

**ANÁLISIS DE LA POLÍTICA INTEGRAL MIGRATORIA Y DEL ACUERDO PARA
LA REGULACIÓN Y ORDENACIÓN DE FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES
SUSCRITO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA EN EL AÑO 2001, DESDE UNA
MIRADA ESTRUCTURAL - FUNCIONALISTA**

NATHALY YOHANA PUENTES RAMÍREZ

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES
MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL
BOGOTÁ D.C.
2015**

**ANÁLISIS DE LA POLÍTICA INTEGRAL MIGRATORIA Y DEL ACUERDO PARA
LA REGULACIÓN Y ORDENACIÓN DE FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES
SUSCRITO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA EN EL AÑO 2001, DESDE UNA
MIRADA ESTRUCTURAL - FUNCIONALISTA**

NATHALY YOHANA PUENTES RAMÍREZ

Trabajo de grado para optar al título de Magister en Política Social

Directora

MARIA MARGARITA ECHEVERRI BURITICÁ

Doctora en Ciencias Políticas y Sociología, Magistra en Psicología

Comunitaria y Psicóloga

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES
MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL
BOGOTÁ D.C.
2015**

INDICE

<u>INTRODUCCION.....</u>	<u>1</u>
<u>Objetivo General.....</u>	<u>4</u>
<u>Objetivos Específicos.....</u>	<u>4</u>
<u>Marco Metodológico.....</u>	<u>5</u>
<u>1. CAPÍTULO. CONTEXTO DE LA POLÍTICA INTEGRAL MIGRATORIA EN COLOMBIA Y EL ACUERDO PARA LA REGULACIÓN Y ORDENACIÓN DE FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES FIRMADO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA.....</u>	<u>9</u>
<u>1.1 CONTEXTO DE LA MIGRACIÓN EN COLOMBIA.....</u>	<u>9</u>
<u>1.2 MIGRACIÓN LABORAL A ESPAÑA.....</u>	<u>13</u>
<u>1.3 POLÍTICA INTEGRAL MIGRATORIA.....</u>	<u>18</u>
<u>1.4 ACUERDO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA RELATIVO A LA REGULACIÓN Y ORDENACIÓN DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES.....</u>	<u>26</u>
<u>2. CAPÍTULO 2. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO.....</u>	<u>31</u>
<u>2.1 LA PERSPECTIVA TRANSNACIONAL.....</u>	<u>31</u>
<u>2.2 MIGRACIÓN LABORAL.....</u>	<u>34</u>
<u>2.3 ENFOQUE ESTRUCTURAL FUNCIONALISTA.....</u>	<u>41</u>
<u>3. CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</u>	<u>48</u>

<u>3.1 DE MIGRANTES LABORALES A INDIVIDUOS ECONÓMICOS SIN FAMILIA</u>	<u>48</u>
<u>3.2 LA INSERCIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LOS MIGRANTES LABORALES</u> <u>RETORNADOS</u>	<u>56</u>
<u>3.3 REDES MIGRATORIAS</u>	<u>61</u>
<u>3.4 ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE ESTRUCTURAL-FUNCIONALISTA DE LA</u> <u>POLÍTICA INTEGRAL MIGRATORIA Y DEL ACUERDO PARA LA REGULACIÓN</u> <u>Y ORDENACIÓN DE FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES</u>	<u>63</u>
<u>3.4.1 Funciones sobre el proceso de elaboración e implementación de las políticas</u> <u>públicas: expresión de intereses, agregación de intereses, adopción de políticas e</u> <u>implementación y evaluación de políticas</u> <u>públicas</u>	<u>63</u>
<u>3.4.1.1 Acceso a las convocatorias y el reconocimiento del Sena y no de las otras</u> <u>entidades</u>	<u>72</u>
<u>3.4.2 Funciones de capacidad de las políticas públicas: extractiva, distributiva y</u> <u>reguladora</u>	<u>74</u>
<u>3.4.3 Funciones sistémicas o políticas: Socialización política, Reclutamiento</u> <u>político y Comunicación política</u>	<u>79</u>
<u>3.4.3.1 La información</u>	<u>82</u>
<u>4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	<u>88</u>

<u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</u>	<u>96</u>
<u>ANEXOS.....</u>	<u>101</u>
<u>ANEXO 1: Caracterización de migrantes laborales.....</u>	<u>101</u>
<u>ANEXO 2: Caracterización de expertos migración laboral.....</u>	<u>102</u>
<u>ANEXO 3: Guion de entrevista a migrantes laborales.....</u>	<u>103</u>
<u>ANEXO 4: Guion de entrevista a expertos en migración laboral.....</u>	<u>104</u>
<u>ANEXO 5: Entrevista a Alvaro Contreras.....</u>	<u>105</u>
<u>ANEXO 6: Entrevista a Javier Cárdenas.....</u>	<u>114</u>
<u>ANEXO 7: Entrevista a Luisa Hortúa.....</u>	<u>123</u>
<u>ANEXO 8: Entrevista a Laura Rodríguez.....</u>	<u>129</u>
<u>ANEXO 9: Entrevista a Lucrecia Jara.....</u>	<u>134</u>
<u>ANEXO 10: Entrevista a Funcionario Ministerio del Trabajo.....</u>	<u>141</u>
<u>ANEXO 11: Entrevista a Funcionario Sena.....</u>	<u>150</u>
<u>ANEXO 12: Entrevista a Académico experto.....</u>	<u>157</u>

A mi familia, que son el motor de mi mundo, y a mis amigos, los ángeles cómplices que me acompañan en el camino. Sin su fe, su paciencia, y su amor esto no habría sido posible.

INTRODUCCIÓN

La migración laboral se define como el movimiento de personas desde un país de origen, hacia otro de destino para trabajar. Se considera que cerca de 86 millones de personas laboran en un país diferente al de su nacimiento (OIM, 2008). En Colombia el DANE estima que cerca de 3.331.107 colombianos residen en el exterior, siendo los principales destinos migratorios Estados Unidos, España y Venezuela. De esta población, 8.999 colombianos han migrado laboralmente a través del Acuerdo para la Regulación y Ordenación de Flujos Migratorios Laborales firmado entre España y Colombia en el año 2001, lo cual es concordante con las principales motivaciones que llevan a los colombianos a migrar, dentro de las cuales están aquellas de tipo laboral y económico (Mejía, 2009). Así, los trabajadores colombianos tienen la expectativa de mejorar la calidad de vida de sus familias en origen mediante el incremento de sus ingresos.

Esta migración laboral de colombianos se ha dado por múltiples razones y dinámicas propias del país, como son la situación de violencia que vive Colombia hasta nuestros días, la apertura económica del mercado nacional que se tradujo en una disminución en la inversión económica y social por parte del Estado, desencadenando una fuerte crisis de desempleo. En este mismo sentido se presentaron algunas contingencias en el contexto internacional que llevaron a un incremento de la migración como fueron las reformas internacionales a las leyes de migración en Estados Unidos, la facilidad de acceder al mercado laboral español, y el furor petrolero vivido en Venezuela en la década de los setenta (Guarnizo, 2008).

