones temporales de mano de obra es la transferencia de los derechos a las pensiones y a la seguridad social. Según la investigación emprendida para la Comisión, la mayoría de los migrantes internacionales se topan con grandes obstáculos para transferir sus prestaciones de pensión y atención médica. Menos de 25 por ciento de los migrantes internacionales trabajan en países vinculados por acuerdos de seguridad social bilaterales o multilaterales. Dichos acuerdos no necesariamente ofrecen las mismas posibilidades de transferencia para las prestaciones de atención médica.

Esta situación tiene numerosas consecuencias negativas. Los trabajadores migrantes temporales que abonan cotizaciones a los regímenes de pensiones y de seguridad social y no pueden beneficiar de dichos regímenes al regresar a su país, tienen un buen motivo para trabajar en el sector no estructurado de la economía donde no se deducen estas cotizaciones de sus salarios. También sienten pocos motivos para regresar a casa una vez finalizado su periodo de empleo. Por el contrario, los migrantes temporales que tienen acceso a dichas prestaciones en su país de origen tienen un buen aliciente para regresar a casa, gozar de un nivel de vida decente e invertir en su propia sociedad.

Los gobiernos, empleadores y sindicatos deben analizar más detenidamente esta cuestión. Para progresar rápidamente, los países de origen y de destino deben entablar un diálogo bilateral sobre esta materia que abarque, entre otros puntos, las disposiciones de atención médica y la cotización a pensiones. Al mismo

tiempo, es necesario consolidar la base de información sobre este tema con el objeto de comprender mejor las distintas políticas disponibles y la medida que éstas afectarían las decisiones individuales con respecto a las migraciones y el regreso al país de origen.

10.16 MOVILIDAD DEL PERSONAL ALTAMENTE CALIFICADO

Los gobiernos y los empleadores deben revisar conjuntamente los obstáculos actuales a la movilidad del personal altamente calificado, con el objeto de suprimir aquellos que entorpezcan innecesariamente la competitividad económica.

Hace tiempo que las empresas privadas han reconocido la importancia de desarrollar y desplegar competencias en todo el mundo. Sin embargo, los responsables de las políticas han debido considerar otras prioridades y con frecuencia han adoptado una actitud ambigua con respecto a la movilidad del personal altamente calificado. Sea deliberadamente o no, se han erigido importantes obstáculos para la contratación y la reubicación del personal extranjero.

Esta cuestión cobra una importancia creciente. Las diez empresas más grandes del mundo hoy emplean a más de tres millones de personas. Estas multinacionales adoptan cada vez más una perspectiva mundial para la contratación de personal, la investigación, la producción y las ventas. En este contexto, la nacionalidad de un empleado solo es relevante en la medida en que permite o impide que la persona sea transferida a un país donde sus competencias son necesarias.

El personal altamente calificado contribuye de modo significativo a la competitividad empresarial y a la expansión de la economía mundial. Por lo tanto, es necesario facilitar su movilidad. Los Estados tienen el legítimo deber de proteger a sus ciudadanos contra la competencia injusta de extranjeros y, evidentemente, seguirán actuando de esta manera. Incluso así, los gobiernos y el sector privado deben reunirse para repasar los obstáculos a la movilidad profesional a fin de eliminar aquellos que impiden que las empresas desplieguen al personal adecuado, en el lugar y el momento oportunos.

10.17 MIGRACIONES Y DESARROLLO - APROVECHAR EL POTENCIAL DEL PERSONAL CALIFICADO.

Otro aspecto de las migraciones, es la partida de los ciudadanos más brillantes, cultivados y emprendedores de un país. Esto priva al Estado de ingresos e impide que los países de origen obtengan una remuneración inmediata por la inversión realizada en la formación y la capacitación de estas personas. En los peores casos, cuando se van profesionales de sectores tales como la salud y la educación, las migraciones pueden deteriorar la oferta y la calidad de servicios esenciales.

Es necesaria una relación de colaboración entre los países con abundancia y los países con escasez de mano de obra para promover la formación del capital humano y la creación de un grupo mundial de profesionales. La provisión de una remuneración adecuada, de buenas condiciones de trabajo y de oportunidades profesionales debe formar parte integral de estas estrategias.

En reacción a las oportunidades presentes en el mercado de trabajo mundial, cada vez más ciudadanos de países en desarrollo con altas calificaciones profesionales van a trabajar al exterior, ya sea a otro país en desarrollo o a un país desarrollado. Para los individuos en cuestión, las migraciones internacionales constituyen un ascenso hacia la cima, un esfuerzo para aprovechar su potencial, aumentar sus ingresos, mejorar su nivel de vida y seguir aprendiendo.

El personal calificado contribuirá entonces al desarrollo de su país enviando dinero a casa, regresando a su país temporal o durablemente y llevando los conocimientos que ha adquirido en el exterior.

Sin embargo, para muchos países, la partida de trabajadores con aptitudes profesionales esenciales puede ejercer efectos negativos en la sociedad y la economía y constituye una importante pérdida para los Estados que han invertido montos importantes en la educación y la capacitación de estas personas.

10.18 FORMAR Y RETENER

La aplicación de la estrategia de «formar y retener» es una tarea compleja. La Comisión pone en duda las soluciones precipitadas para obstaculizar la salida de profesionales calificados de su país. Un enfoque de este tipo violaría los principios de derechos humanos, se opondría a la tendencia a la mundialización del mercado de trabajo y, en todo caso, sería muy difícil de aplicar. Si los migrantes se fueron del país sin autorización y estiman que serán sancionados a su regreso, no querrán regresar.

Las propuestas para que los Estados que contratan a profesionales extranjeros indemnicen directamente a los países de procedencia no son aplicables. En primer lugar, los profesionales en cuestión a menudo trabajan en más de un país y por lo tanto no queda claro que país debería abonar la indemnización. En segundo lugar, existen divergencias con respecto a dónde debería abonarse la indemnización. Por último, no hay ninguna garantía de que las indemnizaciones se reinviertan en estrategias de formación y retención del personal. Por otro lado, son dudosos los códigos de conducta que algunos países de destino han formulado en un intento por permitir cierta autorregulación para la contratación de profesionales extranjeros. La incidencia práctica de estos códigos aún no se ha demostrado, y la información reunida por la Comisión muestra que los empleadores pueden explotar fácilmente sus fallas de funcionamiento.

Otros enfoques son necesarios para tratar esta cuestión de manera coherente. Primero, es esencial que la ayuda y las inversiones extranjeras se dirijan con mayor cuidado hacia los países y sectores más afectados por la pérdida de profesionales. Los programas de reinversión son un medio para lograrlo. Los países en desarrollo disponen de mucha gente joven con el potencial para adquirir las competencias necesarias en sus propios países y en el exterior. No obstante, solo podrán adquirir dichas competencias si existen recursos adecuados para proveer formación y capacitación. Son necesarias relaciones de cooperación entre los países con excedente de mano de obra y los países con escasez de mano de obra para promover la reinversión en el proceso de formación de capital humano y en el desarrollo de un grupo de profesionales móviles y mundiales. En lo que a esto respecta, la Comisión exalta esfuerzos como los del Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido para invertir en recursos de atención médica en India y en otros países en desarrollo.

En segundo lugar, los empleadores del sector público y privado de países en desarrollo deben comprender que los profesionales a menudo buscan empleo en el exterior o cambian de empleo en su país porque los salarios, las condiciones de trabajo y las perspectivas profesionales son muy limitados. En particular, esto atañe a las mujeres, que en muchos casos ejercen oficios de enfermeras y docentes que suelen subestimarse y sufren de discriminación sexual y de acoso en el lugar de trabajo. Las empresas e instituciones de países en desarrollo tienen la obligación de ser buenos empleadores, de reevaluar los enfoques tradicionales hacia las profesiones relacionadas con los servicios sociales y de establecer un entorno más favorable para la creación de competencias nacionales.

Tercero, los países que hoy contratan personal calificado extranjero deben optimizar la planificación de la mano de obra e invertir más recursos en la formación de sus propios ciudadanos para colmar las brechas actuales y proyectadas en el mercado de trabajo nacional.

10.19 LA NECESIDAD DE UN ENFOQUE GLOBAL A LARGO PLAZO - DIVERSIDAD Y COHESIÓN -LOS MIGRANTES EN LA SOCIEDAD

Las migraciones internacionales no solo están aumentando en magnitud y velocidad, sino también en lo referente al número de países y a la diversidad de personas implicadas. En todo el mundo, personas de distintas nacionalidades, que hablan idiomas distintos y tienen costumbres, religiones y patrones de comportamiento diferentes están entrando en contacto como nunca antes. Por consiguiente, la noción de Estado nación con una composición social, étnica y cultural homogénea es cada vez más anacrónica. Las sociedades en su mayoría se caracterizan hoy por cierto nivel (a menudo elevado) de diversidad.

En cuanto a las oportunidades, se ha observado que las sociedades y comunidades heterogéneas pueden caracterizarse por su dinamismo social, su

innovación cultural y su éxito económico. Esto es muy visible en las emergentes «ciudades mundiales», zonas urbanas muy cosmopolitas donde viven numerosos migrantes, que están bien ubicados para aprovechar las nuevas oportunidades comerciales, de inversión y de negocios generadas por el proceso de mundialización.

10.20 MIGRACIONES Y DIVERSIDAD SOCIAL

Los Estados tienen derecho a determinar sus propias políticas en lo referente a la situación de los migrantes en la sociedad, deben garantizar a todos los migrantes el ejercicio de sus derechos humanos y el beneficio de normas laborales mínimas.

Las migraciones internacionales a menudo implican la circulación de personas cuyas raíces y características sociales, culturales y étnicas son diferentes a las de la mayoría de las personas de la sociedad en la que se incorporan. Desde hace tiempo, los países de destino abordan esta situación de diversas maneras. Una de ellas consiste en excluir de la sociedad a los migrantes (en particular a los trabajadores temporales y a los solicitantes de asilo), asegurándose de que no tengan ninguna perspectiva de integración. Otra manera es insistir en que los migrantes abandonen su propia cultura y asimilen el estilo de vida de la mayoría. Una tercera manera es adoptar políticas que permitan a todos los miembros de la sociedad, tanto migrantes como nacionales, expresar su propia cultura y creencia, a condición de que respeten el estado de derecho y un sistema de valores sociales comunes.

Los Estados tienen derecho a determinar sus propias políticas en lo relativo a la situación de los migrantes en la sociedad, pero deben garantizar que sus políticas respeten los principios internacionales de derechos humanos que la mayoría de los Estados ha ratificado oficialmente. La Comisión subraya la necesidad de que los Estados garanticen que todos los migrantes, incluso aquellos que no tienen ninguna perspectiva de integración o de asentamiento a largo plazo en el país de destino, puedan ejercer sus derechos humanos fundamentales. Esto incluye, por ejemplo, la libertad de reunión pacífica, de opinión y de religión. La Comisión también considera esencial que todos los migrantes gocen de las normas de trabajo mínimas garantizadas por los convenios de la OIT, aunque reconoce que este objetivo puede ser difícil de alcanzar en los países donde muchos nacionales no gozan de estos derechos.

La garantía de que los migrantes puedan vivir cómodamente en la sociedad de destino no es una simple cuestión de principios de derechos humanos, sino también una cuestión de interés y beneficio mutuo. Los migrantes aceptados y respetados por otros miembros de la sociedad se encuentran en una buena posición para aprovechar su potencial y realizar aportes a su país de adopción. La cohesión social ofrece a los migrantes y a los nacionales un sentimiento de seguridad y de objetivo común, y es un importante ingrediente del éxito

económico.

10.21 OBLIGACIONES DE LOS MIGRANTES

En algunas situaciones, los individuos y las organizaciones que afirman representar a una comunidad migrante o minoritaria se oponen a la noción de integración en sí porque han rechazado los valores y la cultura de la sociedad en la que viven. La Comisión reconoce el peligro de esta situación y apela a todos los migrantes a respetar las obligaciones que asumen cuando son aceptados en otro país, en particular la obligación de renunciar a cualquier actividad que constituya una amenaza al orden público, infrinja la ley y viole los derechos de los demás.

Los Estados deben garantizar que los migrantes estén al tanto de las leyes, costumbres y valores de la sociedad en la cual se han establecido, y los migrantes tienen la obligación de respetarlos. Si los migrantes estiman que no pueden adaptarse a las leyes y a la Constitución del país anfitrión, deben analizar la posibilidad de retirarse o, una vez que han adquirido la ciudadanía, emprender campañas para cambiar las políticas con medios pacíficos y democráticos. La integración será imposible si algunos migrantes se oponen fundamentalmente a los valores de la sociedad en la que viven.

Los desafíos a los que se enfrentan y que presentan los diversos grupos de migrantes internacionales varían considerablemente. Por ello, la Comisión desea hacer algunas observaciones con respecto a las circunstancias sociales de algunos grupos que más preocupan, comenzando por las mujeres y los niños migrantes.

10.22 MUJERES MIGRANTES

Las migraciones pueden ser una experiencia de independencia para las mujeres, ya que pueden apartarse de sociedades donde predominan formas tradicionales y patriarcales de autoridad. Las migraciones pueden permitir que las mujeres trabajen, ganen su propio dinero y ejerzan un mayor poder de decisión en sus vidas cotidianas. Las mujeres que migran también pueden tener la oportunidad de adquirir nuevas competencias y de gozar de una mejor situación socioeconómica cuando regresan a su país.

Lamentablemente, las migraciones pueden ejercer el efecto opuesto. Las mujeres que migran para casarse, realizar trabajos domésticos o trabajar en las industrias del entretenimiento y el sexo son particularmente vulnerables a la explotación y al aislamiento social, al igual que las víctimas de la trata de seres humanos. Estos problemas son aun más graves cuando las mujeres migrantes no hablan el idioma del país en el que viven o no tienen acceso a redes sociales de apoyo.

En algunos países, las mujeres migrantes sufren de discriminación en el mercado de trabajo y se encuentran en una situación de «desperdicio de cerebros» cuando deben aceptar empleos para los cuales tienen demasiadas calificaciones. En otros países, las mujeres migrantes pueden ser despedidas y deportadas si quedan embarazadas o si contraen el VIH/SIDA, y sufren de estigma social. Las mujeres migrantes que se han trasladado de manera irregular pueden constatar que sus hijos se han vuelto apátridas y han quedado privados de sus derechos fundamentales en su país de residencia y en su país de origen.

La Comisión reconoce que las desigualdades de género caracterizan a todas las sociedades y que las desigualdades afectan tanto a los migrantes como a los nacionales. La Comisión subraya la necesidad de políticas y programas migratorios que tengan en cuenta el género, presten atención a la situación social y a la inclusión de las mujeres migrantes y garanticen que la experiencia migratoria independice a las mujeres.

Los niños trasladados de un país y continente a otro pueden sufrir traumatismos por haber abandonado un estilo de vida familiar y encontrarse en una sociedad donde la lengua, la cultura, los valores y el estilo de vida son completamente diferentes. Las migraciones pueden provocar tensiones entre géneros y generaciones en los hogares. Estos conflictos pueden afectar directamente la salud y el bienestar de los miembros más jóvenes de la familia. En los peores casos, pueden llevar a la violencia y a otras formas de trato abusivo, particularmente contra niñas y mujeres jóvenes. Cuando los niños migrantes y de minorías crecen, pueden sentirse a su vez alienados y tener dudas sobre su identidad y lealtad, en particular si son víctimas de discriminación y xenofobia. Los niños de migrantes en situación irregular son particularmente vulnerables, ya que pueden volverse apátridas y no tener posibilidades de ejercer su derecho a la educación.

La Comisión recalca la necesidad de garantizar que los derechos, el bienestar y las necesidades educativas de los niños migrantes sean íntegramente respetados por todos los miembros de la sociedad. Es necesario dar a los niños migrantes que se incorporan a una nueva sociedad la oportunidad de permanecer en contacto con su país de origen y su cultura. Como se indicó anteriormente, en la era actual de la mundialización y de la movilidad humana, cada vez más niños migrantes tendrán más de un «hogar» y tendrán dos ciudadanías e incluso más, si los Estados en cuestión lo permiten.

10.23 LEYES, NORMAS Y DERECHOS HUMANOS

El marco legal y normativo que afecta a los migrantes internacionales debe ser reforzado, implementado con mayor eficacia y aplicado de modo indiscriminado para proteger los derechos humanos y las normas de trabajo de todos los migrantes, hombres y mujeres. Al respetar las disposiciones de este marco legal y normativo, los Estados y demás actores han de abordar las cuestiones migratorias

más consecuente y coherentemente.