En el caso particular de España, la salida masiva de nacionales a principios del siglo XXI hacia ese país, se refleja en las cifras que indican que de un 2.2% de colombianos radicados en el país ibérico en el año 1991, se pasó a un 13.8% en el año 2009. De esta manera se incluye a Colombia dentro de los países que mayor

número de nacionales tiene en España (Actis, 2009). Esta creciente migración laboral hace vinculante la relación entre los dos países, lo que los lleva a suscribir un acuerdo de migración laboral bilateral, a fin de regular y ordenar los flujos migratorios entre estos países.

En este sentido y dado el creciente fenómeno de salida de nacionales al exterior y el impacto de las remesas en la economía colombiana, se asigna al Ministerio de Relaciones Exteriores, la gestión y coordinación de los asuntos migratorios del país, razón que lleva a que en el año 2009, a través del Programa Colombia Nos Une, se formule una Política Integral Migratoria para Colombia - PIM, expuesta en el documento CONPES 3603, mediante la cual se adoptan procesos y se determinan responsables para su gestión, apalancados además por lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

En este contexto y dada la crisis económica que empieza a vivir Europa en el año 2007, se considera además por parte del Estado Colombiano la formulación de una Ley de Retorno, que facilite a través de incentivos aduaneros, tributarios y financieros el retorno de los nacionales radicados en otros países, y el acompañamiento a aquellos que voluntariamente lo hagan.

En este contexto normativo y pese a las intenciones de la PIM para garantizar la atención suficiente y coordinada sobre las diferentes dimensiones de la población colombiana en el exterior y de los extranjeros en Colombia, esta evidencia algunas falencias en su concepción y desarrollo, dentro de las cuales se encuentran entre otras: la falta de agregación de la población retornada dentro del objeto poblacional de la PIM y de los intereses de la población migrante, la falla de comunicación política y coordinación interinstitucional entre los agentes dinamizadores de la misma, la carencia de recursos financieros para su correspondiente operación y la poca previsión que se tiene con respecto a la capacidad institucional para atender a la población migrante y retornada del país.

Por otra parte y a la luz de las experiencias laborales de algunos de los migrantes que salieron del país hacia España en el marco del acuerdo de migración laboral con ese país, se pueden identificar varios aspectos en sus trayectorias migratorias, tales como la ausencia del Estado Colombiano en destino para acompañar los procesos de migración laboral, el envío de remesas como eje fundamental de este tipo de migración y como agente vinculante con la familia y la importancia de las redes migratorias en el establecimiento de relaciones que influyen directamente en la reinserción laboral de los migrantes retornados y en la inserción en la sociedad receptora.

De acuerdo a la experiencia migratoria con España, las expectativas económicas de los migrantes laborales, consideradas la principal razón para migrar, se convierten también en la principal razón para retornar, dada la crisis económica en que se ha visto sumido el país ibérico desde el año 2007, y la cual ha generado una crisis de desempleo que ha llevado a los trabajadores colombianos a regresar y restablecerse en el país. En este sentido, el proceso de retorno evidencia una falta de comunicación con respecto a las posibilidades que ofrece la Ley de Retorno implementada por el Estado para facilitar este proceso, así como serias deficiencias en el reconocimiento por parte del mercado laboral colombiano de las competencias laborales adquiridas en el exterior, dificultándose la reinserción de los migrantes al mismo, así como la falta de acciones políticas para facilitar la reincorporación de estos migrantes retornados a la sociedad colombiana.

En este orden de ideas, este trabajo considera importante que el Estado Colombiano cambie su forma de ver la migración laboral, ya que esta parece ser concebida como una ida sin posible regreso, y como un mero proceso económico que no implica a la familia ni al entorno del migrante laboral, lo cual la experiencia de los migrantes colombianos que participaron en la investigación contradice.

Si bien la PIM ha logrado poner en la agenda política el tema de la migración en Colombia, y a partir de ella se han reglamentado una serie de procesos tendientes a la atención del migrante colombiano, es importante que el Estado más allá de normativizar la política a través de leyes, decretos y resoluciones, se responsabilice de agregar los intereses de la población migrante a la formulación de políticas integrales de migración, además de garantizar que los derechos de los que gozan los colombianos, puedan ejercerse de igual forma en su país de origen como en un país de destino al migrar, cualquiera que este sea.

En esta línea, la presente investigación se enmarcó en preguntarse por ¿Cuáles son los alcances y limitaciones de la política integral migratoria en la garantía de los derechos y el bienestar de la población nacional que ha migrado laboralmente fuera del país en el marco de acuerdos bilaterales laborales?

Objetivo General

Analizar los alcances y limitaciones de la política integral migratoria en el marco del Acuerdo para la Regulación y Ordenación de Flujos Migratorios Laborales suscrito entre España y Colombia en el año 2001, desde el enfoque estructural funcionalista, con el fin de hacer recomendaciones a la política en cuanto a su estructura y funcionamiento.

Objetivos Específicos

1. Describir la manera en que el Estado Colombiano concibe a la población nacional que ha migrado laboralmente fuera del país, a través del enfoque transnacional de las migraciones
2. Analizar las funciones de elaboración e implementación y de capacidad, de la política integral migratoria y del Acuerdo para la Regulación y Ordenación de Flujos Migratorios Laborales suscrito entre España y Colombia en el año 2001.

3. Determinar recomendaciones a la política migratoria laboral en Colombia, que contribuyan al mejoramiento de la estructura y funcionamiento de la misma.

Marco Metodológico

La metodología utilizada para llevar a cabo la investigación fue el enfoque cualitativo, puesto que se fundamenta en la interpretación de la acción que se pretende investigar en una estructura social determinada (Vallejos, Ortí, & Agudo, 2007).

Para el trabajo de campo, una de las herramientas que se tomó como instrumento de recolección de información fue la entrevista a profundidad que, en el marco de la investigación social, pretende “[...] a través de la recogida de un conjunto de saberes privados, la construcción del sentido social de la conducta individual o del grupo de referencia de ese individuo” (Alonso, 1998, p. 76). Es un diálogo informal entre el investigador y la persona entrevistada, que representa de alguna forma la situación relacionada con el problema de investigación, permitiendo conocer a partir de su discurso los comportamientos vinculados con el mismo y sus propias experiencias. Por lo mismo, los temas a tratar podrán reformularse según se dé la dinámica de la entrevista (Vallejos, Ortí, & Agudo, 2007). Esta técnica permitió además, comprender de una mejor forma el fenómeno de la migración desde la perspectiva de los migrantes laborales que han salido del país y retornado al mismo, en el marco del acuerdo para la regulación y ordenación de flujos migratorios laborales entre España y Colombia, así como de los funcionarios que intervienen directa o indirectamente en la formulación y ejecución de las políticas del Estado en materia de migración laboral.

Otra de las herramientas que se empleó para la recolección de información fue el análisis documental, a través del cual se llevó a cabo la revisión de los documentos vigentes de Política Migratoria en Colombia.

Con respecto a la muestra de la población objeto, fue no probabilística discrecional, ya que la selección de los sujetos que conformaron la misma no respondió a un mecanismo formal probabilístico ni a una representatividad estadística, sino al conocimiento y juicio de la investigadora para elegir las unidades de muestra deliberadamente según se consideraron algunos sujetos como más adecuados para aportar a la investigación. Para el caso, se tomaron como muestra aquellas personas interesadas en participar del proyecto, que hubiesen migrado laboralmente a España en el marco del acuerdo de migración bilateral firmado con ese país y que además hubiesen retornado.

Así pues, se entrevistaron cinco migrantes laborales pertenecientes a distintas partes del país, dentro de los que se encontraban tres mujeres y dos hombres, y quienes migraron a trabajar a España entre los años 2007 y 2009 en el marco del Acuerdo para la Regulación y Ordenación de Flujos Migratorios Laborales entre España y Colombia (Anexo 1: Caracterización migrantes laborales entrevistados).

Igualmente se entrevistaron a aquellas personas que han laborado en instituciones públicas que intervengan directa o indirectamente, pero de manera significativa, en la toma de decisiones para la formulación o ejecución de políticas migratorias en Colombia, especialmente que hayan participado en procesos de migración laboral de colombianos hacia el exterior desde su labor en las entidades a las que pertenecen. De tal forma que se contó con la participación de dos funcionarios de las entidades más representativas en este sentido, como son el Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Igualmente participó un académico experto en migraciones laborales, vinculado a la Universidad Tecnológica de Pereira, quién se ha desempeñado además como consultor del Ministerio del Trabajo (Anexo 2: Caracterización de expertos en migración laboral).

De igual forma se tomaron como muestra para el desarrollo de la investigación, todos los documentos vigentes de Política Migratoria en Colombia, que permitieran el análisis del objeto de investigación.

Las entrevistas fueron realizadas entre los meses de septiembre y noviembre de 2014. Con los migrantes laborales estas se realizaron vía Skype, debido a que sus lugares de residencia eran diferentes a la ciudad de Bogotá, lugar de ubicación de la investigadora, para lo cual se utilizó un guion de entrevista que permitiera conocer la información relevante para realizar el análisis correspondiente a los objetivos de la investigación (Anexo 3: Guion de entrevista migrantes laborales).

En el caso de los expertos en el tema migratorio, las entrevistas se llevaron a cabo personalmente en la ciudad de Bogotá, para lo cual se empleó un guion diferente al de los migrantes laborales, acorde con la información que deseaba conocerse por parte de ellos (Anexo 4: Guion de entrevista expertos en migración).

Al iniciar las entrevistas se explicó a los y las participantes de manera clara y precisa sobre la intención de la investigación, dejando en claro que su participación en ella era voluntaria y que no influirá de ninguna manera sus ámbitos personales y/o laborales. Igualmente para proteger su identidad y sus opiniones, los entrevistados se relacionaron en la investigación bajo seudónimos. Todas las entrevistas realizadas fueron grabadas y transcritas.

Con respecto al proceso de análisis de datos de la presente investigación, esta se realizó a través de la metodología teóricamente fundamentada, la cual permite generar hipótesis partiendo de datos empíricos, obtenidos a partir del análisis de un contexto social en particular o de aquellos que sean similares, para lo cual se toman los datos hallados e interrelacionados en afirmaciones, de tal forma que puedan usarse para explicar un fenómeno social determinado (Vivar, *et al*, 2010). El método empleado para la recolección, codificación y análisis de los datos fue el método comparativo, el cual permite comparar similitudes y diferencias entre los datos obtenidos y la teoría, a fin de generar conocimiento mediante un cuidadoso e intensivo proceso de codificación (Vivar, *et al*, 2010).

A continuación y de acuerdo a sus objetivos, el presente trabajo se desarrollará en 3 capítulos: en el primero se encontrará el marco contextual de la migración en Colombia, así como de la migración laboral a España, los antecedentes de la política integral migratoria y el Acuerdo para la Regulación y Ordenación de los Flujos Migratorios Laborales entre España y Colombia. En el segundo capítulo se explica el marco teórico utilizado para soportar el análisis de resultados, donde se desarrolla el enfoque transnacional de la migración, la migración laboral y lo relacionado con el enfoque estructural-funcionalista. En el tercer capítulo se expone el análisis de los resultados, finalizando el documento con las conclusiones que se hacen a la luz de los hallazgos de la investigación.

CAPÍTULO 1

1. CONTEXTO DE LA POLÍTICA INTEGRAL MIGRATORIA EN COLOMBIA Y EL ACUERDO PARA LA REGULACIÓN Y ORDENACIÓN DE FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES FIRMADO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA

1.1 CONTEXTO DE LA MIGRACIÓN EN COLOMBIA

La migración internacional viene creciendo a nivel mundial, desde finales de los años 90. Se calcula que unas 232 millones de personas en el mundo vivían fuera de su país en el año 2013, lo que representa un 3,2% de la población mundial (Naciones Unidas, 2013). Esta creciente cifra ha convertido la migración internacional en un tema importante en la agenda de los gobiernos del mundo, pues su impacto económico, social y político es contundente tanto en países de origen, tránsito y destino.

En este sentido Colombia se ha caracterizado por una gran movilidad de población. Según Cárdenas (2006), los datos más consistentes son los arrojados por el Censo de Población de 2005 realizado por el DANE, mediante el cual se estima que 3.331.107 colombianos residen en el exterior, 8% de la población total del país. De acuerdo a lo expuesto en el Perfil Migratorio de Colombia 2012, elaborado por la OIM, el Ministerio de Relaciones Exteriores estima que para el 2012 eran 4.700.000 personas migrantes colombianas, pero oficialmente la cifra corresponde a la entregada por el DANE. A través del mismo censo, se puede establecer como principales destinos de la emigración de la población colombiana a Estados Unidos con un 35.3%, en segundo lugar España con 23.4%, y en tercer lugar Venezuela con 18.5%.

Si se tiene en cuenta que los dos países de mayor recepción de migrantes colombianos, Estados Unidos y España, se han visto sumidos en una crisis económica en los últimos años, y siendo particularmente España un caso de notoria importancia por su altísima tasa de desempleo, es importante considerar la

afectación de dicha crisis sobre la migración, ya que si bien a principios del siglo XXI se incrementaron los flujos migratorios hacia ese país, como lo dejan ver las cifras de migración laboral de colombianos a España del Sena desde el año 2001 y hasta el año 2007, con una participación mayor de las mujeres, mayor acceso a educación, mayor envío de remesas, y mejores condiciones laborales en relación con los salarios y la seguridad social, la crisis económica surgida a mediados del 2008 ha generado inquietud en relación con la situación de los inmigrantes colombianos residentes en el país ibérico (Pedone, Echeverri y Gil, 2012).