Los Estados han reconocido ampliamente la necesidad de un enfoque más vasto, basado en un sistema acordado de leyes y normas y pensado para garantizar los principios establecidos. Más específicamente, estas leyes y normas tienen tres funciones relacionadas: determinar el poder y las obligaciones de los Estados en lo referente al control de la llegada, la residencia y la salida de migrantes, identificar en qué aspectos de las políticas migratorias los Estados han decidido cooperar y especificar los derechos y las responsabilidades de los migrantes. Este penúltimo capítulo tratará principalmente sobre la cuestión de los derechos de los migrantes, mientras que en el último capítulo se examinarán las cuestiones de la cooperación entre Estados y la gobernanza de las migraciones internacionales.

El marco legal y normativo que afecta a los migrantes internacionales no figura en un documento único, sino que se desprende del derecho consuetudinario y de diversos instrumentos legales vinculantes, mundiales y regionales, de acuerdos no vinculantes y de nociones de políticas comunes, a nivel mundial y regional. Muchos elementos del marco no se aplican únicamente a las migraciones, sino a las cuestiones más amplias de los derechos individuales, de la responsabilidad del Estado y de las relaciones entre Estados.

Los signatarios de la Carta de la ONU, por ejemplo, acuerdan «emplear la maquinaria internacional para la promoción del progreso económico y social de todos los pueblos y realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión». Si bien estos principios son generales, influyen de modo evidente en la manera en que los Estados tratan la cuestión de las migraciones internacionales.

Aunque la historia del marco legal y normativo es larga, en los últimos años ha surgido un nuevo interés por sus inicios debido a varios factores relacionados: la mayor interdependencia de los Estados, la magnitud y la complejidad creciente de la movilidad humana y los esfuerzos de protección realizados por los defensores de los derechos humanos.

La Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales estima que es positivo que se hable sobre la protección de los derechos humanos de los migrantes. Para ser coherente, la respuesta de la comunidad internacional a la cuestión de las migraciones internacionales debe resultar de leyes, normas e ideas comunes sobre las políticas, que reciban todo el apoyo de los Estados y de las partes interesadas. Esas leyes y normas deben ser respetadas. El principal obstáculo a la protección de los derechos de los migrantes no es la ausencia de leyes, sino la inobservancia de los convenios, acuerdos y declaraciones que los Estados han aceptado libremente.

10.24 EL MARCO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los Estados deben proteger los derechos de los migrantes consolidando el marco normativo de derechos humanos que afecta a los migrantes internacionales y asegurándose de que sus disposiciones se apliquen de modo no discriminatorio.

En el actual contexto internacional, es imprescindible garantizar que las personas que se desplazan de un país a otro puedan ejercer los derechos que les confiere el derecho internacional. Muchos trabajadores migrantes corren riesgos de explotación y abuso porque tienen poco poder para negociar sus condiciones de trabajo y porque muchos empleadores y gobiernos no respetan las normas de trabajo convenidas a escala internacional. Además, la legítima preocupación de los Estados por luchar contra el terrorismo internacional y por proteger a sus ciudadanos ha puesto a los migrantes bajo mayor vigilancia, situación que tiene ciertas repercusiones graves en los derechos humanos.

10.25 COMPONENTES DEL MARCO

Como se indicó anteriormente, el marco de los derechos humanos procede de diversas fuentes. Además de la Carta de la ONU, otras fuentes importantes en lo relativo a los derechos de los migrantes son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, varios tratados de la ONU y convenios laborales de la OIT, el Convenio de la ONU de 1951 sobre el estatuto de los refugiados y su protocolo de 1967, la convención de Viena de 1963 sobre relaciones consulares y los dos protocolos sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes de la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, que entraron en vigor en 2003 y 2004 respectivamente.

Asimismo, en los últimos años han surgido varios convenios regionales de derechos humanos, puestos en ejecución por tribunales y comisiones que reciben y resuelven casos individuales e interestatales. También se están realizando esfuerzos importantes para obtener acuerdos mundiales sobre la cuestión de las migraciones, tanto entre Estados como entre la sociedad civil y el sector privado.

10.26 TRATADOS Y ÓRGANOS CONVENCIONALES

La ONU ha establecido siete instrumentos de derechos humanos que la Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos (ACNUR) define como «tratados de derechos humanos básicos». Estos comprenden dos pactos generales de protección de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y cinco convenios que ofrecen una protección más específica contra la discriminación racial y la tortura y que protegen los derechos de niños, mujeres y trabajadores migrantes. La aplicación de estos tratados es supervisada por comités de expertos independientes, conocidos como órganos convencionales. Seis de estos tratados fueron ratificados por entre 135 y 192 Estados, mientras

que la Convención de 1990 sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares por el momento solo ha sido ratificada por 30 partes. Por lo tanto, todos los Estados están vinculados por la ratificación de al menos uno de los siete tratados de derechos humanos básicos.

Tratados de derechos humanos

La principal inspiración para el marco legal y normativo que afecta a los migrantes es la Declaración Universal de los Derechos Humanos y siete tratados de derechos humanos de la ONU que confieren un efecto legal a los derechos de la Declaración: la Convención internacional de 1965 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial; el Pacto internacional de derechos civiles y políticos de 1966; el Pacto internacional de 1966 relativo a los derechos económicos, sociales y culturales; la Convención internacional de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; el Convenio de 1984 para la prevención de la tortura y de las penas o tratos inhumanos o degradantes; la Convención internacional de 1989 sobre los derechos del niño y la Convención internacional de 1990 sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Los instrumentos de derechos humanos son de uso universal y se aplican generalmente tanto a los migrantes como a los ciudadanos. La Comisión subraya la importancia del contexto internacional de los tratados como base fundamental para los derechos de los migrantes.

La Comisión alienta a los Estados a consolidar este contexto y a garantizar que sus disposiciones se apliquen sin discriminación. La Comisión ha tomado nota de muchos casos de Estados que en la práctica no siempre respetan los tratados de derechos humanos regionales e internacionales que han ratificado y no los aplican de manera equitativa a los migrantes internacionales. Por ejemplo, como se explica más adelante, las mujeres migrantes contratadas como trabajadoras domésticas no están protegidas de modo conveniente contra el abuso y la explotación sexual y a veces se las obliga a entregar su pasaporte a su empleador, lo cual impide que se marchen del país donde están trabajando.

La Comisión respalda el principio de que el ingreso a un país en violación de sus leyes de inmigraciones no priva a los migrantes de los derechos humanos fundamentales conferidos por los instrumentos de derechos humanos antes mencionados, ni afecta la obligación de los Estados de proteger a los migrantes en situación irregular. De acuerdo con los tratados existentes y el derecho consuetudinario, los Estados tienen la obligación mínima de respetar los derechos fundamentales de todos los seres humanos, incluyendo el derecho a la vida y a la igualdad ante la ley, así como la protección contra las violaciones de los derechos humanos tales como la esclavitud, la detención arbitraria prolongada, la discriminación racial, la tortura y los tratos crueles, inhumanos o degradantes. Por lo general, las disposiciones se aplican a los ciudadanos y no ciudadanos, a los migrantes regulares e irregulares y, por lo tanto, constituyen un elemento importante del marco normativo.

10.27 DEFINICIÓN DEL MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Como se indicó más arriba, el marco legal y normativo que afecta a los migrantes internacionales está disperso entre diversos tratados, disposiciones de derecho consuetudinario, acuerdos no vinculantes y acuerdos de políticas. Por consiguiente, las disposiciones relativas a la protección de los derechos de los migrantes no están articuladas de modo claro y accesible, lo cual se suma a las dificultades de aplicación de las disposiciones y del respeto por los derechos de los migrantes. La Comisión considera que sería valioso establecer el marco legal y normativo en un sola recopilación de todas las disposiciones de los tratados y demás normas que tengan que ver con las migraciones internacionales y los derechos humanos de los migrantes. La Organización Internacional para las Migraciones, que ha iniciado un proyecto para observar la situación actual del derecho internacional sobre las migraciones, está bien ubicada para cooperar con otras instancias y contribuir con el proceso.

10.28 LA CONVENCIÓN DE 1990

La Convención internacional de 1990 sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares establece en un solo instrumento los derechos de los migrantes. La mayoría de estos derechos ya han sido aceptados por los Estados mediante su ratificación de los seis otros tratados de derechos humanos básicos y de las normas de trabajo de la OIT. La Convención de 1990, que entró en vigor en 2003 y ha sido ratificada hasta ahora por 30 Estados, también incluye disposiciones importantes en lo referente a la prevención de las migraciones irregulares, las obligaciones de los migrantes y el papel de la cooperación entre Estados en la regulación de la circulación de las personas de modo sano y equitativo.

Aunque la Convención distingue entre los trabajadores migrantes en situación regular e irregular, protege los derechos fundamentales de todos los trabajadores migrantes. La mayoría de los derechos conferidos a todos los trabajadores migrantes, incluidos los que no tienen estatuto legal, son derechos civiles y políticos fundamentales, entre ellos la prohibición de la tortura y del trabajo forzado, los derechos a la vida y a un tratamiento justo, la seguridad de las personas y la libertad de opinión y de culto.

También se confieren a todos los trabajadores migrantes algunos derechos económicos, sociales y culturales, entre ellos la atención médica de emergencia y el acceso a la educación para los niños de trabajadores migrantes. Sin embargo, ciertos derechos, tales como el reagrupamiento familiar, se confieren solamente a los migrantes autorizados, y el alcance de los derechos sindicales depende del estatuto legal del trabajador migrante. En ciertos casos, la Convención extiende los derechos existentes que figuran en tratados «fundamentales». Por ejemplo, concede a los trabajadores migrantes derechos directos contra sus empleadores y contra el Estado y define a la retención no autorizada de pasaportes y documentos de identidad como un delito penal.

El Secretario General de la ONU ha instado a los Estados a ratificar la Convención de 1990. Sin embargo, como se indicó anteriormente, hasta la fecha, solo 30 Estados, en su mayoría países de origen o de tránsito, han ratificado el tratado, diez de ellos después de haberlo firmado inicialmente. Quince otros Estados han firmado pero hasta ahora no han ratificado el tratado. Muchos Estados han esgrimido diversas razones para justificar su decisión de no ratificar, entre ellas el alcance y la complejidad de la Convención de 1990, las obligaciones técnicas y financieras que impone a los Estados que la han ratificado y la opinión de ciertos Estados de que contradice o no completa sus propias leyes de migraciones nacionales.

10.29 INFORME ANUAL

El Grupo podría elaborar un informe anual interinstitucional sobre las cuestiones fundamentales, las tendencias, los desafíos y los avances de las políticas en el ámbito de las migraciones internacionales y esferas conexas. Este informe permitiría a los responsables de las políticas estar informados sobre las tendencias mundiales y regionales de las migraciones y sería una herramienta valiosa para la construcción de capacidades.

10.30 IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO Y POLÍTICO DE LOS COLOMBIANOS EN ESPAÑA

El fenómeno de los flujos laborales tiene hondas repercusiones para Colombia, no sólo en el plano económico, producto de las remesas que aumentan el nivel adquisitivo de las familias de los migrantes, sino también, en el plano de conocimiento debido a la posibilidad de la formación de alto nivel de personas que se espera retornen a su país de origen. Sin embargo el aspecto subjetivo que comprende los imaginarios culturales, las características psíquicas construidas en el proceso histórico de cada persona y la forma como ésta afronta el reto de la nueva cultura no ha sido lo suficientemente visibilizado por el estado colombiano ni por las organizaciones no gubernamentales que trabajan el tema de la migración en este país.

En el proceso de inmigración una de las etapas más críticas se observa en el momento en que el sujeto debe asumir decisiones de permanencia e integración en la nueva cultura y se busca fortalecer la unidad familiar en la nueva sociedad, con la pretensión de que sus miembros se conviertan en personas activas y productivas en la comunidad, etapa en la que actualmente se encuentra el proceso de inmigración de España con países como Ecuador y Colombia, siendo estos dos países los de mayor número de emigrantes de Sur América en los últimos años.

Este proceso de reunificación, se ha evaluado como un evento positivo en la medida que permite la Integración de los miembros de la familia a un nueva cultura mediante la cohesión familiar. Generalmente se asume, que para los padres inmigrantes que han dejado a sus hijos en el país de origen, a cargo de otros familiares o en su defecto con personas extrañas, disminuirán el dolor psicológico al tener a su familia consigo.

Sin embargo, la realidad observada indica que los padres que reclaman desde el país de acogida a sus familiares inician un período de estrés producto de la sunción de las nuevas responsabilidades por la llegada de la familia, que implica la búsqueda de las nuevas responsabilidades por la llegada de la familia, que implica la búsqueda de medios para la supervivencia y que conlleva la asimilación o sentimientos de culpa por el abandono de sus familiares.

Con respecto al cónyuge, aparecen nuevas necesidades en la dinámica familiar interna, con lo cual se hace necesario negociar nuevos modelos de interacción, nueva cultura y recrear las reglas sociales de convivencia familiar.

11. REGULACIÓN DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS: ACUERDOS REALIZADOS POR ORGANISMOS INTERNACIONES EN PRO DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES MIGRANTES

Los convenios y las recomendaciones de la OIT abarcan un amplio abanico de temas relativos a trabajo, empleo, seguridad social, política social y derechos humanos conexos.

Los órganos de control de la OIT- la Comisión de Expertos sobre Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia- supervisan sistemáticamente la aplicación de las NIT, como se podrá observar en el siguiente convenio sobre las normas internacionales del trabajo:

11.1 CONVENIO SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL (NORMA MÍNIMA), 1952 (NÚM. 102)

Este convenio establece la norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder a las mismas. Comprende las nueve ramas principales de la seguridad social, es decir, asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez, y prestaciones de sobrevivientes. Para garantizar que el Convenio pueda aplicarse cualesquiera sean las circunstancias nacionales, el Convenio ofrece a los Estados la posibilidad de ratificación del Convenio, aceptando al menos tres de las nueve ramas, y posteriormente acatando las obligaciones derivadas de otras ramas, con lo que se permite alcanzar progresivamente todos los objetivos establecidos en el Convenio.

El nivel de prestaciones mínimas puede determinarse en relación con el nivel salarial del país de que se trate. Pueden preverse asimismo excepciones temporales para aquellos países cuya economía y cuyos servicios médicos estén insuficientemente desarrollados, permitiéndoles, de este modo, restringir el ámbito de aplicación del Convenio y la cobertura de las prestaciones otorgadas.

A continuación, se perfilan las prestaciones previstas en el Convenio núm. 102 y en convenios posteriores. Esta información no incluye las disposiciones sobre la duración y las condiciones para tener derecho a las prestaciones; tampoco las excepciones que se permiten en virtud de estos instrumentos ni los niveles más elevados de prestaciones en las recomendaciones pertinentes.

- ✍ Asistencia médica. Dispone la asistencia preventiva, la asistencia médica general, comprendidas las visitas a domicilio, la asistencia de especialistas, el suministro de productos farmacéuticos esenciales que hayan sido recetados, la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestadas por un médico o por una comadrona diplomada, y la hospitalización cuando ésta fuere necesaria.
- ✍ Prestaciones de enfermedad. Establece los pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia. También dispone el pago de los gastos de sepelio en caso de fallecimiento del beneficiario.
- ✍ Prestaciones de desempleo. Establece pagos periódicos que corresponden al menos al 50 por ciento del salario percibido. Más allá del periodo inicial, existe la posibilidad de aplicar reglas especiales de cálculo. Sin embargo, el conjunto de las prestaciones a las que el desempleado puede tener derecho, debe garantizarle unas condiciones de vida saludables y dignas, de conformidad con las normas nacionales.
- ✍ Prestaciones de vejez. Son realizadas en pagos periódicos que corresponden al menos al 40 por ciento del salario de referencia. Las tasas de estas prestaciones, deben ser revisadas periódicamente tras variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.
- ✍ Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La asistencia médica es una prestación, así como los pagos periódicos que deben ser al menos el 50 por ciento del salario en casos de incapacidad laboral o invalidez. En el caso de las prestaciones para las viudas o para los hijos a cargo en caso de fallecimiento del sostén de la familia, los pagos periódicos corresponderán al menos al 40% del salario. Así mismo, existe la posibilidad de convertir los pagos periódicos en una suma global, en determinadas condiciones y en prestaciones complementarias para las personas discapacitadas cuyo estado requiere la asistencia constante de una tercera persona.
- ✍ Prestaciones de maternidad. Se otorgará asistencia médica que deberá comprender, por lo menos, la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestadas por un médico o por una comadrona diplomada, así como la hospitalización cuando fuere necesaria; pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia.
- ✍ Prestaciones de invalidez. Incluyen pagos periódicos que corresponden al menos al 40 por ciento del salario; obligación de revisar los montos de las prestaciones pertinentes, en caso de variaciones sensibles del nivel general de

ganancias y/o del costo de vida. Se prestarán también servicios de rehabilitación y adopción de medidas para favorecer la colocación de las personas con discapacidad en un empleo idóneo.

- ✍ Prestaciones de sobrevivientes. Otorgan a los familiares del sobreviviente pagos periódicos que correspondan al menos al 40 por ciento del salario de referencia; pagos que también están sujetos a revisiones y cambios en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.