Las consecuencias han sido contundentes de acuerdo con lo expuesto por el Colectivo loé (2010), “en cuatro años de crisis (2008-2011) se perdieron 2,2 millones de empleos, el 11,5% de los autóctonos, el 15% de los de América Latina y el resto de Europa, y el 21% de los procedentes de África” (loé, 2010, p. 6), lo cual en parte puede evidenciarse desde el año 2008 a través del decremento en la solicitud de trabajadores colombianos para laborar en España por medio del Acuerdo laboral entre España y Colombia operado por el Sena.

En este orden de ideas también es importante considerar lo que se ha venido dando con respecto al género y la oportunidades de trabajo en el mercado español para los migrantes: “(...) al llegar la crisis [la empleabilidad] descendió para todos, pero especialmente para los inmigrantes (de 83% a 68,5%) [...] Los más perjudicados son las mujeres de África y los hombres de América Latina y el resto de Europa” (loé, 2010, p. 6).

Esta situación adquiere mayor relevancia si se tiene presente que las motivaciones de migración de los colombianos son en primer lugar de carácter laboral y económico, por lo que del total de migrantes colombianos que residen en el exterior, aproximadamente un 87% se han ido por razones económicas y en búsqueda de oportunidades laborales (Mejía, 2009). Estas motivaciones responden a la necesidad de mejorar la calidad de vida de las familias a través de

mayores ingresos económicos, convirtiéndose estas en la principal motivación para migrar y posteriormente para retornar al país de origen (Puyana, Mota y Castellanos, 2009).

Guarnizo (2008), indica que esta migración masiva de colombianos, tuvo origen en la década de los sesenta a partir de varios acontecimientos entre los que se encuentran el inicio de la devastadora guerra que vive Colombia hasta la fecha, las reformas a las leyes de inmigración en Estados Unidos, dentro de las que se destacan la asignación de cuotas de inmigración a todos los países del mundo indistintamente de su raza, y la autorización de la reunificación familiar para los inmigrantes legales, oportunidad que posteriormente llevaría al traslado de varios colombianos a ese país. Otro acontecimiento que motivó una masiva migración de nacionales, fue el auge petrolero que se vivió en Venezuela en la década de los setenta, lo que demandó una alta mano de obra, pese a su pronta terminación a finales de la década de los años ochenta.

Es así como la migración de colombianos se ha ido incrementando durante las últimas décadas, siendo notoria la creciente salida de mano de obra de nacionales. Para explicar esto Guarnizo (2008), menciona que se deben considerar varios factores estructurales como la contracción que sufrió la economía colombiana a finales de los años ochenta y principios de los noventa, debido a la apertura económica que puso al mercado nacional en competencia con mercados internacionales, situación que trajo consigo una reducción importante del Estado en la inversión económica y social del país, lo que a su vez afectaría enormemente a la sociedad colombiana, que en adelante tuvo que enfrentarse al desempleo consecuencia del cierre de varias empresas del sector privado y al recorte de la nómina de empleados del Estado, y en el mejor de los casos, al subempleo y a la informalidad que para el año 2000 alcanzaba una tasa del 60% (Garay y Medina, 2007).

El aumento de la productividad a través de nuevas tecnologías, disminuyó la necesidad de mano de obra, especialmente de aquellas con menores niveles de cualificación, por lo que la población afectada, se vio obligada a poner sus expectativas laborales en el exterior hacia diferentes destinos, pero de manera muy significativa hacia España. Por esta razón, la caracterización de la población colombiana migrante en dicha época, comprendía en su mayoría a trabajadores cualificados, en edades productivas que oscilaban entre los 25 y 50 años (Garay y Medina, 2007).

Otro de los factores que influyó en el crecimiento de la migración internacional, fue el fortalecimiento y expansión del narcotráfico, ya que este nuevo mercado generó un aumento en la oferta y en la demanda de drogas, lo cual requirió un incremento en la mano de obra para el sostenimiento y crecimiento del negocio. Esta situación implicó una oportunidad laboral que facilitó y aceleró la salida del país de algunos colombianos, que si bien no fueron una cifra numerosa, afectaron la imagen mundial con la que se ve a los connacionales al migrar. Sumado a esto, se encontraban las difíciles condiciones económicas, sociales y políticas del país y la generalización y recrudecimiento de la violencia, generadoras de un constante temor y una inseguridad en la población que lleva hasta nuestros días, a considerar radicarse fuera de Colombia para mejorar las condiciones de vida a todo nivel (Guarnizo, 2008).

Este aumento de las migraciones, también obedece al fortalecimiento de las redes sociales transnacionales que orientan no solo la decisión sobre el destino de nuevos emigrados, sino que a través de estas se adquiere información suficiente para generar expectativas e intereses por vivir fuera y se tiene la posibilidad de compartir experiencias, brindar información y facilitar condiciones sobre la sociedad de destino contando con la posibilidad de proveer todo el apoyo que requieran los recién llegados en otros países para sostener inicialmente su estadía (Guarnizo, 2008).

Dentro de esta migración de colombianos al exterior, a comienzos del siglo XXI, se destaca la salida de muchos connacionales con destino a España, país donde la mayoría de su migración proviene de Latinoamérica, siendo Ecuador el país con mayor número de migrantes (11.25%), seguido por Colombia, el segundo país de la región con más población en el país ibérico (6.98%) para el año 2007 (Garay y Medina, 2007).

1.2 MIGRACIÓN LABORAL A ESPAÑA

La democratización de España y su ingreso en la Comunidad Económica Europea en el año 1986, significó el inicio de una serie de cambios económicos y sociales importantes que condujo a este país a la internacionalización y expansión principalmente en América Latina, evidenciada en la creciente adquisición de empresas estatales en esta región por parte del país ibérico en los años 90 (Actis, 2009). En este mismo período, el crecimiento y la apertura de España hacia el resto de Europa, Estados Unidos y Latinoamérica, demandaba de su parte relaciones comercialmente más dinámicas y de integración internacional. Este crecimiento económico empezó a generar mayores posibilidades de empleo para el sector agrícola, de servicios y de construcción, especialmente. En este contexto, de manera simultánea comienza a darse la llegada de migrantes latinoamericanos a España atraídos no solo por las oportunidades laborales, por compartir un mismo idioma o por la facilidad de ingreso, sino también por el fenómeno del narcotráfico, que trazaba a este país como una de sus principales rutas (Robayo, 2010 p. 10).

De acuerdo a lo descrito por Garay (2007), esta creciente llegada de migrantes latinoamericanos a España se dio en tres fases: Una primera a principios de los años noventa, cuando los flujos migratorios provenían principalmente de Argentina, Perú, República Dominicana y Chile. La segunda se caracterizó por una migración creciente de peruanos y dominicanos. La tercera fase que se da a finales del siglo XX y hasta la actualidad, se caracteriza por una migración

latinoamericana compuesta en su mayoría por ecuatorianos en un 11%, y colombianos en un 7%, lo que convierte a América Latina en la región de donde más proceden sus migrantes (Robayo, 2010 p. 11).

Este aumento de la migración en España, se debe en parte al impacto de los procesos de regularización por arraigo realizados en los años 2000 y 2001, estrategia que permitió a los latinoamericanos que estaban radicados en España de manera irregular, acceder al permiso legal de residencia o trabajo, dentro de lo que es importante resaltar que el 52% de las solicitudes realizadas entonces, correspondieron a ecuatorianos y colombianos, lo cual concuerda con los datos que refieren a estas dos nacionalidades como los grupos migrantes más numerosos, y con menos porcentaje de vivir en situación de irregularidad en el país ibérico (Actis 2009).

Así, España se convirtió progresivamente en un destino de migración predilecto, lo cual es evidente en el crecimiento continuo de las cifras de migrantes en ese país, las cuales pasaron de 2.2% en 1991 a 13.8% en el año 2009. En una década, de 400.000 personas migrantes se pasó a 2,4 millones aproximadamente provenientes de todas partes del mundo, particularmente de América Latina, de tal forma que para el año 2009 los cinco países con mayor número de migrantes en España fueron Ecuador, Colombia, Argentina, Bolivia y Perú, que en conjunto suman alrededor del 63.6% del total de latinoamericanos residentes en ese país (Actis 2009).

De esta manera los migrantes han venido representando un papel destacado en la transformación de la economía española, aportando de manera significativa a su crecimiento, situación que se da simultáneamente en los países de origen de los migrantes en Latinoamérica, donde las remesas juegan un papel fundamental en la economía de los Estados de origen (Robayo, 2010 p. 11).

En este contexto, hay un hecho destacable en la relación existente entre Colombia y España, relacionado con la entrada en vigencia de la Ley CE 539/2001 de la Unión Europea, mediante la cual Colombia y otros 131 países se vieron obligados al visado de sus nacionales para cruzar fronteras diferentes a las de los Estados miembros de la UE, Ley que se hace vigente para Colombia el 2 de enero de 2002 y por la cual los colombianos interesados en ingresar a territorio español, debían solicitar visa (Robayo, 2010).

Sin embargo, y tal como lo expone Robayo (2010):

“No obstante, ante una medida jurídica de esta magnitud y el proceso de endurecimiento legal que se ha venido configurando como una barrera migratoria en los últimos años, las migraciones latinoamericanas [...] han ido en contra de todos los pronósticos, consolidando a España desde el 2007 como el Estado comunitario con mayor migración [...] y a Colombia como la cuarta colonia de migrantes más grande en España”.

Sin embargo el año 2007, pese a ser el de mayor demanda de trabajadores colombianos a través del Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, con 2.924 personas seleccionadas, fue para la sociedad española el inicio de la recesión económica más fuerte de las tres vividas en los últimos 35 años, expresada en una significativa pérdida de 1.8 millones de puestos de trabajo, lo que trajo consigo un importante incremento del desempleo (Ioé, 2010).

La primera de las recesiones se presentó entre 1976 y 1985, con una pérdida de 1,8 millones de puestos de trabajo, lo que significó una tasa de desempleo del 21.6%. El segundo período de crisis se dio entre 1991 y 1994, cuando se perdieron 850.000 trabajos, alcanzando una tasa de desempleo del 24.1%. El último período de recesión, inició en el año 2007 y aún continúa vigente (Ioé, 2010).

Este período de crisis ha dejado hasta el momento 5.977.500 desempleados (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2013). En el tiempo transcurrido entre los

años 2007 y 2010, la pérdida de empleo ha sido de 1,8 millones, cifra también alcanzada en la primera recesión, pero a diferencia de aquella que duró nueve años, ésta alcanzó las mismas cifras en solo tres años, lo que ha llevado a un incremento relativamente constante de la tasa de desempleo, que se encuentra en un 26.26% a la fecha (INE, 2013).

Esta crisis vino antecedida por un período de recuperación económica ocurrido entre 1998 y 2007, expresado en un crecimiento del PIB del 22% en este último año. Sin embargo el 70% de dicho crecimiento correspondía a la inversión inmobiliaria (Ortega y Peñalosa, 2012). Para la economía española, esto supuso el origen de la crisis que comenzó en el último trimestre del año 2007, ya que el sobredimensionamiento del sector inmobiliario supuso invertir una gran cantidad de recursos por parte de la sociedad española en una actividad poco productiva que en última instancia llevaría a la contracción de la economía. Lo anterior se explica debido a que la construcción es un sector intensivo en generación de empleo, y su crecimiento siempre implica una mayor demanda laboral, tal como se produjo entre 1998 y 2007 en España con el auge inmobiliario. Dicha demanda creciente de trabajadores fue suplida en su mayoría por trabajadores extranjeros, de tal forma que cuando vino el colapso, se perdieron muchos puestos de trabajo en muy poco tiempo, lo cual, sumado a la poca dinámica de otros sectores de la economía, a la formación insuficiente de la mano de obra y a la flexibilización del mercado laboral, incrementó significativamente el número de personas desempleadas en España (Ortega y Peñalosa, 2012).

De esta manera, el incremento en el desempleo, se vio directamente reflejado en la disminución de ofertas laborales presentadas a través del Acuerdo de migración laboral regulada entre España y Colombia (2001), como lo muestran las cifras a continuación:

AÑO	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TOTAL
OFERTAS DE EMPLEO	261	303	385	556	1.659	1.512	2.924	1.270	85	22	7	8	7	8.999

Fuente: Agencia Pública de Empleo - Dirección de Empleo y Trabajo - SENA (2013)

Esta significativa reducción de las posibilidades de trabajo en el país ibérico, significó para algunos migrantes el retorno a su país de origen, ya que este tipo de crisis económicas “desencadena una onda recesiva en las economías, agrava la pobreza, dispara el desempleo, la inseguridad y la exclusión, generando la reducción de flujos migratorios de sur a norte, la caída de las remesas y el incremento de deportaciones, el retorno voluntario, entre otros” (Muñoz, 2009, p. 37).

Lo anterior también coincide con lo mencionado en la Encuesta Nacional de Migraciones Internacionales y Remesas 2008–2009, donde se señala con respecto a los flujos migratorios laborales en Colombia, que hay una tendencia a la reducción en emigración y al aumento en el retorno, destacando que son los mismos países de destino con mayor número de colombianos migrantes, de donde provienen la mayoría de colombianos retornados como lo indican las cifras de retorno según país de procedencia entre los años 2005 y 2008, donde Estados Unidos cuenta con un 32.4%, Venezuela con 27.3% y España con 16.4% (Observatorio Colombiano de Migraciones, 2009).