11.2 MIGRACIONES INTERNACIONALES

Los diferentes países han demostrado la necesidad de suscribir Convenios o acuerdos bilaterales de migración de mano de obra como mecanismos de contratación de trabajadores extranjeros en respuesta a la demanda que ha surgido en los mercados de trabajo a través de los años. El cual se confirman como un mecanismo eficaz para la gestión de las migraciones laborales internacionales.

Por tal motivo se hizo necesario hacer un estudio de la naturaleza jurídica, alcances y efectos de los diferentes convenios o acuerdos bilaterales dando énfasis a las formas de utilización más frecuentes por los países que han utilizado esta practica, con el fin de reglamentar los flujos migratorios, garantizando unas cláusulas mínimas que los convenios o acuerdos bilaterales deben tener en cuenta para asegurar la viabilidad y garantizar una debida protección de los trabajadores migrantes. En consecuencia se analizará como opera los convenios o acuerdos bilaterales, para darle paso a los convenios que ha suscrito Colombia con otros países y muy especialmente con España.

11.2.1 Migraciones Bilaterales. Los Estados son los sujetos originarios y necesarios del Derecho Internacional. Poseen el tributo de la plena soberanía de los demás Estados. En consecuencia, se obligan a tener conductas determinadas mediante a la creación de normas jurídicas internacionales consuetudinarias o convencionales con el fin de crear su propia política de inmigración, temporal o definitiva, de admitir en su territorio a ciertos extranjeros, o de ordenarles que lo abandonen.

Sin embargo la competencia exclusiva del Estado para regular la entrada, permanencia, tránsito y expulsión de los extranjeros se encuentra en un perder límite en toda otra obligación asumida por el Estado bajo la forma de tratados o en virtud de derecho internacional, toda vez que debe ser ejercida, por ejemplo , de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos (el respeto de la prohibición de trato inhumano o de la discriminación) o con el derecho internacional de los refugiados(el respeto del principio de la no devolución).

En la práctica, los Estados aplican la facultad de “restringir” su propia soberanía en materia de migraciones mediante compromisos vinculantes con otros sujetos de derecho internacional, que pueden revestir distintas modalidades:

- ? *Actos Unilaterales*, son actos autónomos fuente de obligaciones (por ejemplo, la promesa unilateral). Mediante promesa unilateral un Estado puede comprometerse a adoptar cierta conducta en relación con otro u otros Estados, mediante la concesión de ciertos derechos a los trabajadores migrantes. Para que produzca efectos jurídicos, la promesa debe ser inequívoca y no necesita aceptación, réplica, ni reacción alguna por parte de los demás Estados, lo que no se compadecería con la naturaleza unilateral del acto jurídico en cuestión. Ejemplo de ello es la promesa unilateral de Argentina de suspender las medidas de expulsión o conminación de hacer abandono del país respecto de los migrantes en situación irregular procedentes de sus países limítrofes.

- ? *Acuerdos migratorios bilaterales o convenios*: Son los mecanismos que pueden ajustarse con mayor precisión a las necesidades, especificidades y preferencias de los Estados contratantes, en muchos casos basadas en vínculos históricos, culturales o lingüísticos.

De acuerdo a las conclusiones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, establecida por la OIT, la estructura internacional de la economía global adolece de la falta de un marco multilateral que rija el movimiento internacional de personas. Ello ha provocado efectos bilaterales graves, como son la emigración de trabajadores calificados, la inmigración irregular o la trata de personas. Estos problemas y cuestiones asociados a la migración internacional no pueden ser abordados de manera aislada o unilateral y, por tanto, la Comisión Mundial ha recomendado una actuación a tres niveles¹⁷.

Los efectos de un marco multilateral para las migraciones resultarán beneficios para todos los actores que intervienen en el proceso de la migración de mano de obra. Sin embargo, en tanto se alcance tal marco multilateral, o se omiten plenamente las disposiciones sobre libre circulación de trabajadores previstas en los procesos de integración, los acuerdos bilaterales, constituirán herramientas eficaces para asegurar la transición.

El derecho internacional impone a los Estados una obligación general de cooperación que, por extensión, implica que los Estados tienen la obligación¹⁸ buscar una solución de buena fe y a través del dialogo una solución a los problemas que pueda plantear la gestión de las migraciones y su gobernabilidad, que sea compatible con todos los intereses de todos los Estados involucrados.

¹⁷ COMISIÓN MUNDIAL SOBRE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN.

11.2.2 Formas y Modalidades de los Acuerdos Bilaterales o Convenios. Los acuerdos migratorios bilaterales pueden definirse como todo acuerdo entre dos Estados, celebrados por escrito y regido por el derecho internacional, destinado a crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones en materia de migraciones internacionales, como todo acuerdo se debe llegar a una negociación, tener un texto de la propuesta aceptada y firmada por ambas partes. Una vez celebrado el acuerdo, los Estados contratantes, de acuerdo al sistema adoptado en su política migratoria, bien continuarán a interviniendo en todo o parte del proceso de ejecución del convenio, o bien podrán delegar su aplicación en instituciones públicas, mixtas o privadas.

11.2.3 Objetivos de los Acuerdos Bilaterales. Se dirige a gestionar las situaciones futuras de acuerdo a las necesidades de los mercados de trabajo: en ese sentido, el acuerdo entre España y Ecuador, permiten que la selección de mano de obra se realice en el país de origen, conllevando a que en ambos casos, crean mecanismos para contrarrestar la generación de nuevos migrantes irregulares, como para dar respuesta a los migrantes en situación irregular ya presentes en el país.

Los objetivos pueden ser solo uno como (por ejemplo, los muy numerosos acuerdos sobre seguridad social de los trabajadores migrantes) o de objetivos múltiples, como los acuerdos sobre migraciones laborales que regulan las distintas etapas del proceso que tiene que ver con la mano de obra.

La autonomía de la voluntad de las partes en la concertación de los acuerdos bilaterales podrán lograr los objetivos de acercamiento de la mano de obra de un estado y la oferta de trabajadores por parte del otro. En efecto el mecanismo de escogencia de trabajadores por parte de los contratantes, los cuales buscan una afinidad cultural, histórica o lingüística, que presupongan el éxito del acuerdo; también permite recoger el personal que necesita el mercado de trabajo allí donde se encuentren en función de sus capacidades y de su formación.

11.2.4 Acuerdos Bilaterales o Convenios en la Práctica. En los años sesenta CANADÁ, adoptó un sistema de puntaje en la admisión de extranjeros. Primero hicieron una evaluación de las solicitudes y en segundo término tuvieron en cuenta el sistema de puntaje, produciendo un cambio en los flujos de entrada desde la categoría menos calificadas hacia las profesionales. Pero con el tiempo se dieron cuenta que el sistema de de puntaje se revela inapropiado, para la recepción de trabajadores que puedan desempeñar tareas pocas calificadas o no calificadas, temporales o estacionales (en el caso de los trabajadores que solo trabajan en época de estaciones) y que son solo para recoger la agricultura.

El procedimiento es la celebración de un contrato entre el empleador y los trabajadores. El empleador se hace cargo de parte de los de transporte y suministra alojamiento gratuito para los migrantes. Los países de origen, por su parte, se

comprometen a emprender el reclutamiento y a presentar a los trabajadores. Las autoridades de Canadá evalúan las ofertas del empleador de acuerdo a los criterios de admisión previstos para el ingreso de trabajadores extranjeros a Canadá. El empleador se compromete a pagar a los trabajadores migrantes el salario prevaleciente que está en el momento. Los trabajadores se encuentran cubiertos en todo momento por planes privados de salud y gozan de los beneficios de enfermedad y maternidad previstos en el seguro. La duración en promedio de la estadía es de cuatro meses. Lo que se pretende con el acuerdo es propiciar condiciones favorables de trabajo para migrante temporal, tales como jornada laboral, salario, alojamiento, alimentación, pagos compensatorios o accidentes y enfermedad y seguro médicos.

Como parte de su política de migraciones España adoptó en el 2001 el Programa Global de Regulación y Coordinación de Extranjería e Inmigración, este programa estipula, entre otros, la planificación de la llegada de inmigrantes desde su país de origen mediante la firma de convenios. El programa prevé cinco medidas: a) la aprobación de los criterios para la admisión de inmigrantes, en especial con la determinación de los cupos que conforman el contingente anual; b) la cantidad numérica de la necesidad de trabajadores de temporada o permanentes; c) la determinación de los países que aconsejen la negociación de convenios sobre inmigración, y firma de los mismos con ellos; d) la regulación en los convenios de todos los aspectos referidos a la gestión de los flujos migratorios, en virtud de los compromisos adquiridos por España y el país signatario y e) el establecimiento de mecanismos que permitan la selección y formación de los trabajadores extranjeros en los países de origen, para lo que es necesario contar con las entidades estatales que brinden este apoyo y las organizaciones no gubernamentales.

11.3 CLÁUSULAS MÍNIMAS QUE DEBEN CONTENER LOS CONVENIOS O ACUERDOS BILATERALES

Los elementos que se señalan a continuación deberán entenderse como pertinentes al país de envío, al país de recepción, o a ambos, según corresponda.

- ✍ Autoridad gubernamental competente encargada de la gestión de los convenios, evaluación de conveniencia de establecer oficinas en el otro territorio y cobertura de los costos. El acuerdo podrá prever la designación de una autoridad gubernamental, mixta o privada de gestión de los convenios y eventuales mecanismos de supervisión.
- ✍ Intercambio de información de carácter general, sobre las condiciones de vida y de trabajo, culturales, sociales y religiosas del país de origen.
- ✍ Reconocimientos de títulos o certificados de aptitud profesional, con mención a los cupos o contingentes para el país de envío.

- ✍ Listas de candidatos a la emigración, metodología para confeccionar las listas, requisitos profesionales, situación de familia.
- ✍ Selección final. Intervención de la autoridad competente, de la agencia privada o de los empleadores del país de acogida en la selección final de los trabajadores.
- ✍ Exámenes médicos. Lugar del examen, costos, exclusiones por razones de salud.
- ✍ Documento de entrada. Pasaporte, requisitos de visado.
- ✍ Permiso de residencia y de trabajo. Condiciones de renovación. Posibilidad de transformación de un permiso temporal en un permiso permanente.
- ✍ Transporte. Previsiones para el regreso a la finalización del contrato o en caso de regreso anticipado, por culpa o sin culpa del trabajador.
- ✍ Contrato de trabajo. Modalidades de renovación del contrato temporal, terminación del contrato sin culpa del trabajador, efectos de eventuales de período de prueba.
- ✍ Seguridad Social. Identificación de los mecanismos y tipos de beneficios de seguridad social a que tienen derecho los migrantes, medida en que existe igualdad de trato con los nacionales, derechos en curso de adquisición, derechos adquiridos y posibilidades en cuanto a los mecanismos de envío, los plazos y el costo.
- ✍ Reunificación Familiar. Principios y mecanismos aplicables a los familiares de los trabajadores migrantes.

11.4 SEGUIMIENTO AL ACUERDO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA

Los días 2 y 7 de noviembre de 2006, se reunieron los delegados para el seguimiento del Acuerdo entre España y Colombia e hicieron algunas sugerencias a este con el fin de mejorar algunas falencias. A continuación se describen las sugerencias hechas:

Las sugerencias que se presentan a continuación se refieren al texto del convenio con España, el cual puede consultarse integralmente en el Anexo D a éste documento.

- ✍ Los conflictos que se presenten en las relaciones contractuales amparadas por este acuerdo serán de conocimiento de las autoridades competentes de cada

país. Y en el caso de Colombia bajo el seguimiento del Ministerio de Protección Social.

- ✍ Se sugiere un comité ad hoc, pero está explicado en el párrafo que precede, lo que podría ser es que haya un comité de conciliación conformado por ONGs Españolas y Colombianas o de otros Estados radicadas en ese país, que sería una instancia previa a la acción judicial, debido a las desventajas que tienen los trabajadores colombianos ante los empresarios españoles el momento de agotar la vía gubernativa.
- ✍ Para el artículo 4, numeral 2 “- Los trabajadores seleccionados, previa la realización de un examen médico, firmarán un contrato, cuyas cláusulas deben adecuarse a la legislación laboral española” se le adicionaría - sin detrimento de los derechos que protegen al trabajador contemplados en la ley de su país de origen (no se expresa de leyes laborales para dejar abierta la posibilidad de futuras normas que se refieran a materia de Protección Social y laboral, protejan a nuestros ciudadanos o aquellas internacionales en las que España no sea país suscribiente. En este punto también se sugiere, la conformación de un comité ad hoc, habilitado por el Comité Mixto, mi criterio es que adicionar mas instancias demorarían mas los procesos sin dejarle ningún valor agregado, teniendo en cuenta las sugerencias antes descritas, que permitirían al SENA, asumir un manejo mas individual que le permitirían un trámite confiable adecuado y transparente.

Que los contratos sean visados y revisados previamente por el área de protección de los derechos laborales del ministerio de Protección Social o quien haga las veces antes de la firma de los seleccionados.

También sugiere que las reclamaciones, seguimientos y cabal cumplimiento de los contratos laborales deberán estar en manos de las autoridades españolas y que los requerimientos y quejas den hacerse ante el consulado de Colombia en ese país.

Que el Comité Mixto deberá definir y aprobar los procedimientos necesarios para tal fin.

El ministerio de Protección Social a través de su oficina jurídica podría revisar algunos formatos de contratación utilizados por los empresarios españoles e inclusive podríamos solicitar a través del ministerio de protección Social que los formatos sean aprobados previamente por las autoridades laborales españolas y que estos fueran aprobados por el ministerio de Protección Social en su área competente, lo anterior porque los trabajadores colombianos deben ajustarse a las legislaciones españolas, trabajan en su territorio y será vigente su legislación, lo que podríamos exigir es que no haya detrimento de los derechos fundamentales consagrados en nuestra legislación por esto la oficina del ministerio de Protección

Social, velará por ello, mediante la revisión previa inclusive es aquí en donde se requiere el apoyo de las ONGs, presentes en ese país, el seguimiento que ellas hagan, es de vital importancia para dar la asistencia debida a nuestros ciudadanos, para que los acompañen hacer las denuncias ante las autoridades de ambos países.

Con respecto a los procedimientos para llevar a cabo las quejas, el Comité mixto no tiene facultades legislativas, los procedimientos están expresos en la ley, pero podríamos solicitar un manual al ministerio de Protección Social para que conjuntamente con el ministerio de Relaciones Exteriores, lo elaboren orientando a nuestros conciudadanos a, donde y como deben acudir a las autoridades y que documentos deben tener para que la denuncia proceda y podamos coadyuvar a proteger sus derechos.

- ✍ Reglamentar, por parte de la Embajada de España en Colombia, la entrega a las autoridades Colombianas y de España los contratos suscritos mediante este acuerdo. (esto permitiría que cuando se presente alguna controversia de las partes, las autoridades colombianas asuman el conocimiento y cuenten en sus archivos con la documentación para la investigación preliminar)
- ✍ Por parte de la Embajada debe reglamentarse el procedimiento para los trabajadores que serán objeto de readmisión, y los que regresen al país por disfrute de vacaciones como consecuencia de la relación laboral esta disposición debe presentarse ante el Comité Mixto para su inserción en el acuerdo. (Esto, por cuanto son las autoridades españolas las que deben pronunciarse sobre el regreso a su país, de estos trabajadores que han cumplido un contrato y que vuelven a su país de origen debiendo presentarse ante una oficina consular, so pena de ser tenido en cuenta en próximas contrataciones o solicitud de ingreso a ese país, según el artículo 7 del presente acuerdo. Se debe aclarar por disfrute de vacaciones como consecuencia de la relación laboral, porque es posible que amparándose en este acuerdo haya quien manipule esta disposición.

Gloria Robles¹⁹ en cuanto al capítulo de RETORNO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES, que las autoridades deberán definir los procedimientos para:

- ? Reinserción del trabajador migrante en Colombia
- ? Desarrollo de proyectos
- ? Gestión de recursos con entidades
- ? Intermediación para capacitación
- ? Reconocimiento de la experiencia profesional obtenida por los trabajadores colombianos en España.

¹⁹ ASESORA DEL SENA, para el Acuerdo entre España y Colombia.

- ? Creación de pequeñas y medianas empresas de emigración que retornen a Colombia
- ? Creación de empresas binacionales que asocien a empresarios y trabajadores.
- ? Formación de recursos humanos
- ? Transferencia de tecnologías

Así mismo deberá involucrarse a otros entes que pueden operar algunas actividades (vigilancia, capacitación, ONGs, para desarrollo etc.)