Entre las principales razones para regresar al país, se encuentran las razones familiares con un 53.5%, económicas laborales con 21.5% y motivos de adaptación con 13.3%. Con respecto a la cantidad de migrantes retornados, puede mencionarse que “(...) considerando que, según la encuesta ENMIR1 (segunda fase), en el 2005 se produjo la llegada de 7.5% del total de personas retornadas identificadas entre diciembre de 2008 y enero de 2009, se puede inferir la cantidad de estas, para ese momento, en cerca de 420.000” (Mejía, 2010, p. 8).

Esta situación migratoria en España con respecto al volumen de colombianos en su país, genera una relación vinculante entre estos dos Estados, siendo necesaria la reactivación de acuerdos suscritos con anterioridad y la creación de nuevos acuerdos especializados en temas de migración laboral, tal como el Acuerdo para la Regulación y Ordenación de Flujos Migratorios Laborales, firmado en Madrid el 21 de marzo de 2001.

1.3 POLÍTICA INTEGRAL MIGRATORIA

Teniendo en cuenta que aproximadamente el 8% de la población colombiana reside fuera del país de acuerdo al censo de población realizado por el DANE en el año 2005, lo que convierte a Colombia en el país con mayor cantidad de emigrantes de Suramérica (OIM, 2013), y debido a que una de las principales razones de migración es el mejoramiento de las condiciones económicas de los migrantes y sus familias, es importante considerar los antecedentes de la política migratoria en Colombia para atender a la población que se ha ido por razones laborales, ya sean emigrados o retornados al país, de tal forma que se garantice su desarrollo integral y el pleno ejercicio de sus derechos como ciudadanos:

“Los migrantes económicos migran porque no tienen resueltas sus principales necesidades y, en este sentido, es vital identificar los mecanismos actuales o existentes que arrojen modelos que incidan en los órganos Legislativo y Ejecutivo, con el propósito de formular una política pública integral sobre migración” (Baca, 2009, p. 62).

Por lo anterior, dentro de los hechos que se destacan en la gestión migratoria en Colombia, se encuentra la creación en 1976 en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo, de una División de Investigaciones de los Recursos Humanos, constituida por varias secciones dentro de la cual se encontraban, Gestión de Empleo, Selección y Orientación de la Mano de Obra y Migraciones, la cual tenía como función “programar la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores de acuerdo con las necesidades del mercado de trabajo”, para lo cual se tenían en cuenta factores de movilidad en emigración, inmigración y retorno” (Mejía, 2011, p. 128).

Posteriormente, con el decreto 1128 de 1999, por el cual se reestructura el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, desaparece la División de Migraciones Laborales, de tal suerte que en temas de migración y después de muchas buenas prácticas, tan solo perduró el trámite para la expedición del certificado de proporcionalidad para trabajadores extranjeros, bajo la coordinación de la Dirección de General de Empleo (Decreto 1128, 1999).

Sin embargo, el importante crecimiento de la migración laboral hacia España a principios del siglo XXI, y el impacto sobre la economía colombiana que empezó a evidenciarse por el envío de remesas de los trabajadores colombianos radicados en el exterior, escaló de nuevo el tema migratorio en la agenda nacional. De esta forma, se asignan al Ministerio de Relaciones Exteriores, todos los temas migratorios del país, incluyendo la formulación de políticas y la implementación de acciones y medidas, dentro de las cuales se destacan la creación mediante Resolución 3131 de 2004, del grupo interno de trabajo Vinculación de Colombianos en el Exterior - Programa Colombia Nos Une, adscrito a la Dirección de Asuntos Consulares y Comunidades Colombianas en el Exterior, el cual tiene como objetivo: “Vincular a los colombianos en el exterior y hacerlos sujetos de políticas públicas (...) establecer las condiciones para que los nacionales que deseen migrar lo hagan de manera voluntaria y ordenada, velando por la protección de sus derechos, manteniendo sus vínculos con el país, y brindando acompañamiento ante su eventual retorno” (Ministerio de Relaciones Exteriores, s.f.). De la misma manera, se constituye mediante decreto 1239 de 2003, la Comisión Nacional Intersectorial de Migración, “como un órgano para la coordinación y orientación en la ejecución de la política migratoria del país” (Decreto 1239, 2003).

Como parte de la formulación de acuerdos y políticas para el beneficio de la población colombiana migrante en el exterior, y en concordancia con el crecimiento de la migración hacia España a principios de siglo, es importante

destacar el pronunciamiento de la Ley 1112 de 2006, por medio de la cual se aprueba el convenio de seguridad social entre la República de Colombia y el Reino de España, con el cual se pretende propender por la garantía de los derechos de los trabajadores inmigrantes en el país ibérico. Para Colombia, este convenio se aplica específicamente de acuerdo a las disposiciones de la legislación relativa a las prestaciones económicas que considera el Sistema General de Pensiones en cuanto a vejez, invalidez, y sobrevivientes de origen común. El acuerdo pretende que los migrantes laborales de ambos países en igualdad de trato, conserven los derechos adquiridos y el pago de prestaciones en el extranjero, quedando sujetos a la legislación de Seguridad Social de la parte contratante en donde se lleve a cabo el trabajo (Ley 1112, 2006).

Bajo este contexto normativo, el Ministerio de Relaciones Exteriores a través del Programa Colombia Nos Une, lidera el diseño, elaboración y expedición en el año 2009 del documento CONPES 3603, mediante el que se expone la Política Integral Migratoria –PIM-, que tiene como objetivo central:

“garantizar una atención suficiente, efectiva y coordinada sobre todas las dimensiones de desarrollo de la población colombiana en el exterior y los extranjeros residentes en el país. Con el cumplimiento de este objetivo central, se dará respuesta a la limitada atención prestada por parte del Estado colombiano a los fenómenos migratorios, al igual que se definirán los lineamientos institucionales y organizacionales necesarios para la implementación de las estrategias y metas planteadas” (CONPES 3603, 2009, p. 56).

El diseño conceptual de esta política supuso cinco principios fundamentales “con los cuales se debe abordar la dinámica migratoria y las políticas públicas que se implementen para la búsqueda de alternativas de solución a la insuficiente atención a los fenómenos migratorios” (CONPES 3603, 2009, p. 28), dentro de los cuales se encuentran:

- i) Principio de coherencia o reciprocidad: Considera que el Estado colombiano deberá actuar de manera coherente frente a las dinámicas internacionales en materia de migración [...]

- ii) Principio de integralidad y largo plazo: la política migratoria deberá ajustarse a las dinámicas propias del fenómeno migratorio, la globalización y las coyunturas políticas, económicas, sociales y culturales tanto de los lugares de destino como de Colombia [...]
- iii) Principio de concordancia: [...] se requiere que las posturas de Colombia en los procesos de negociación de tratados y acuerdos bilaterales y multilaterales vayan en concordancia con la PIM [...]
- iv) Principio de plena observancia de garantías individuales: [...] el migrante es sujeto de derechos y obligaciones, en concordancia con la legislación nacional y el derecho internacional [...]
- v) Principio de focalización: la atención a los colombianos en el exterior y los extranjeros en Colombia tendrá como principio general de intervención, la asistencia prioritaria a aquellos que se encuentren en situación de vulnerabilidad por efecto de su condición o situación en los países de destino (CONPES 3603, 2009).

En este sentido, y como parte del fortalecimiento de la política migratoria en Colombia, se determinan otras disposiciones, como las establecidas claramente dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, capítulo VII – Soportes transversales de la prosperidad democrática, donde se señala con respecto a los lineamientos para la gestión de la política migratoria en Colombia:

“(...) El Ministerio de Relaciones Exteriores como eje articulador de la Política Integral Migratoria, tendrá como objetivo el afianzamiento de dicha política bajo el principio de coherencia en el trato a los migrantes nacionales o extranjeros y sus familias, priorizando la temática migratoria en todas las entidades de nivel nacional, departamental y municipal involucradas, promoviendo el trabajo interinstitucional que garantice un impacto social de forma eficaz y eficiente” (PND, 2011, p. 689).

De la misma forma establece que “se impulsará la gestión de los flujos migratorios laborales de forma bilateral, así como la atracción de capital humano y la ampliación de los servicios sociales para los migrantes” (PND, 2011, p. 522).

Es así como se generan una serie de acciones considerables con respecto a la gestión migratoria en Colombia, dentro de las que se destacan la ley 1465 de 2011, mediante la cual se crea el Sistema Nacional de Migraciones y se expiden normas para la protección de colombianos en el exterior, el cual tiene como objetivo principal “[...] acompañar al Gobierno Nacional en el diseño y ejecución

de políticas públicas, planes, programas, proyectos y otras acciones encaminadas a fortalecer los vínculos del Estado con las comunidades colombianas en el exterior” (Decreto 1465, 2011). Como apoyo a la gestión de esta disposición, mediante Decreto 4976 de 2011, se reglamenta el “Fondo Especial para las Migraciones” del Sistema Nacional de Migraciones, el cual “brindará soporte y apoyo económico al Ministerio de Relaciones Exteriores en los casos especiales de vulnerabilidad y por razones humanitarias, cuando se requiera asistencia y protección inmediata a nuestros connacionales en el exterior” (Decreto 4976, 2011).

Siguiendo con las acciones implementadas por el Estado Colombiano y teniendo como referente que “las migraciones son cíclicas y responden a las dinámicas nacionales tanto de los estados de origen, como de las dinámicas de los países de destino” (Entrevista a funcionario Ministerio del Trabajo, Bogotá, 2014), se considera la necesidad de generar estrategias para la atención de los migrantes retornados al país, como lo señala el funcionario entrevistado:

“Cuando se diseñó la política de retorno, se pensó en que a partir de la crisis que se empezó a evidenciar en Europa a principios del año 2009, inicios del 2010, se proyectó que una de las poblaciones que se iba a ver afectada era la población migrante en Europa, porque esos puestos laborales que tenían los migrantes, los iban a ocupar los nacionales e iban a desplazar el talento colombiano, o el talento migrante a regresar a sus tierras. Con ese supuesto económico de reubicación de puestos laborales, se manejó una política de retorno” (Entrevista a funcionario Ministerio del Trabajo, Bogotá, 2014).

De esta forma, en el año 2012 se expide la Ley 1565, la cual tiene por objeto “Crear incentivos de carácter aduanero, tributario y financiero concernientes al retorno de los colombianos, y brindar un acompañamiento integral a aquellos que voluntariamente desean retornar al país” (p. 1). Los colombianos migrantes que deseen acogerse por una única vez a lo que esta ley dispone, deben cumplir con los siguientes requisitos (Ley 1565, 2012):

- a) Acreditar que ha permanecido en el extranjero por lo menos tres (3) años para acogerse a los beneficios de la presente ley. El Gobierno Nacional lo reglamentará en un término máximo de 2 meses.
- b) Manifestar por escrito a la autoridad competente, su interés de retornar al país y acogerse a la presente ley.

c) Ser mayor de edad.

En esta además se establecen los tipos de retorno y se dictaminan los incentivos de acompañamiento integral según corresponda a cada tipo:

- Solidario: A través del Ministerio de Relaciones Exteriores y de alianzas interinstitucionales se brindarán herramientas para facilitar el acceso a servicios de salud, adquisición de vivienda, capacitaciones laborales y asistencia social.
- Humanitario y/o por causa especial: A través del Ministerio de Relaciones Exteriores, se diseñarán programas para mitigar la situación de riesgo del inmigrante.
- Laboral: Se determinan acciones para promover la reinserción laboral del retornado tales como la vinculación con instituciones educativas de nivel tecnológico y profesional, de tal forma que se reconozcan los saberes y competencias adquiridas durante su experiencia laboral en el exterior. Para mejorar sus competencias laborales podrá acceder además a orientación ocupacional y capacitación.
- Productivo: A través del Ministerio de Relaciones Exteriores, se adecuará un plan para la asesoría de emprendimientos de proyectos productivos y el acceso a créditos con el mismo fin. En cumplimiento a lo anterior, el Sena a través del Acuerdo 00010 de 2013, incluye en los perfiles de los emprendedores a los cuales se destinen recursos del Fondo Emprender, a los colombianos retornados que cumplan las características previstas en la Ley 1565 de 2012.

Otro factor determinante para un avance y continuidad de la PIM, particularmente en Política Migratoria Laboral, fue la modificación de la estructura y de los objetivos del Ministerio del Trabajo a través del decreto 4108 de 2011, en el cual se especifica dentro de sus funciones en el Artículo 2, numeral 18: “Formular, implementar y evaluar, en coordinación con las entidades correspondientes, la

política en materia de migraciones laborales”, además de establecer la creación de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo.

En este marco, con respecto a la política migratoria laboral, el Ministerio del Trabajo ha diseñado una serie de instrumentos políticos para procurar el beneficio de todos los trabajadores colombianos, dentro de los cuales se considera a los migrantes laborales. Uno de los principales instrumentos es la ley 1636 del 18 de junio de 2013, la cual persigue como objetivo principal:

“(…) crear un Mecanismo de Protección al Cesante, cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización” (Ley 1636, 2013).

Este mecanismo de protección al cesante, considera como una de sus piezas claves al Servicio Público de Empleo, que tiene como función principal organizar de la mejor manera posible el mercado laboral, ayudando a los trabajadores a buscar un empleo y a los empleadores a contratar al talento humano que requiere de acuerdo a sus necesidades. En concordancia con lo anterior, en el capítulo VI Servicio Público de Empleo, artículo 37 Agencias Transnacionales, señala “Los servicios de gestión y colocación de empleo que presten dichas agencias, serán reglamentados por el Ministerio del Trabajo con el propósito de proteger y promover los derechos de los trabajadores migrantes” (Ley 1636, 2013).