✍ Como resultado de la ejecución del proyecto, como política de gobierno y que algunas entidades acompañadas por nuestra entidad estarían interesadas en participar de un programa en que los trabajadores podrían girar sus dineros beneficiando la entidad y al regreso esa misma entidad le daría créditos para montar una pequeña empresa, el SENA, por el vínculo con el acuerdo y ese trabajador le acompañaría a través del área de desarrollo empresarial a conformar empresa, capacitándoles, para beneficios de todos. Porque los trabajadores aspiran que a su regreso contar con una mejor calidad de vida, además han adquirido otra visión, distinta de la vida después de su experiencia en un país desarrollado.

11.5 ANTECEDENTES Y OBJETIVOS

El convenio entre España y Colombia para la Regulación de Flujos Migratorios se dio a raíz de la entrada tan descomunal de inmigrantes a ese país, ocasionando un verdadero problema, situación que llevó a las autoridades a organizar y reglamentar el ingreso de personas extranjeras, dándose la necesidad de firmar un convenio entre los dos países (Acuerdo entre España y Colombia Relativo a la Regulación y Ordenación de los Flujos Migratorios Laborales), con el de que los Colombianos trabajen en mejores condiciones, evitando la explotación de la mano de obra y la discriminación y así pudiendo gozar de los mismos derechos del Español.

Al promover la migración organizada, se generó más empleo, ya que los empresarios españoles tienen unas necesidades ocupaciones de cubrir los puestos de trabajo que no pueden ser cubiertos con sus mismos nacionales, por ser empleos que deben ser realizados por una población joven, ya que allí la mayoría de los habitantes son gente adulta.

Motivó la realización de este acuerdo, el deseo de reafirmar vínculos históricos entre Colombia y España y regular en forma ordenada los flujos migratorios desde Colombia hacia este país, desarrollando lo concebido en el Tratado General de Cooperación y Amistad del 29 de Octubre de 1992, en sus artículos 12 y 14.

El objetivo es lograr que los trabajadores colombianos que lleguen a España, gocen de los derechos reconocidos por la ley internacional de que son parte ambos gobiernos. Se pretende promover el respeto a los derechos humanos, prevenir las migraciones clandestinas y la explotación laboral de los extranjeros en situación irregular y reglamentar la readmisión de ellos.

Son autoridades españolas: Ministerios de Asuntos Exteriores, del Interior y del Trabajo y Asuntos Sociales. Son autoridades colombianas: Ministerios de Relaciones Exteriores, Ministerio de la Protección Social y Departamento Administrativo de Seguridad (DAS).

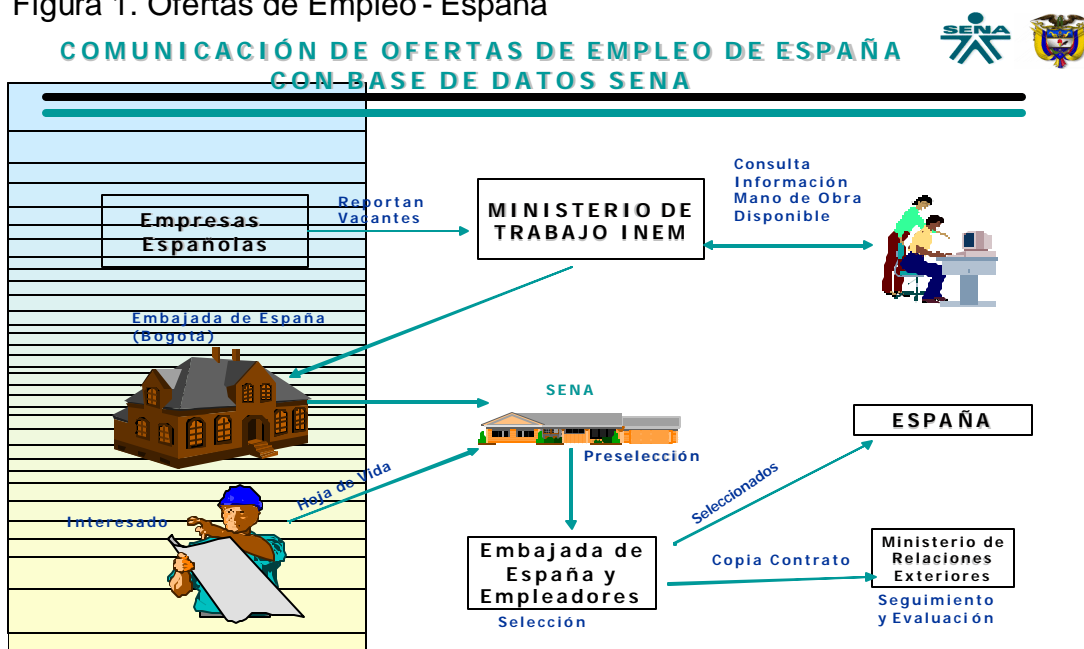
Son trabajadores migrantes para efectos de este acuerdo, los ciudadanos colombianos autorizados a ejercer una actividad remunerada por cuenta ajena en el territorio español, quienes gozarán de todos los derechos y garantías reconocidas en el ordenamiento jurídico laboral español.

Los alcances del acuerdo incorporan ofertas de empleo a través de las cuales los empresarios realizan requerimientos por trabajadores colombianos, indicando los perfiles, condiciones de trabajo, condiciones de vivienda.

11.6 PROCEDIMIENTOS

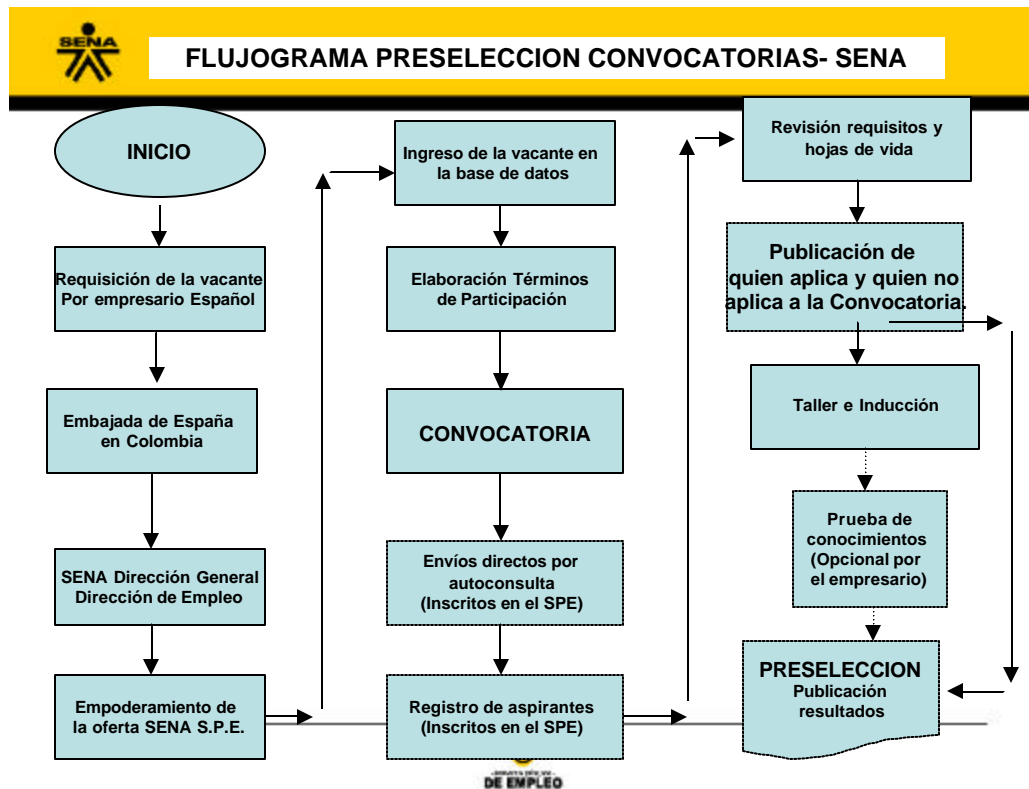
El diagrama de flujo sobre el proceso de ofertas de empleo y valoración de requisitos profesionales, indica que el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, realiza la inscripción y preselección de los candidatos, para su envío, mediante el cual se realiza la identificación de aquellas personas con los perfiles más idóneos para cumplir con los requerimientos de los empresarios españoles.

Figura 1. Ofertas de Empleo - España



11.6.1 Preselección – SENA. El SENA a través del Servicio Público de Empleo, utiliza procesos de análisis técnicos y precisos, siendo una garantía importante para las autoridades españolas y los empresarios. Cabe Resaltar que no es el SENA quien realiza la escogencia de las personas a contratar; Esta labor compete únicamente a los empresarios españoles.

Figura 2. Flujograma Preselección Convocatorias SENA-España



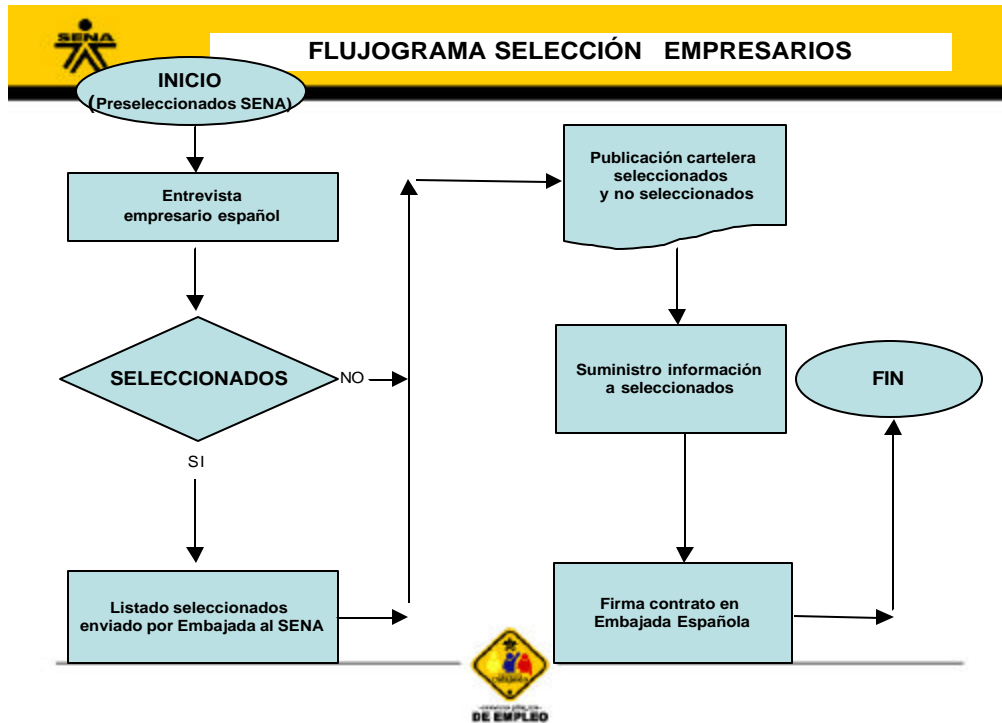
Las etapas del proceso de preselección son:

- ? Requisición de la vacante por el empresario Español, a través de la embajada de España en Colombia ante la Dirección General de Empleo del SENA.
- ? Empoderamiento de la oferta en la Regional (correspondiente), Divisiones o Centros de Información para el Empleo.
- ? Ingreso de la vacante en la base de datos del Servicio Público de Empleo del SENA.
- ? Elaboración de términos de participación

- ? Convocatoria: Publicación en carteleras visibles en todos los puntos de empleo y divulgación por medios de comunicación, página Web SENA y página del servicio público de Empleo, de cada convocatoria informando los criterios de selección como: edad, sexo, experiencia, estudio, funciones a desempeñar; parámetros como: definición de la C. N. O. en el sistema de información para el empleo (SISE).
- ? Registro de los aspirantes interesados, en la convocatoria en el formato manual dispuesto para el efecto por la División de Empleo, que resulten de la convocatoria. La actividad de registro de aspirantes se determinará de acuerdo a las exigencias de la vacante.
- ? Revisión de Requisitos: pasado judicial, libreta militar, certificados laborales y de estudio y verificación del perfil en áreas solicitadas en la vacante, recepción de Hojas de Vida.
- ? Taller e Inducción: información general sobre condiciones laborales, perfiles, estadía, viaje, tiquetes, trámites legales de cada vacante;
- ? Capacitación y formación a precandidatos del Acuerdo, acerca de las normas, leyes, costumbres de España, condiciones de permanencia, trabajo, alojamiento, salarios, derechos, deberes y garantías.
- ? Publicación de resultado de preselección en página Web.

11.6.2 Selección por parte de empresario Español y Embajada de España en Colombia. El Artículo 4 del Capítulo II del Acuerdo de Flujos Migratorios Laborales, las autoridades españolas pudiendo participar el empleador o su representante realizan la escogencia de de los candidatos; Los procedimientos llevados a cabo son:

Figura 3. Flujograma Selección de Empresarios- España



- ? Aplicación de prueba técnica
- ? Valoración y resultados
- ? Registro en la Base de Datos
- ? Entrevista de Selección
- ? Valoración y resultados
- ? Publicación de Resultados
- ? Requisitos para trámite del visado
- ? Valoración Médica
- ? Trámite de visados
- ? Contratación
- ? Desplazamiento a España

11.6.3 Aplicación, Coordinación y Seguimiento al Acuerdo: Autoridades Colombianas y Españolas.

- ? Definición de las modalidades de aplicación del Acuerdo: Ministerio del Interior Español a través de la Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración y el Ministerio de Relaciones Exteriores Colombiano a través de la Dirección General de Asuntos Consulares y Comunidades Colombianas.

- ? Programas de ayuda al retorno voluntario de los colombianos a nuestra patria; Medidas para la reinserción laboral del trabajador migrante y desarrollo de proyectos con fondos propios y provenientes de organismos internacionales de cooperación, para la capacitación profesional del migrante y reconocimiento de la experiencia profesional obtenida en España; la creación de empresas binacionales que asocien a empresarios y trabajadores y la implementación de programas de codesarrollo. - Partes contratantes-
- ? Cooperación bilateral para el control de los flujos migratorios, en particular para que sean respetados los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes colombianos; coordinación en la lucha contra la inmigración irregular, la explotación, la violación de los derechos sociales, entre otros. Autoridades Colombianas y Españolas.
- ? Seguimiento a la ejecución del Acuerdo, revisión del mismo, difundir el Acuerdo en los respectivos países, definir las normas de funcionamiento y definición de comités ad-hoc para regular aspectos específicos, resolver dificultades, preparar propuestas sobre el tema migratorio.

11.7 RESULTADOS OBTENIDOS

Desde que la firma del Acuerdo de Flujos Migratorios Laborales, se han registrado más de 5.000 ofertas de empleo provenientes de empresarios de España, los cuales han sido provistos en 96% con el personal colombiano debidamente capacitado y apto para ello. Las cifras indican que las perspectivas para el año 2006 son mejores en comparación con los años anteriores: solo en los 5 primeros meses del año 2006 hemos recibido ofrecimiento de puestos de trabajo que representan el 70% de los registrados durante los doce meses del año 2005. Las mencionadas ofertas de empleo incluyen a cerca de 30 oficios pertenecientes a 17 áreas ocupacionales, siendo las más importantes Hostelería y Cocina, Transporte y Actividades agro y pecuarias, con el 75% del total de ofertas. pero ya van un 85% personas que han salido con el ánimo de quedarse(en oficios como las ventas, hostelería).

Aunque con menor peso porcentual, las oportunidades para mecánica, electrónica, construcción, comercio y servicios, vienen tomando importancia para los empresarios españoles, quienes demandan personal con formación profesional específica y con cierto nivel de especialización y experiencia.

Del total de ofrecimientos de empleo el 85% han llevado a cabo contrataciones por un año prorrogable y el 80 de las personas que se han ido a España, han sido formados por el SENA.

11.8 SITUACIÓN ACTUAL DEL CONVENIO

El convenio entre España y Colombia para la regulación de flujos migratorios se dio por la entrada tan descomunal de migrantes ocasionando un problema, llevando a que las autoridades se vieran en la necesidad de organizar y reglamentar el ingreso de personas extranjeras, tal y como lo fijaban en los países Europeos, llevándolos a firmar un convenio entre los dos países, para que vengan a trabajar en mejores condiciones y para evitar que se explotara la mano de obra colombiana y evitar también la discriminación para que además pudieran gozar de los mismos derechos que un Español y promover la migración organizada y con esto generar empleo, ya que los empresarios españoles tienen unas necesidades de ocupaciones y puestos de trabajo que no estaban interesados en cubrirse por los mismos Españoles, por ser empleos que pueden ser realizados por población más joven, ya que en España la gente es más vieja. En el anexo 4, se pueden observar los perfiles ocupacionales.

11.9 RECOMENDACIONES

Se requiere que el acuerdo sea divulgado suficientemente por parte de las autoridades de los dos países, en especial las del país ibérico; en este sentido se propone que se generen espacios de diálogo tales como seminarios, visitas a España, publicaciones y demás actividades, se expliquen sus alcances y se ponga en conocimiento a empresarios y trabajadores sobre la normatividad y los procedimientos a seguir en el momento de ofertar puestos de trabajo para trabajadores colombianos.

Varios han sido los requerimientos que el SENA ha recibido por parte de gremios o grupos de empresarios del país ibérico, en donde de una parte han denunciado desconocimiento acerca de los procesos que se deben llevar a cabo y por otra, solicitan realizar convenios directamente con el SENA para canalizar a través de nuestra Entidad contrataciones masivas de trabajadores temporeros. Este tipo de alianzas pueden ser llamativas en el sentido de que se pueden ir configurando franjas de mercado para Colombia.

Conviene al país la divulgación del acuerdo, para obtener una mayor diversificación en la ofertas de empleo de España. Estamos dispuestos a ofrecer trabajadores calificados, técnicos, tecnólogos y profesionales, de los cuales podemos dar buena fe acerca de su capacidad, calidad e idoneidad.

La firma de este acuerdo generó en la fuerza de trabajo colombiana unas expectativas en cierto modo razonablemente ambiciosas, en el sentido de buscar nuevas oportunidades y la realización profesional y laboral.

Muchos empresarios de España han mostrado su interés por contratar trabajadores colombianos, pero encuentran demoras, puesto que los permisos de

trabajo que solicitan en las delegaciones de Gobierno respectivas, no son concedidos a ellos con la celeridad esperada; en algunas oportunidades no han sido concedidos. El acuerdo no establece ese condicionamiento para la contratación de trabajadores colombianos en aquel país.

Se sugiere que tanto las autoridades españolas como las colombianas cuiden el adecuado cumplimiento del acuerdo de manera que los derechos de nuestros nacionales no se vean afectados, cuidando la ejecución, haciendo seguimiento para poder implementar correctivos.

11.10 CONVENIO ENTRE EL SENA Y EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

El gobierno viendo que ya es un hecho que hay muchos países interesados en convenir con Colombia la manera de llevar nacionales para que laboren en sus países y ordenar y regular los flujos migratorios laborales con base a la buena experiencia que ha tenido con España.

Se está firmando con la Cancillería de Canadá un convenio con el objeto crear una sinergia que aproveche las potencialidades de cada una de las entidades en beneficio de la generación de oportunidades, para los colombianos que deseen trabajar en el exterior. (Documento que se anexa, ver Anexo E)

12. CONCLUSIONES

Las personas emigran por dos causas fundamentales: la violencia y la búsqueda de mejores condiciones de vida. Dado lo anterior, las primeras olas migratorias se dieron en los años 50 por razones de violencia, con marcada tendencia inicial hacia Venezuela y los EUA en una proporción menor; mientras que a partir de los años 80, las migraciones laborales, ocurren en mayor proporción hacia este último país, en búsqueda de mejores oportunidades. Las migraciones se han diversificado convirtiéndose EUA en el primer país de llegada para los Colombianos, seguido por España siendo la CE, un mercado laboral atractivo auspiciado no sólo por la demanda de trabajadores jóvenes en esos países sino por la fácil movilización entre naciones. Así mismo, España es el país con el cual se tiene el tratado más completo sobre las migraciones laborales.

En un principio, solamente los estratos bajos se veían obligados a migrar, actualmente personas de estrato medio-alto toman la resolución de partir, pues su remuneración no compensa lo invertido en su educación ni reciben lo necesario para su manutención y la de sus familias. El perfil socio-demográfico de la población migrante es eminentemente laboral donde la mayor concentración por edades se ubica entre los 20 y 39 años, con altas tasas de participación en actividades productivas, mayor representación femenina, y un rasgo que la diferencia de otros grupos migrantes es una relativa alta calificación y nivel educativo, así como un origen preponderantemente urbano. Por otra parte se resalta que es una población que en buena medida, sufre una descalificación al vincularse al mercado laboral en los Estados Unidos.

Dado lo anterior, se observa que las personas que emigran, están en edad productiva y por lo tanto en condiciones para trabajar; esto a su vez repercute en el sistema de seguridad social, más exactamente en el sistema general de pensiones, pues se están huyendo del país personas que en buena proporción son calificadas y podrían estar aportando para pensiones en el país. Es decir, las cotizaciones de estas personas se están quedando por fuera del sistema de pensiones colombianos y están llegando al de otros países, donde surge un problema porque estas personas que emigran, puede que hayan trabajado anteriormente y por lo tanto tenido tiempo de cotización en Colombia; al irse cotizan en otro país, quedándose sus aportes allá y al cabo de uno años vuelven a pensionarse al país, sin tener el dinero suficiente para poder pensionarse en Colombia, creando un déficit pensional aún mayor, siendo el Estado en el caso de las pensiones de prima media el que tiene que asumir lo que le falte por pensionarse, o el seguro previsional en el caso de las pensiones de ahorro individual.

Es por eso, que se hace importante que el gobierno adopte medidas ante esta situación, ya sea con un impuesto a las remesas como lo quiere hacer o con tratados bilaterales con otros países que permitan tener movilidad de las cuentas pensionales.

Por otro lado, la situación de los Colombianos en el exterior es tal que en su mayoría prefieren pasar desapercibidos con respecto a su nacionalidad de origen, debido al temor de ser catalogados dentro de los grupos de narcotraficantes, guerrilleros, terroristas, etc., a raíz de lo cual tienden a ser personas individualistas que a diferencia de los demás grupos de Latinoamericanos no son gregarios, prefiriendo evadir actividades de tipo grupal del país de origen. Los colombianos más que otros grupos de connacionales, son invisibles, como forma de resistencia a la exclusión y también por otras razones fenotípicas. Así mismo, las redes sociales no son fuertes, pues hay una gran dispersión geográfica en el lugar de destino, lo que hace que no sean fácilmente identificables. Esto también se convierte en un problema de seguridad social, al no tener un acuerdo de migraciones laborales que respete los derechos de los colombianos en el exterior.

Debido a lo anterior, prefieren la satisfacción de sus necesidades económicas familiares mediante el envío de remesas a sus familias evitando gastos menores en los países donde trabajan, situación que ha favorecido enormemente al volumen de remesas. Los Colombianos no son proclives a actividades de tipo social o político en los países en donde laboran, ni les interesa tampoco conformar comunidades de Colombianos en el exterior. Presentan una marcada tendencia solamente a la atención de sus necesidades económicas familiares.

Es negativo para Colombia el hecho de cada vez más se registra una fuga de cerebros, es decir la migración de personas jóvenes bien educadas y que bajo condiciones de empleo propicias serían altamente productivas.

Las políticas del Gobierno Colombiano, en cuanto a la promoción e incentivo de las migraciones laborales son todas incipientes. Sin embargo ha sido la cancillería colombiana la que ha tomado iniciativas obedeciendo a situaciones coyunturales en el extranjero.

El país se ha posicionado como un gran importador de remesas- exportador de trabajadores sin proponérselo o debido a alguna política de estado. La tendencia registrada ha obedecido más bien a un problema social de desempleo, violencia y razones políticas de asilo.

Los convenios de migración laboral vigentes son realmente pocos (España y próximamente Canadá) y son producto de situaciones coyunturales que pretendían legalizar los inmigrantes que se estaban constituyendo allí como un problema social. En particular, en España, era tal el número de ilegales deportados o que se encontraban en problemas con la justicia, que la Cancillería

Colombiana solicitó a su homólogo Español la consideración del acuerdo para regularizar a los trabajadores migrantes.

En general, ninguna de las políticas ha logrado cambiar los acuerdos ya firmados y en particular no se atienden los temas relacionados con la seguridad social especialmente en pensiones.

En cuanto a las consecuencias económico-sociales la principal y más protuberante es la del monto en remesas recibidas anualmente, Colombia se ha posicionado mundialmente como el 10° receptor mundial de remesas, representando el 3,2% del PIB.

Debido a la mundialización de las economías las naciones se han visto en la necesidad de interactuar para tratar de eliminar fronteras y cooperar en lo social, económico y político. Según estudio de la ONU al observar el volumen internacional de migrantes (190 millones de personas aprox.)²⁰, creó la comisión mundial que se encarga de revisar la situación social, política y económica de los migrantes en el mundo. Esta comisión ha emitido, compilado políticas y recomendaciones dando un marco de referencia a las naciones que se encuentren manejando flujos migratorios.

Se sugiere que los países receptores que deben tener profesionales muy capacitados que conozcan el manejo de la problemática social que involucra a los migrantes, así como tener entidades que ayuden y defiendan los intereses del migrante orientándoles en sus necesidades y trámites legales y que los empleadores cumplan a cabalidad con los convenios y tratados sin excluir los temas de seguridad social en salud y pensiones.

En cuanto al seguimiento de los acuerdos de regulación de flujos migratorios con otras naciones, estos deben tener unas cláusulas mínimas y puntos más importantes a tratar con el fin de incluir los derechos y obligaciones de los migrantes y respetar los derechos humanos y laborales.

Dada la experiencia acumulada ya durante seis años del acuerdo con España, se hacen recomendaciones, sugerencias y comentarios de acuerdo a las entrevistas con personas que vivieron el proceso.

Desde otra perspectiva se presenta, como una primicia, en este trabajo de investigación el acuerdo entre cancillerías con el Canadá para la regulación de flujos migratorios. Aunque muy similar al de España, observa esa experiencia pasada mejorando la redacción y operación del convenio en pro de los futuros migrantes al Canadá.

²⁰ WORLD IN FIGURES – Pocket Edition 2007 – The Economist Intelligent Unit. – UN Demographic Yearbook.

Más que saber cuántos migrantes hay, es muy importante conocer cómo son sus condiciones de vida en el país de llegada, sus condiciones laborales, las necesidades de entrenamiento para el trabajo allí, necesidades de educación, vivienda, salud, sus derechos y oportunidades, la necesidad de contar con apoyo psico-social e información básica sobre el lugar de destino. Bajo estas consideraciones, el apoyo a programas tanto gubernamentales como de las organizaciones de la sociedad civil es fundamental. Se sugiere por tanto que el tema de las migraciones de colombianos haga parte de la política internacional colombiana, donde los programas con población migrante liderados por los consulados impliquen reorganización de las oficinas consulares, mayor número de profesionales especializados y mayor capacidad de manejo.

De otra parte, es necesario que el apoyo financiero a los grupos y centros de investigación, la formación de más recursos humanos y el apoyo a las organizaciones que realizan programas con migrantes internacionales, sea permanente y no coyuntural. Es necesaria la definición de políticas basadas en investigación.

La población, especialmente, aquella que no tiene documentos o no es ciudadana, sufre una sub-valoración de su capacidad laboral, habiendo con frecuencia una situación ambivalente entre el rol y status que ocupaba en su lugar de origen y aquel que ocupará en su lugar de destino, situación que se ha venido agravando porque la nueva ola migratoria llevó nuevamente una proporción de inmigrantes muy calificados y socialmente posicionados en Colombia.

La migración también plantea grandes retos a la sociedad receptora, la primera y más importante es el reconocimiento de que los migrantes no son simplemente mano de obra barata para realizar los oficios que ya no desean realizar los nacionales. La segunda es que contrario a la manera como los colombianos son definidos en el exterior, los colombianos somos un grupo altamente heterogéneo, en términos de características demográficas y socioeconómicas.

Se deduce que una sociedad que pretende brindar seguridad a sus ciudadanos, los protege de las enfermedades y también de la inseguridad relacionada con el hecho de ganarse la vida a través del trabajo, debe tener sistemas de seguridad social junto con prestaciones de enfermedad y accidente laboral, vejez y jubilación e invalidez. Estas prestaciones no sólo son importantes para los trabajadores y sus familias, sino también para sus comunidades en general. Al proporcionar asistencia médica, seguridad de los medios de vida y servicios sociales, la seguridad social ayuda a la mejora de la productividad y contribuye a la dignidad y a la plena realización de los individuos. Para los empleadores y las empresas, la seguridad social contribuye a mantener una mano de obra estable que se adapte a los cambios, por lo cual se deben lograr acuerdos que protejan a los migrantes laborales.

La OIT ha venido trabajando fuertemente sobre las normas de seguridad social que tienen que ver con las migraciones laborales, pues prevén diversos tipos de cobertura, ofreciendo una amplia gama de opciones y de cláusulas de flexibilidad que permiten que el objetivo de cobertura universal pueda alcanzarse gradualmente, pues en un mundo globalizado, en el que la gente está cada vez más expuesta a riesgos económicos globales, debe existir una creciente concienciación respecto del hecho de que una política de protección social nacional de amplia base puede constituirse en un sólido amortiguador de muchos de los efectos sociales negativos de las crisis económicas.

Por último, a través de las redes de protección en los casos de crisis económica, la seguridad social actúa como elemento fundamental de cohesión social, ayudando a garantizar la paz social y un compromiso con la globalización y el desarrollo económico. A pesar de estas ventajas, sólo el 20 por ciento de la población mundial tiene una cobertura adecuada de seguridad social y más de la mitad no goza de ningún tipo de cobertura de seguridad social.

En cuanto a las políticas del Gobierno Colombiano para el manejo de los problemas conexos se encuentra a lo largo de este trabajo que la situación ha sido más bien de circunstancialidad. Colombia se ha posicionado como un importante exportador de trabajadores calificados y en el contexto latinoamericano como el tercer receptor de remesas.

Aunque todo lo anterior sea destacable, es importante mencionar que ninguna política de estado o normativa vigente se ha preocupado integralmente del tema de los flujos migratorios laborales. En el contexto nacional, los ciudadanos asistimos con estoicismo a crisis migratorias propiciadas por fenómenos de orden público, como los llamados 'desplazados', por otro lado están las famosas migraciones de los cosechadores de café en la zona cafetera, hoy en día siguen ocurriendo migraciones ocasionadas por la guerrilla o los paramilitares, sin que la política de protección social sea coherente.

En el contexto internacional nos encontramos con una Cancillería que ha ejecutado algunas acciones, expresadas en acuerdos bilaterales con naciones desarrolladas (España, Canadá), pero dichos acuerdos pueden ser considerados incompletos desde el punto de vista de la seguridad social pues no contemplan elementos fundamentales como la movilidad de las cuentas de ahorro pensional.

Por su parte el Ministerio de la Protección Social ha plasmado en sus Decretos organizativos, varias e importantes funciones y responsabilidades con respecto de las migraciones laborales, pero las acciones y políticas son aisladas y de corto alcance.

De otra parte, el SENA, como organismo adscrito al Minprotección Social, ha llevado a cabo acciones en respuesta a los acuerdos bilaterales y su implementación con éxito.

Desde el punto de vista de las consecuencias socio-políticas y económicas de las migraciones laborales podemos concluir las siguientes:

La mayoría de los estudios señalan que las migraciones laborales son causadas fundamentalmente por diferencial salarial entre el país de origen y el de destino, el desempleo, el aprovechamiento de oportunidades educativas, la búsqueda de libertad política y el deseo de reunificación familiar. Los autores creen que en Colombia el mayor causante de migraciones laborales ha sido el desempleo como variable permanente y estructural en su economía, seguida de la correspondiente por libertad política o situación de orden público y boleteo en clases más pudientes.

Están también las causas relativas a los países desarrollados que reciben trabajadores Colombianos: Nuestro país les ha aportado gente joven, bien educada y recursiva. El Colombiano ha probado ser de fácil adaptación y se menciona con mucha frecuencia su inventiva como aspectos positivos, como aspectos negativos su falta de compromiso grupal con respecto de su colonia o sus con-nacionales en el extranjero. Estas actitudes están soportadas en las diferentes encuestas que se han practicado en los EUA a los trabajadores migrantes.

Desde el punto de vista de las remesas, como variable económica importante, se ha encontrado que sin proponérselo, Colombia se ha posicionado entre las 10 primeras naciones del mundo receptoras de remesas, en cifras que durante 2005 y 2006 superaron los US\$ 3,100 millones de dólares y una penetración en la economía que ronda el 3,3% del PIB.

Las consecuencias socio económicas de las cifras anteriores son innegables: Los diferentes estudios señalan que las remesas tienen un impacto directo y otro marginal. La mayor parte de las evidencias muestran efectos positivos en variables como:

- Niveles de Pobreza
- La Educación
- La Salud
- Mercado Laboral
- Formación de Capital Humano
- Capacidad de Ahorro e Inversión

Todos los anteriores pueden variar de país a país, para Colombia el efecto en la reducción de la pobreza no es de alta magnitud, pero ayuda. En el tema de

empleo reduce la tasa de desempleo y aumente la capacidad de ahorro e inversión.

Uno de los temas importantes que se estudia en el documento, tiene que ver con el valor estimado de los aportes al sistema de seguridad social: Se identifica a los migrantes laborales como un conjunto de aportes que se escapan al sistema de seguridad social en Colombia.

En uno de los apartes del trabajo se estima el monto de los aportes en seguridad social que pierde el país, encontrando que asciende por cuenta pensional a US.\$ 1,100 millones al año. Es decir que si consideramos equiparables pensión y salud (cotizaciones del 14,5% y 12,5% respectivamente), podría decirse que al sistema se le escapa un valor cercano a los US\$ 2,000 dólares anuales, equivalente a 2% del PIB.

La anterior consideración, combinada con el criterio de algunos observadores que recomiendan practicar un 'impuesto sobre las remesas' nos llevó a analizar el tema desde el punto de vista fiscal:

Según el Estatuto Tributario actual, los Colombianos que permanezcan en el exterior como trabajadores temporales seguirán siendo considerados residentes Colombianos y su ingreso continuará siendo gravado por la DIAN. La mayor parte de ellos no declara los ingresos recibidos en el exterior, por lo cual la DIAN presume algún nivel de evasión. Se argumenta luego que tal evasión debe recuperarse mediante alguna suerte de gravamen y que el más natural será una retención practicable sobre las remesas recibidas del exterior.

Dicho gravamen podrá contribuir, en una pequeña porción, a cubrir el déficit de aportes al sistema de seguridad social. Los autores lo encuentran viable pero recomiendan tener mucho cuidado en su implementación como retención o impuesto pues si resulta excesivo el monto total de remesas podría verse gravemente afectado.

Una consideración final tiene que ver con la 'sospecha' relacionada con el origen puramente laboral del monto de las remesas. Algunos autores estiman que es posible la mezcla de estos dineros con otras fuentes del narcotráfico. Sobre este supuesto y dada su dificultad en la evaluación no fue posible obtener ninguna conclusión.

BIBLIOGRAFÍA

ACUERDO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA RELATIVO A LA REGULACIÓN Y ORDENACIÓN DE LOS FLUJOS MIGRATORIO LABORALES. Documento. 2001

ARAÑA Mario. Situación de los trabajadores extranjeros estables y temporales en España. En: Revista Internauta de Práctica Jurídica. Num.17 enero – junio de 2006.

ARBELAEZ, Alfonso. 1977. “El éxodo de colombianos en el periodo 1963-1973”. Boletín de Estadística / DANE (Bogota). -- No. 310 (Mayo 1977). p. 7-39.

BBC. Mundo .com. América Latina: cerebros en fuga.

CARDONA GUTIÉRREZ, Ramiro; Cruz, Carmen Inés y Castaño, Juanita. 1980. “La emigración de colombianos”. En: Cardona Gutiérrez, Ramiro; et al. El éxodo de colombianos: un estudio de la corriente migratoria a los Estados Unidos y un intento para propiciar el retorno. Colciencias, CCRP; Ediciones Tercer Mundo. p 45-141.

COTES NOGUERA, Jorge Aurelio; VELÁSQUEZ BABATIVA, Lilia María; ROJAS MORALES, Ernesto; BELTRÁN, Diego. Anuario 2003. Colombia: Quebecor World Bogotá, 2004.

DÍAZ, Luz Marina. Migraciones de Colombianos a los Estados Unidos. Centro de Estudios Sociales CES, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Febrero 9 de 2006

GAMARRA, Eduardo. 2004. “La Diáspora Colombiana al Sur de la Florida”. En: SEMINARIO SOBRE MIGRACIÓN INTERNACIONAL COLOMBIANA Y LA CONFORMACIÓN DE COMUNIDADES TRANSNACIONALES. (2da: 2003: Bogotá). Ponencia del primer seminario sobre migración internacional colombiana y la conformación de comunidades transnacionales. Bogotá: Ministerio de Relaciones Exteriores, DANE, Banco de la República, Asocambiaria, AESCO, Corporación Alma Mater, UNFPA, OIM. p 44-62.

GERONIMI, Eduardo. Estudios sobre migraciones internacionales. Acuerdos Bilaterales de Migración de Mano de Obra: Modo de Empleo. Sector de la Protección Social - Programa de las migraciones laborales. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Marzo de 2004.

GLOBAL COMMISSION. INTERNACIONAL MIGRATION (GCIM). Informe de la Comisión Mundial Sobre las Migraciones Internacionales. 2005.

GÓMEZ Ángel Catalina. ¡Que viva España!. En: Revista Semana. Edición Número 1.278, Octubre 30 de 2006.

GUARNIZO, Luís Eduardo. 2004. "Emigración colombiana a los Estados Unidos: transterritorialización de la participación política y socioeconómica". Biblioteca Virtual del Banco de la República.

MANRIQUE REYES, Alfredo. La Constitución de la nueva Colombia, Convenio para las Naciones Unidas y Alcaldía de Medellín. Fondo Editorial Cerec, Noviembre de 1991.

MINISTERIO PÚBLICO. Defensoría del Pueblo. Derechos Humanos para vivir en paz. Documento. Bogotá, 10 de octubre de 2006.

MOSSO, Maria José. Movimientos Migratorios y Seguridad: Una perspectiva desde la Seguridad Humana SACRISTÁN, Romero Francisco.

NIÑO PAVAJEAU, José Francisco. Las migraciones forzadas de población por la violencia en Colombia: Una historia de éxodos, miedo, terror y pobreza. Scripta Nova Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona N° 45 (33), 1 de agosto de 1999.

PALACIOS, Diego. Panorama incierto en pensiones para los jóvenes. Universidad Externado de Colombia, Febrero de 2007

ROBLES, Gloria. Acuerdo entre España y Colombia relativo a la Regulación y Ordenación de los Flujos Migratorios Laborales. Documento SENA.

SACRISTAN ROMERO, Francisco. La situación legal de los trabajadores inmigrantes estables y temporeros en España. Aposta, Revista de ciencias sociales, APOSTA. Revista de Ciencias sociales. Núm.26, marzo de 2006.

THE ECONOMIST, Pocket in World Figures, 2007 Edition, Profile Books.

URIBE, José Darío, et al. Revista del Banco de la república, Flujos Migratorios y Remesas de los trabajadores, Nota Editorial, Primera parte, diciembre de 2005.

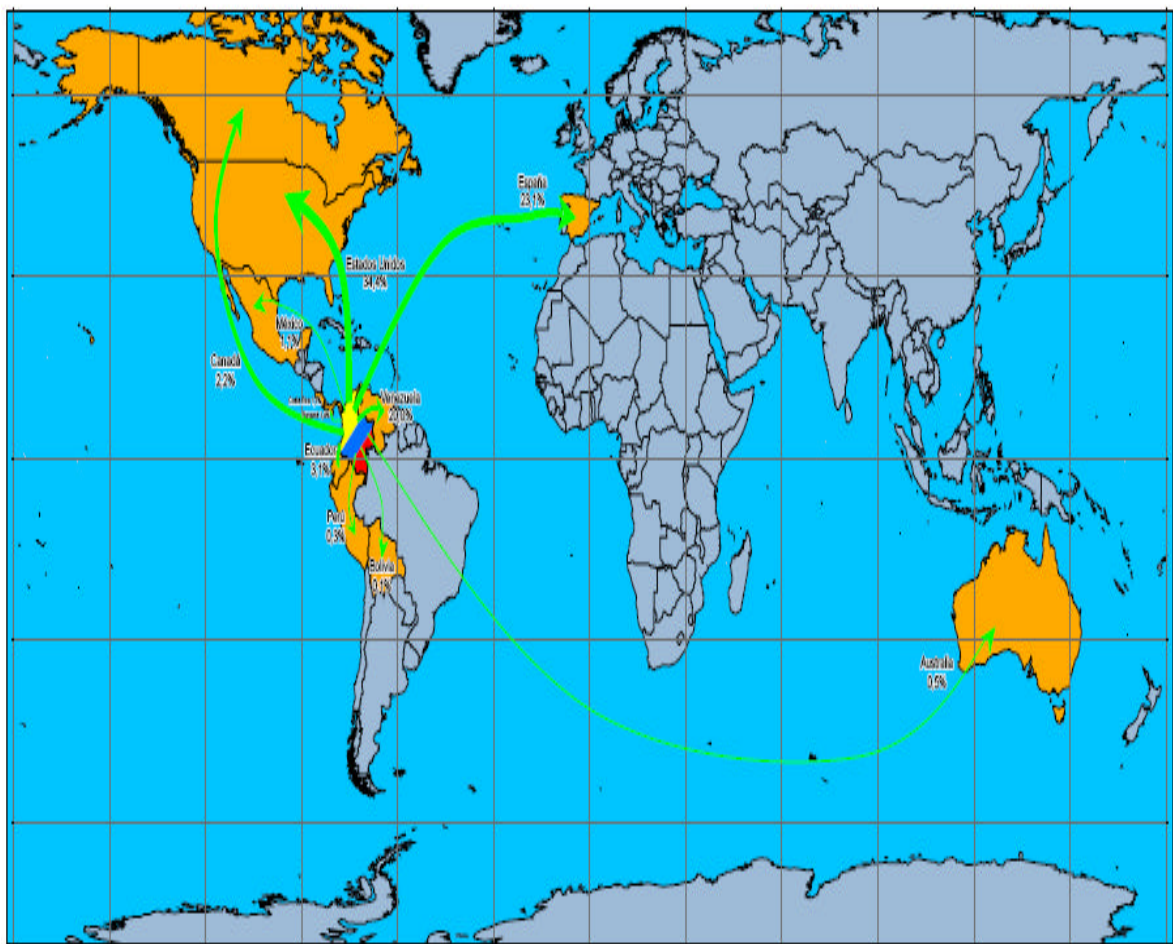
_____. Revista del Banco de la república, Remesas de trabajadores y su impacto económico, Nota Editorial, Segunda parte, diciembre de 2005.

VILLAROYA, Soler Edelia. Programa de preparación y seguimiento en la reunificación de familias colombianas en España. Documento.

ANEXO A.
MOVILIDAD E INTERACCIÓN DE TRABAJADORES MIGRANTES



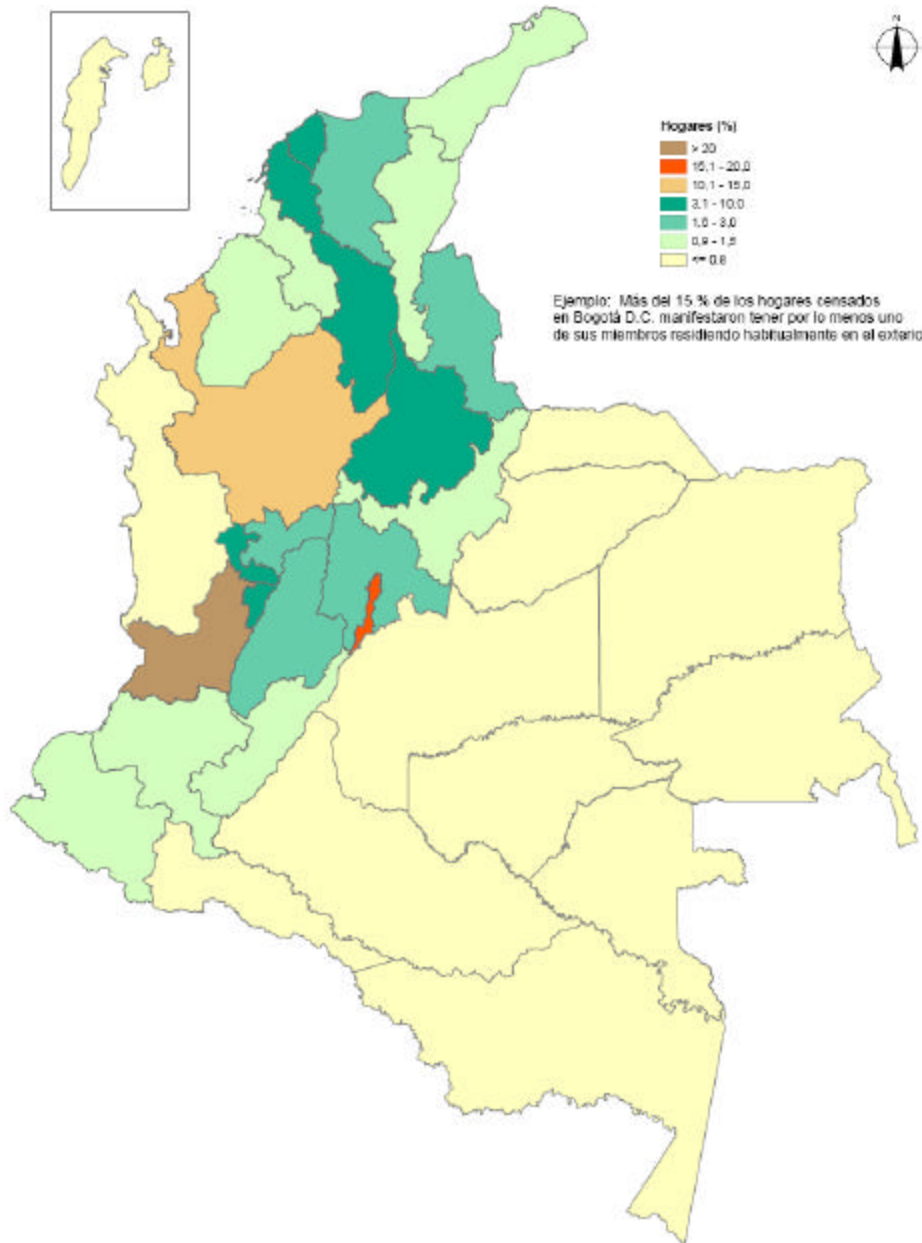
MIGRACIÓN INTERNACIONAL
COLOMBIA



ANEXO B. MOVILIDAD Y MIGRACIONES NACIONALES



PROPORCIÓN DE HOGARES CON EXPERIENCIA MIGRATORIA INTERNACIONAL POR DEPARTAMENTOS, CON RESPECTO AL TOTAL DEL PAÍS



ANEXO C.
ULTIMA CONVOCATORIA DE TRABAJADORES A ESPAÑA, EMPLEOS OFRECIDOS

OPORTUNIDADES DE EMPLEO EN ESPAÑA	
Las personas interesadas en la siguiente convocatoria deben presentarse en los Servicios Públicos de Empleo del SENA de las regionales de Atlántico, Bogotá, Antioquia, Bolívar, Santander, Meta y Valle únicamente.	
Convocatoria Número	028/2006
AUXILIAR DE COCINA	
Número de vacantes	15
Requisitos del Candidato	
1. Formación	Mínimo estudios secundarios, se valorará estudios específicos en hostelería.
2. Experiencia Profesional	Mínimo 1 (uno) año de experiencia en puestos similares y en restaurantes u hoteles.
3. Licencia de Conducción	No es necesaria
4. Idioma	No.
5. Otros	Ninguna.
Condiciones de la oferta	
Empresa	Sigla S. A.
1. Lugar	Comunidades autónomas de Sevilla
2. Duración	Contrato indefinido con dos (2) meses en período de prueba.
3. Incorporación	1 de febrero de 2007
4. Categoría	Auxiliar de cocina
5. Salario	1.014,37 euros salario bruto mes 12 pagas según convenio Provincia de Sevilla
6. Jornada	Completa 40 horas semanales
7. Descuentos legales sobre el salario bruto	Seguridad Social 4.7%, 1.6% Desempleo, 0.1% Formación Profesional; Retención a cuenta del impuesto sobre la renta P.F.(Variable según ingresos totales previstos del año natural. Mínimo 2%)
8. Otras Condiciones	
Fechas de la convocatoria	
1. Apertura	24 de Noviembre de 2006
2. Cierre	30 de Noviembre de 2006
3. Publicación de resultados de preseleccionados	La lista de los candidatos preseleccionados será publicada en cada Servicio Público de Empleo.
OPORTUNIDADES DE EMPLEO EN ESPAÑA	
Servicios Públicos de Empleo del SENA de las regionales de Atlántico, Bogotá, Antioquia, Bolívar, Santander, Meta y Valle únicamente.	
Convocatoria Número	028/2006
AYUDANTES DE CAMARERO - MESEROS	
Número de vacantes	15
Requisitos del Candidato	
1. Formación	Mínimo estudios secundarios, se valorará estudios específicos en hostelería.
2. Experiencia Profesional	Mínimo 1 (uno) año de experiencia en puestos similares y en restaurantes u hoteles.
3. Licencia de Conducción	No es necesaria
4. Idioma	No.
5. Otros	Ninguna.
Condiciones de la oferta	
Empresa	Sigla S. A.
1. Lugar	Comunidades autónomas de Sevilla
2. Duración	Contrato indefinido con dos (2) meses en período de prueba.
3. Incorporación	1 de febrero de 2007
4. Categoría	Ayudante de camarero - mesero
5. Salario	1.018,88 euros salario bruto mes 12 pagas según convenio Provincia de Sevilla
6. Jornada	Completa 40 horas semanales
7. Descuentos legales sobre el salario bruto	Seguridad Social 4.7%, 1.6% Desempleo, 0.1% Formación Profesional; Retención a cuenta del impuesto sobre la renta P.F.(Variable según ingresos totales previstos del año natural. Mínimo 2%)
8. Otras Condiciones	
Fechas de la convocatoria	
1. Apertura	24 de Noviembre de 2006
2. Cierre	30 de Noviembre de 2006
3. Publicación de resultados de preseleccionados	La lista de los candidatos preseleccionados será publicada en cada Servicio Público de Empleo.
Servicios Públicos de Empleo del SENA de las regionales de Atlántico, Bogotá, Antioquia, Caquetá, Córdoba, Huila, Meta, Norte de Santander, Risaralda, Quindío,	
Convocatoria Número	030/2006

CODUCTOR DE CAMION	
Número de vacantes	13 (1 conductor de camión; 5 conductores de tractomula; 7 conductores de tractomula con experiencia en manejo de trailer de 40 toneladas)
Requisitos del Candidato	
1. Formación	Estudios primarios.
2. Experiencia Profesional	Mínimo tres (3) años de experiencia como conductor de camión, de tractomula o maquinaria de obra pública.
3. Licencia de Conducción	Sexta (6) categoría
4. Idioma	No.
5. Otros	Es indispensable presentar certificado que emite el Ministerio de Transporte sobre la veracidad del pase de sexta (6) categoría.
Condiciones de la oferta	
Empresa	Trans Renedo
1. Lugar	Obregón de Villaescusa (Cantabria), Zurita de Pielagos (Cantabria) y Pontejos (Cantabria).
2. Duración	Un (1) año.
3. Incorporación	Inmediata
4. Categoría	Conductor Oficial; Conductor Mecánico; Conductor Oficial Segunda.
5. Salario	Entre 1.090,56 y 1.200 euros salario bruto mes según convenio.
6. Jornada	Completa
7. Descuentos legales sobre el salario bruto	Seguridad Social 4.7%, 1.6% Desempleo, 0.1% Formación Profesional; Retención a cuenta del impuesto sobre la renta P.F.(Variable según ingresos totales previstos del año natural. Mínimo 2%)
8. Otras Condiciones	Dietas de transporte o dietas de kilometraje.
Fechas de la convocatoria	
1. Apertura	24 de Noviembre de 2006
2. Cierre	30 de Noviembre de 2006
3. Publicación de resultados de preseleccionados	La lista de los candidatos preseleccionados será publicada en cada Servicio Público de Empleo.
<p>El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, ofrece a los colombianos interesados a través del Servicio Público de Empleo, información, orientación y apoyo logístico para el cubrimiento de ofertas de empleo en empresas en España, de manera que gocen de los mismos derechos en igualdad de condiciones en dicho país.</p>	

<p>A los empresarios españoles les apoya en sus procesos de selección de las personas más idóneas para cumplir con los perfiles y condiciones establecidos para los cargos que ofrecen.</p>	
<p>Para ello ofrece los siguientes servicios:</p>	
<p>A Trabajadores:</p>	<p>A Empresarios:</p>
<p>Registro e inscripción de las personas interesadas.</p>	<p>Búsqueda de las personas que cumplan con los perfiles ocupacionales y requisitos precisos para los cargos en la empresas en España.</p>
<p>Información y Orientación ocupacional para su preparación y alistamiento para las entrevistas y pruebas técnicas que realicen los empresarios españoles.</p>	<p>Apoyo logístico y técnico para facilitar la selección de los trabajadores.</p>
<p>Información sobre España, sus características, costumbres, derechos y deberes de los trabajadores y ciudadanos.</p>	<p>Formación ocupacional y alistamiento de las personas acorde con los perfiles solicitados.</p>
	<p>Asesoría técnica específica ocupacional para la realización de pruebas técnicas.</p>

Los procedimientos que lleva a cabo el SENA son los siguientes:



BENEFICIOS
Permiso de Residencia.
Permiso de Trabajo.
Unificación Familiar.
Capacitación y actualización.
Productivas en Colombia.
Retorno asistido a Colombia.
Obtención de Recursos proyectos productivos.
Creación de empresas binacionales que asocien a empresarios y trabajadores.
Implementación de programas de codesarrollo.

ANEXO D. PERFILES OCUPACIONALES

a. Hosteleria y Cocina: Cocinero, camarero, ayudante de cocina, ayudante de camarero, auxiliar de cocina

- ? Edad: 32 años promedio
- ? Género: No especificado
- ? Nivel Educativo: primarios y formación específica
- ? Experiencia: 2 años promedio
- ? Salario ofrecido: 10.000 euros año en promedio

b. Agrícolas y Pecuarios: Trabajador agrícola, trabajador ganadero, pastor

- ? Edad: Menor de 45 años
- ? Género: No especificado
- ? Nivel Educativo: primarios
- ? Experiencia: no especificada
- ? Salario ofrecido: 650, 700 euros mes en promedio

c. Transporte: Conductor de camión, conductor de retroexcavadora

- ? Edad: Menor de 45 años
- ? Género: Varon
- ? Nivel Educativo: primarios
- ? Experiencia: 2 años promedio
- ? Salario ofrecido: 11.000 euros año en promedio

d. Artes Gráficas: Operarios máquina Heidelberg

- ? Edad: 30 años promedio
- ? Género: No especificado
- ? Nivel Educativo: Noveno Grado o bachillerato y formación y entrenamiento específicos para la tecnología
- ? Experiencia: 3 años promedio
- ? Salario ofrecido: 12.500 euros año en promedio

e. Servicio Doméstico

- ? Edad: Menor 30 años

- ? Género: Mujer
- ? Nivel Educativo: Primario
- ? Experiencia: 1 año

f. Construcción: Albañil, trabajador de la construcción, dosificador de hormigón

- ? Edad: Menor de años
- ? Género: Varón
- ? Nivel Educativo: primaria
- ? Experiencia: 2 años promedio
- ? Salario ofrecido: 960 euros mes en promedio

g. Peluquería

- ? Edad: 18-40 años
- ? Género: No especificado
- ? Nivel Educativo: Noveno Grado o bachillerato y formación y entrenamiento específicos para la tecnología
- ? Experiencia: 2 años promedio
- ? Salario ofrecido: 546 euros mes

h. Dependientes de Comercio para venta de cárnicos, sastrería y en puestos de combustible

- ? Edad: 18-35 años
- ? Género: No especificado
- ? Nivel Educativo: Bachillerato y formación y entrenamiento específicos para el ramo
- ? Experiencia: 5 años promedio
- ? Salario ofrecido: 14.500 euros año

i. Metalmecánica: Fabricantes de herramientas, ferrallista, Chapista calderero

- ? Edad: 25-35 años
- ? Género: No especificado
- ? Nivel Educativo: Bachillerato y formación y entrenamiento específicos para el ramo
- ? Experiencia: 3 y 5 años
- ? Salario ofrecido: 14.500 euros año

j. Mecánica: Técnico Mecánico, Mecánico Eléctrico y Electrónico. Liniero y Empalmador Telefónico, Instalador de Refrigeración.

- ? Edad: 25-35 años
- ? Género: No especificado
- ? Nivel Educativo: Bachillerato y formación y entrenamiento específicos para el ramo
- ? Experiencia: 3 años
- ? Salario ofrecido: 14.500 euros año

ANEXO E.
ACUERDO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA RELATIVO A LA REGULACIÓN Y
ORDENACIÓN DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES, HECHO EN
MADRID, EL 21 DE MAYO DE 2001

El Gobierno del Reino de España y el Gobierno de la República de Colombia, en lo sucesivo Partes Contratantes; Animados por su común afán de reafirmar sus especiales vínculos históricos y culturales mediante el fluido y permanente contacto de sus poblaciones; Deseosos de regular de una forma ordenada y coordinada los flujos migratorios existentes desde Colombia hacia España, desarrollando para ello lo consagrado en los artículos 12 y 14 del Tratado General de Cooperación y Amistad entre las dos Partes, hecho en Madrid el 29 de octubre de 1992; Animados por el objetivo de que los trabajadores colombianos que lleguen a España gocen de modo efectivo de los derechos reconocidos por los instrumentos internacionales de los que son parte ambos Estados; Convencidos de que la migración es un fenómeno social enriquecedor para sus pueblos que puede contribuir al desarrollo económico y social, propiciar la diversidad cultural y fomentar la transferencia de tecnología; conscientes de la necesidad de respetar los derechos, obligaciones y garantías presentes en sus legislaciones nacionales y los Convenios internacionales en que son parte, con el objeto de profundizar en el marco general de cooperación y amistad entre las dos Partes Contratantes, sumándose a los esfuerzos en el ámbito internacional para promover el respeto a los derechos humanos, prevenir las migraciones clandestinas y la explotación laboral de los extranjeros en situación irregular, reglamentar la readmisión, y en el contexto de los intereses iberoamericanos comunes, Han acordado lo siguiente:

CAPÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1.

A los efectos del presente Acuerdo las autoridades competentes serán:

Por España, los Ministerios de Asuntos Exteriores, del Interior y de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con sus respectivas atribuciones en materia de inmigración.

Por Colombia, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), de acuerdo con sus respectivas atribuciones en materia de migración.

Artículo 2.

Se consideran trabajadores migrantes, a los efectos de aplicación del presente Acuerdo, a los ciudadanos colombianos autorizados a ejercer una actividad remunerada por cuenta ajena en el territorio español, quienes gozarán de todos los derechos y garantías reconocidos en el ordenamiento jurídico laboral español.

CAPÍTULO I

Comunicación de ofertas de empleo

Artículo 3.

1. Las autoridades españolas, a través de la Embajada de España en Bogotá, comunicarán a las autoridades colombianas el número y las características de las necesidades de mano de obra cualificada y no cualificada, teniendo en cuenta la existencia de ofertas de empleo. Las autoridades colombianas por medio del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), o la entidad que haga sus veces, darán a conocer a las autoridades españolas, a través de la Embajada de España en Bogotá, D.C. las posibilidades de satisfacer esta demanda de trabajo mediante trabajadores colombianos que deseen trasladarse a España.

2. La oferta de empleo deberá indicar al menos:

- a) El sector y la zona geográfica de actividad.*
- b) El número de trabajadores a contratar.*
- c) La fecha límite para su selección.*
- d) La duración del trabajo.*
- e) Las informaciones generales sobre condiciones de trabajo, actividad u oficio a desarrollar, salarios, alojamiento y retribución en especie.*
- e) Las fechas en que los trabajadores seleccionados deberán llegar a su lugar de trabajo en España.*
- f) Quién cubre los gastos de desplazamiento del trabajador, entre los que se incluye el billete aéreo y demás gastos por trámites administrativos.*

3. Cuando se reciban ofertas de empleadores españoles por una vía diferente a la señalada en el numeral primero, las autoridades colombianas pondrán en conocimiento de las autoridades españolas dichas ofertas de trabajo.

CAPÍTULO II

Valoración de requisitos profesionales, viaje y acogida de trabajadores migrantes

Artículo 4.

La valoración de requisitos profesionales y el traslado de trabajadores migrantes se efectuarán conforme a las normas siguientes:

1. La preselección de candidatos la llevarán a cabo las autoridades españolas pudiendo participar el empleador o su representante, tomando como base, entre otros, la información suministrada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), o la entidad que haga sus veces, y de conformidad con los procedimientos que establezcan las autoridades españolas.

La información suministrada por parte del SENA en Colombia tendrá como objetivo la selección de los trabajadores más idóneos en relación con las ofertas de empleo existentes, la organización de los cursos previos de formación que puedan ser necesarios, así como el asesoramiento y la asistencia a los trabajadores en relación con todo el proceso.

2. Los trabajadores seleccionados, previa la realización de un examen médico, firmarán un contrato, cuyas cláusulas deben adecuarse a la legislación laboral española. La firma del contrato se realizará, por regla general, en un plazo no superior a treinta días y, así mismo, los trabajadores recibirán la documentación de viaje, previa petición de la misma. Una copia del contrato de trabajo será facilitada a las autoridades colombianas. El contrato de trabajo podrá ser sustituido por un documento análogo en función de las características del sector de actividad que se determine en el Comité Mixto previsto en el artículo 17 de este Acuerdo.

3. Las solicitudes de los visados de estancia o residencia en el marco del presente Acuerdo serán tramitadas con carácter de urgencia por la Oficina Consular española competente. En el visado, estampado en el pasaporte, se hará constar su tipo, finalidad y a duración de la permanencia en España que se autoriza. Cuando esta duración sea igual o inferior a seis meses, el visado servirá para documentar dicha permanencia.

Artículo 5.

1. Las autoridades de Colombia, dentro del ámbito de su competencia, darán las máximas facilidades para la realización del trabajo de selección. Contribuirán en la medida de sus posibilidades en los procesos de formación de los trabajadores seleccionados, en su caso, y para el viaje de éstos a España en los plazos fijados.

2. Antes de iniciar el viaje, los trabajadores recibirán la información necesaria para llegar a su lugar de destino, y todos los informes concernientes a sus condiciones de permanencia, trabajo, alojamiento, salarios, derechos, deberes y garantías laborales.

3. Las autoridades españolas competentes dotarán a los trabajadores migrantes de los permisos correspondientes para su permanencia y trabajo.

CAPÍTULO III

Derechos y condiciones laborales y sociales de los trabajadores migrantes

Artículo 6.

Con sujeción a sus leyes, y de conformidad con el Derecho Internacional, una vez concedidos los permisos de residencia o de trabajo necesarios, cada Parte otorgará a los nacionales de la otra facilidades para la realización de actividades lucrativas laborales por cuenta ajena, en pie de igualdad con los nacionales del Estado de residencia.

Los trabajadores migrantes colombianos podrán reagrupar a los miembros de su núcleo familiar que tengan acceso a este derecho conforme a las normas españolas.

Artículo 7.

La remuneración de los trabajadores migrantes, así como las restantes condiciones de trabajo, incluyendo su afiliación al sistema de Seguridad Social, vendrán recogidas en su contrato, siempre conforme a los Convenios Colectivos o, en su defecto, a la legislación vigente para trabajadores españoles de la misma profesión y cualificación.

Artículo 8.

Los trabajadores migrantes estarán sujetos a las obligaciones y disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social determinados en la normativa española, en los términos en ésta previstos, salvo que los Acuerdos internacionales en los que España sea parte dispongan otra cosa y siempre que sean más beneficiosos para el trabajador.

Artículo 9.

Las diferencias que puedan surgir entre patronos y trabajadores migrantes se solventarán de conformidad con lo dispuesto en las Leyes españolas y los Convenios bilaterales vigentes.

CAPÍTULO IV

Disposiciones especiales sobre trabajadores de temporada

Artículo 10.

Será considerado trabajador temporero el ciudadano colombiano que realiza actividad de temporada o campaña y es titular de un contrato de trabajo cuya

duración esté de acuerdo con las características y el período de tiempo de las citadas campañas. Una vez concedido el permiso de trabajo deberá garantizarse que los trabajadores temporeros serán alojados en condiciones de dignidad e higiene adecuadas.

Artículo 11.

La selección de los trabajadores de temporada, así como su viaje y acogida en España, se llevarán a cabo conforme a las normas previstas con carácter general en este Acuerdo.

La remuneración de los trabajadores temporeros, así como las restantes condiciones de trabajo, vendrán recogidas en su contrato, siempre conforme a los Convenios colectivos o, en su defecto, a la legislación vigente para trabajadores españoles de la misma profesión y cualificación. El contrato deberá incluir como anexo un compromiso de regreso a Colombia al término del permiso de trabajo y la presentación del trabajador, después de su regreso, ante una Oficina Consular española en Colombia. El incumplimiento de este compromiso será tenido en cuenta en la resolución de eventuales solicitudes de permisos de trabajo y residencia que se presenten ante las autoridades españolas.

CAPÍTULO V

El retorno de los trabajadores migrantes

Artículo 12.

Las Partes Contratantes se comprometen a la adopción coordinada de medidas para poner a punto programas de ayuda al retorno voluntario de trabajadores migrantes colombianos a su país de origen. Con este fin se articularán medidas que impulsen la vertiente de reinserción del trabajador migrante en Colombia con el valor añadido que supone la experiencia de la emigración como factor de desarrollo económico, social y tecnológico. Para ello las Partes Contratantes propiciarán el desarrollo de proyectos, con fondos propios y provenientes de organismos internacionales de cooperación, tendentes a la capacitación profesional del migrante y al reconocimiento de la experiencia profesional obtenida en España, la promoción para el establecimiento de pequeñas y medianas empresas de migrantes que retornen a Colombia, así como la creación de empresas binacionales que asocien a empresarios y trabajadores, y en otras áreas de desarrollo económico y social, en especial las que promuevan la formación de recursos humanos y la transferencia de tecnología.

Artículo 13.

1 -Cada Parte Contratante readmitirá en su territorio, a petición de la otra Parte Contratante, sin perjuicio de los derechos y garantías que otorgan las legislaciones de ambos países, a la persona que en el territorio de la Parte Contratante requirente no cumpla los requisitos vigentes de entrada, estancia o residencia si la persona en cuestión posee la nacionalidad del Estado de la Parte Contratante requerida.

Los gastos de transporte de la persona cuya readmisión se haya solicitado correrán por cuenta de la Parte requirente hasta la frontera o aeropuerto de la Parte Contratante requerida.

2. La Parte Contratante requirente readmitirá a la persona en cuestión siempre que se haya demostrado que no poseía la nacionalidad de la Parte Contratante requerida en el momento de la salida del territorio de la Parte Contratante requirente.

Los gastos de transporte, de la persona cuya readmisión deba ser aceptada por la parte originalmente requirentes, serán de cuenta de ésta.

CAPÍTULO VI

Disposiciones de aplicación y coordinación del presente Acuerdo

Artículo 14.

1. El Ministerio del Interior español, a través de la Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración, y el Ministerio de Relaciones Exteriores colombiano, a través de la Dirección General de Asuntos Consulares y Comunidades Colombianas en el Exterior, fijarán conjuntamente las modalidades de aplicación del presente Acuerdo, y cooperarán y se consultarán directamente siempre que sea necesario para la aplicación del mismo.

2. Las Partes Contratantes se comunicarán, por vía diplomática, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo, las autoridades encargadas de la gestión de los trámites previstos en el mismo.

3. Cualquier diferencia que pueda surgir entre las Partes, relativa a la interpretación o aplicación del presente Acuerdo, será resuelta por vía diplomática.

Artículo 15.

Las autoridades españolas y colombianas se comprometen a profundizar en la cooperación bilateral, para el control de los flujos migratorios, en particular, para

asegurar que sean respetados los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes colombianos. Esta cooperación abarcará, asimismo, una mayor coordinación en la lucha contra la inmigración irregular, la explotación y la violación de los derechos sociales, el fraude documental y, especialmente, el tráfico ilícito de seres humanos.

Artículo 16.

Como instrumento incluido en la cooperación mencionada en el artículo anterior, las Partes Contratantes propiciarán campañas de información dirigidas a potenciales inmigrantes, con el objeto de darles a conocer sus derechos, deberes y prestaciones sociales, prevenir los riesgos y consecuencias asociadas a la inmigración irregular, y disuadirlos de la utilización de las redes que trafican con seres humanos.

Artículo 17.

Se constituye un Comité Mixto²¹ de coordinación encargado de:

- a) Seguir la ejecución de este Acuerdo y decidir las medidas necesarias para ello.*
- b) Proponer, en su caso, su revisión.*
- c) Disponer la difusión en ambos países de la oportuna información en relación con el contenido del Acuerdo.*
- d) Definir sus normas de funcionamiento, incluyendo la creación de Comités ad-hoc para regular aspectos específicos del Acuerdo.*
- e) Resolver las dificultades de tipo operativo que pudieran surgir para su aplicación.*
- f) Debatir y preparar propuestas sobre los asuntos relacionados con el tema migratorio entre Colombia y España.*

El Comité Mixto se reunirá alternativamente en Colombia y España, a petición de cualquiera de las Partes Contratantes, en las condiciones y fechas fijadas de común acuerdo. La designación de sus miembros será efectuada por las autoridades competentes de cada país.

Artículo 18.

El presente Acuerdo se aplicará a partir de su firma, aplicación que tendrá carácter provisional para el Reino de España, hasta que comunique por vía diplomática el cumplimiento de los requisitos exigidos por su ordenamiento jurídico interno, momento en que entrará en vigor.

²¹ Documento el cual contiene el seguimiento y cruce de información entre los países del Acuerdo.

1. *El presente Acuerdo tendrá una duración indefinida.*
2. *Cada una de las Partes Contratantes podrá suspender, total o parcialmente, la aplicación del presente Acuerdo por un período determinado, siempre y cuando concurren razones de seguridad del Estado, de orden público o de salud pública. La adopción o la supresión de tal medida se notificará, con la mayor brevedad posible, por vía diplomática. La suspensión de la aplicación del presente Acuerdo entrará en vigor treinta días después de la notificación a la otra Parte Contratante, y no afectará la ejecución de los contratos de trabajo vigentes al amparo del mismo.*
3. *Cada una de las Partes Contratantes podrá denunciar el Acuerdo por escrito y por vía diplomática. La validez del presente Acuerdo expirará al cabo de noventa días a contar desde la notificación de su denuncia.*
4. *Hecho en Madrid, en dos ejemplares igualmente válidos, en idioma castellano, a los veintiún días del mes de mayo del año 2001. Por el Reino de España, Mariano Rajoy Brey Vicepresidente Primero y Ministro del Interior Por la República de Colombia, Guillermo Fernández de Soto, Ministro de Relaciones Exteriores El presente Acuerdo se aplica provisionalmente a partir del 21 de mayo de 2001, fecha de su firma, según se establece en su artículo 18.1. Lo que se hace público para conocimiento general. Madrid, 28 de mayo de 2001. -El Secretario general técnico, Julio Núñez Montesinos.*

ANEXO F.
ACUERDO ENTRE LAS CANCELLERÍAS DE COLOMBIA Y CANADÁ, PARA LA
REGULACIÓN DE FLUJOS LABORALES. OPERADO Y APLICADO POR EL
SENA

Entre los suscritos, a saber: DARÍO MONTOYA MEJÍA, mayor de edad, con residencia y domicilio en la ciudad de Bogotá, identificado con la cédula de ciudadanía No. 70.113.144 expedida en Medellín (Antioquia), quien en su calidad de Director General, según Decreto de nombramiento No. 1929 de agosto 27 de 2002 y acta de posesión No. 068 del 28 de agosto de 2002, incorporado a la planta mediante Decreto No. 290 del 29 de enero de 2004 y Acta de Posesión del 29 de enero de 2004, quien actúa en nombre y representación legal del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio de la Protección Social, debidamente facultado por el artículo 4 numerales 19 y 24 del decreto 249 de Enero 28 de 2004, quien en adelante y para todos los efectos del presente convenio se conocerá simplemente como EL SENA, de una parte, y de la otra MARIA CONSUELO ARAUJO CASTRO, mayor de edad, vecina de Bogotá, identificada con la cédula de ciudadanía N° _____ De _____, en su condición de representante legal del MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, tal como consta en el Decreto Presidencial N° ____ del 200__ y en el acta de posesión No. ____ del __ de _____ de 200, que en adelante se llamará el MINISTERIO, hemos convenido celebrar el presente Convenio de Cooperación Interinstitucional, previas las siguientes consideraciones: 1. Que el SENA es un establecimiento público cuyo objeto consiste en dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva. 2. Que el SENA en cumplimiento de su misión participa en el desarrollo empresarial y técnico de los trabajadores colombianos mediante el ofrecimiento y ejecución de formación integral, para la incorporación y desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al progreso social, económico y tecnológico del país. 3. Que para el SENA es de vital importancia acercarse a todos los colombianos que así lo requieran, en diferentes modalidades de formación, incluyendo acciones que dichas personas necesiten para el cumplimiento de sus derechos y deberes constitucionales. 4. Que para el SENA es importante establecer mecanismos de colaboración y cooperación con entidades del Sector Público, en busca de unir esfuerzos y fortalezas para establecer proyectos de beneficio común y que sobre todo tengan como objetivo final el bienestar social de todos los colombianos, usando como herramientas procesos formativos y laborales diseñados conjuntamente. 5. Que para EL MINISTERIO es importante _____. 6. Que para el MINISTERIO, es necesario _____. 7. Que en cumplimiento de la Ley 489 del 29 de diciembre de 1998 las entidades prestarán su colaboración a las demás entidades para facilitar el ejercicio de sus funciones y se abstendrán de impedir o estorbar su cumplimiento por los órganos, dependencias, organismos y entidades titulares. 8. Que en consecuencia de lo anterior y teniendo en cuenta que existen objetivos de interés mutuo acuerdan las partes celebrar el presente convenio interadministrativo de cooperación de

conformidad con las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA.- OBJETO:** El presente convenio tiene por objeto crear una sinergia que aproveche las potencialidades de cada una de las entidades en beneficio de la generación de oportunidades, para los colombianos que deseen trabajar en el exterior. **CLÁUSULA SEGUNDA.- ACUERDOS DE EJECUCIÓN:** Para el logro de los objetivos antes indicados y la obtención de los resultados esperados, las partes deberán suscribir convenios derivados, mediante los cuales se determinarán las metas a alcanzar, los aportes económicos, las contribuciones de cada institución en cuanto a técnicos, asesorías y demás elementos, siempre y cuando se desarrollen dentro de los términos del presente convenio y de conformidad con los Planes Operativos correspondientes que hacen parte integral de cada uno de los convenios derivados. **CLÁUSULA TERCERA.- COORDINACIÓN:** Convienen las partes integrar un Comité Coordinador del convenio, el cual estará integrado de la siguiente manera: En representación de EL SENA, por el Director General o su delegado y por parte del MINISTERIO el Director de Asuntos Consulares y Comunidades Colombianas en el Exterior o su delegado. **PARÁGRAFO:** Estas designaciones serán comunicadas por las partes dentro de los diez (10) días siguientes a la firma del convenio. **CLÁUSULA CUARTA.- FUNCIONES DEL COMITÉ COORDINADOR:** Serán funciones del Comité Coordinador las siguientes: 1. Aprobar los Planes Operativos de los convenios derivados, los cuales contendrán el objeto del mismo, lugares, cronogramas de trabajo, recursos humanos y físicos, previa información de programaciones, acciones y cronología de la ejecución de cada una de sus actividades y los responsables de las mismas. 2. Supervisar y velar por la ejecución de los planes operativos que desarrollen el objeto del convenio derivado, disponiendo lo necesario para el cumplimiento de las actividades en las fechas señaladas; proponer ajustes y/o modificaciones que se consideren convenientes. 3. Celebrar reuniones trimestrales de evaluación del avance de las acciones concertadas. 4. Presentar informes trimestrales del avance de las acciones a los representantes legales de las entidades firmantes. 5. Efectuar una evaluación general semestral sobre el avance del convenio. **CLÁUSULA QUINTA.- OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LAS PARTES:** A. POR PARTE DEL SENA: 1. Hacer parte del Comité Coordinador del Convenio. 2. Aprobar los planes operativos de los convenios derivados. 3. Recibir los informes del MINISTERIO y con base en ellos, gestionar la búsqueda y selección de personal colombiano, más idóneo para acceder a las oportunidades de trabajo ofrecidas en el exterior. 4. Seleccionar y capacitar las personas que resulten escogidas para acceder a las ofertas de trabajo sobre las cuales se haya recibido previamente la información del MINISTERIO. 5. Revisar la documentación de las personas que vayan a trabajar en el exterior, de manera que las personas seleccionadas tengan la certeza de que cuentan con las certificaciones migratorias, laborales, policiales y sanitarias requeridas de manera que no tengan inconvenientes a su ingreso en otro país como trabajadores temporales. 6. Previo acuerdo con los interesados se realizara las invitaciones que sean necesarias a los empresarios, posibles empleadores o representantes de organismos o entidades responsables de la coordinación y manejo de los programas de contratación de colombianos para que conozcan la forma en que funciona el proceso de búsqueda, selección y capacitación del personal que se postula a los puestos de trabajo ofrecidos en el exterior. **PARAGRAFO:** Por sugerencia del MINISTERIO o de ACCCIÓN SOCIAL de la presidencia de la República, podrá focalizar la búsqueda y selección de trabajadores temporales, dentro de grupos pertenecientes a comunidades que hayan sido víctimas de desplazamientos forzados, o que hayan sido especialmente afectadas por los factores generadores de violencia. B. POR PARTE DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES: 1. Hacer parte del Comité Coordinador

del Convenio. 2. Aprobar los planes operativos de los convenios derivados. 3. A través de las embajadas y consulados investigar de manera permanente el mercado laboral, buscando estrechar contactos con entidades públicas y privadas de los diferentes países con el fin de lograr posibilidades de trabajos que puedan ser aprovechados por los colombianos. Enviando esta información a la Dirección de asuntos consulares y Comunidades Colombianas en el exterior y a la Dirección General del SENA 4. Gestionar con las entidades públicas y privadas la implementación de programas que permitan flujos migratorios laborales ordenados y expedirá las notas o constancias que sean necesarias para el trámite de los visados que requieran las personas seleccionadas para viajar a los países en desarrollo de tales acuerdos o programas. 5. Coordinar las reuniones que deban realizarse en los diferentes países con los respectivos representantes para la evaluación y seguimiento de los acuerdos o programas en forma periódica, de manera que se cuente con un diagnóstico actualizado sobre su utilidad y conveniencia. 6. Las embajadas y los consulados solicitarán a las autoridades locales de cada país la revisión de los contratos de trabajo que se suscriban con colombianos, a fin de constatar que se cumplen con todas las normas que regulan dicha contratación, especialmente en lo referente a la seguridad social y a la repatriación de las personas contratadas.

CLÁUSULA SÉXTA.- EVALUACIÓN: Este convenio, así como los derivados que se suscriban y las comunicaciones escritas, que de él se desprendan, deberán ser evaluados por las partes, en forma conjunta o individual, de acuerdo con los procedimientos propios de cada entidad. En todo caso, previo a definir cualquier prórroga, deberá realizarse una evaluación del cumplimiento y alcances del convenio cada año.

CLÁUSULA SEPTIMA.- VIGENCIA: Este convenio tendrá una duración de tres (3) años contados a partir de la fecha de su suscripción y podrá ser prorrogado, mediante la suscripción por las partes del documento de prórroga, por un período similar con base en los resultados obtenidos de la evaluación realizada por las partes de acuerdo con lo señalado en la cláusula séptima de este convenio.

CLÁUSULA OCTAVA.- RECURSOS: El presente convenio, por si solo no genera afectación presupuestal. Para su desarrollo, cada una de las partes, dentro de sus competencias, adelantará las gestiones pertinentes a su interior para lograr cumplir sus responsabilidades convencionales a través de la suscripción de convenios derivados.

CLÁUSULA NOVENA.- SOLUCIÓN DE CONTROVERSAS: Conviene las partes que, en caso de surgir controversias en torno a la interpretación o aplicación de estas disposiciones, de los planes operativos o del cumplimiento de las obligaciones mutuas, se recurrirá a la amigable composición entre las mismas partes o, de no ser factible la primera fórmula, se recurrirá a los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

CLÁUSULA DÉCIMA.- CESIÓN: Ninguna de las partes firmantes podrá ceder este convenio a terceros, sin la autorización previa y escrita de la otra.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA.- SUSPENSIÓN: Se podrá suspender temporalmente la ejecución del presente convenio por: 1- Mutuo acuerdo entre las partes, 2- Caso fortuito o fuerza mayor, mediante la suscripción de un acta de suspensión, en la que se señalarán los motivos que dieron lugar a la suspensión y la fecha en que se reiniciarán las actividades.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA.- LIQUIDACIÓN: A la terminación del Convenio se procederá a su liquidación de común acuerdo dentro de los (4) meses siguientes. En el evento de no llegar a acuerdo el SENA procederá a elaborar acta de liquidación unilateral.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA.- CAUSALES DE TERMINACIÓN: Este Convenio podrá ser resuelto de común acuerdo por las partes mediante comunicación escrita dirigida a la otra con sesenta (60) días de antelación, por incumplimiento de cualquiera de las obligaciones estipuladas, por cualquier otro aspecto que las partes convengan de mutuo acuerdo; por la expiración del plazo pactado; por la imposibilidad técnica, administrativa o legal para

continuar con la ejecución del convenio; por el acaecimiento de circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que impidan la continuidad del convenio. CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA.- NO VINCULACIÓN LABORAL: Las partes manifiestan expresamente que ninguno de sus empleados, agente o dependientes adquieran por la celebración del presente Convenio relación laboral alguna con la otra parte, extendiéndose esta exclusión a las personas que en desarrollo del mismo Convenio llegue a contratar por cualquier causa EL MINISTERIO o el SENA. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA.- DOMICILIO CONTRACTUAL: Se conviene que para todos los efectos legales el domicilio contractual será la ciudad de Bogotá D. C. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA.- PERFECCIONAMIENTO: El presente Convenio se considera perfeccionado una vez suscrito por las partes. En constancia se firma en Bogotá, a los

POR SENA

*POR EL MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES*

*DARÍO MONTOYA MEJIA
CASTRO
Director General*

*MARIA CONSUELO ARAUJO
Ministra*

*Proyecto: Richard G. Espitia B.
Reviso: Liliana Herrera L.
Grupo de Convenios y Contratos derivados*

(*) Las ideas y comentarios expresados en este documento son responsabilidad exclusiva de sus autores y no comprometen en manera alguna a sus actuales empleadores.