La reglamentación anterior, pretende el control de los flujos migratorios laborales como estrategia del Ministerio del Trabajo,

“Cuando se habla de regulación de flujos migratorios, antes de ello se tiene que hablar sobre una regulación sobre la intermediación laboral en el país, que eso se realizó. Iniciando el Ministerio con la Ley 1636, que nos empezó a dar como esos pasos y esos pisos para que nosotros avanzáramos en la temática de las migraciones laborales” (Entrevista a funcionario Ministerio del Trabajo, Bogotá, 2014)

En el marco de esta ley, el Ministerio del Trabajo, diseña y expide una serie de decretos para fortalecer la gestión migratoria laboral del país. Dentro de estos se encuentra el Decreto 682 de 2014, el cual busca “establecer los mecanismos para

que los colombianos residentes en el exterior y los miembros de sus familias domiciliados en Colombia, que no estén obligados a cotizar al Sistema de Seguridad Social Integral, puedan acceder a las prestaciones del Sistema General de Pensiones y a los servicios sociales que otorga el Sistema de Subsidio Familiar” (Decreto 682, 2014).

Asimismo, y a fin de reglamentar la intermediación laboral de colombianos al exterior por parte de las agencias públicas y privadas, expide el decreto 01481 del 11 de abril de 2014, en el cual se establecen los requisitos para la obtención de la autorización especial del Ministerio del Trabajo, para la operación de las agencias que presten servicios de gestión y colocación de mano de obra en el extranjero. De esta manera y en relación con el decreto anterior el funcionario entrevistado del Ministerio del Trabajo (2014) considera:

“La autorización es que sepamos quienes están intermediando colombianos hacia el exterior, esa es una primera connotación, es decir que las migraciones no sean desordenadas y aquí aplicamos a partir de esa reglamentación un principio básico de las migraciones. Cuando uno habla de la filosofía de los flujos migratorios, muchas organizaciones internacionales y Estados hablan de ordenar migraciones, pero ¿cómo se hace eso? Pues marcando pautas de las dinámicas del mercado de trabajo. Cuando uno marca esas pautas como una simple norma de la intermediación que se hace normalmente a nivel nacional y se ponen cláusulas y se tiene en la alerta de las migraciones laborales, podemos empezar a ordenarlas” (Entrevista a funcionario Ministerio del Trabajo, Bogotá, 2014).

En este orden de ideas, teniendo en cuenta el aumento en la salida de nacionales a España a finales del siglo XX y considerando que las iniciativas del Estado Colombiano por reglamentar la intermediación laboral hacia otros países lleva poco tiempo, para regular el creciente flujo de trabajadores colombianos hacia el país ibérico en ese entonces, se hizo necesario suscribir un acuerdo entre países en el año 2001, que regulara esa migración laboral a fin de garantizar los derechos y deberes de los trabajadores colombianos al ingresar a territorio español para suplir las necesidades de dicho mercado. Este acuerdo funcionó en su auge, como única herramienta de regularización de la intermediación laboral entre los dos países, y se ha convertido en uno de los principales referentes del Estado

Colombiano para formular y ejecutar otros procesos de migración laboral internacional.

1.4 ACUERDO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA RELATIVO A LA REGULACIÓN Y ORDENACIÓN DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES

Este acuerdo firmado en el año 2001, tiene como objetivo principal regular, ordenar y coordinar los flujos migratorios existentes desde Colombia hacia España, para lo cual facilita a las empresas españolas por medio del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (antes Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) en España, la posibilidad de requerir talento humano calificado y no calificado a los países con convenio, para que ejerzan las funciones propias de la producción de cada empresa solicitante, para lo cual las autoridades competentes de ambos países deben garantizar el cumplimiento de los derechos y deberes a los que se comprometen empleador y empleado a la luz de dicho acuerdo.

De esta manera se pretende reducir la vulnerabilidad de los trabajadores colombianos que migran a España a trabajar, brindándoles la oportunidad de ingresar al país en condiciones de legalidad, y a la vez permitiendo a los empresarios españoles la consecución del talento humano colombiano requerido para el desarrollo de sus procesos, tal como lo menciona Ordúz (2009):

A partir de este acuerdo, se han podido establecer y dirigir nuevas prácticas migratorias para la población colombiana que desea migrar hacia España. Su objetivo central es canalizar las oportunidades laborales presentadas por las empresas e industrias españolas que reconocen al trabajador colombiano como un buen talento para sus fines, contando con la estabilidad de la regularidad migratoria y laboral necesaria para un buen proceso. Es por esto que este tipo de migración concertada dignifica al migrante y genera flujos migratorios seguros y ordenados (2009).

Dentro de los principales derechos y condiciones laborales y sociales de los trabajadores migrantes incluidos en este acuerdo se encuentran:

1. Facilitar desde cada una de las partes, la realización de actividades lucrativas por cuenta ajena, una vez concedidos los permisos de residencia

o de trabajo, de tal forma que se propenda por la igualdad de condiciones con los nacionales del Estado de Residencia.

2. Reagrupar a los miembros del núcleo familiar del trabajador migrante conforme a las normas españolas.
3. Incluir en el contrato de trabajo, la remuneración de los trabajadores migrantes, y las restantes condiciones de trabajo, siempre conforme a los Convenios Colectivos o a la legislación vigente para trabajadores españoles de la misma profesión y cualificación.
4. Estar sujetos a las obligaciones y disfrutar de los beneficios de la Seguridad Social determinados en la normativa española, salvo en casos en que los Acuerdos internacionales de los que España haga parte dispongan otra cosa y siempre que sean más beneficiosos para el trabajador migrante.
5. Solventar las diferencias entre empleador y empleado de conformidad con lo dispuesto en las Leyes españolas y los Convenios bilaterales vigentes.

Con respecto al tema del retorno de los trabajadores migrantes, el acuerdo establece que ambas partes coordinarán medidas para apoyar el retorno voluntario de trabajadores colombianos al país de origen (Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, 2001).

En este sentido, dichas acciones deberán promover la reinserción laboral del trabajador migrante al retornar a Colombia, tomando como valor añadido la experiencia adquirida en el proceso migratorio como factor de desarrollo económico, social y tecnológico, para lo cual ambas partes deberán favorecer el desarrollo de proyectos propensos a la capacitación profesional, al reconocimiento de la experiencia adquirida en el país de destino, a la conformación de pequeñas y medianas empresas, así como la constitución de empresas binacionales y otras que estimulen la formación de recursos humanos y la transferencia de tecnologías

(Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, 2001).

Para los efectos de este acuerdo, las autoridades competentes asignadas son “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 y el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), de acuerdo con sus respectivas atribuciones en materia de migración” (Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, 2001).

La participación del Sena dentro de la ejecución de este acuerdo, se establece en el Capítulo II. Valoración de requisitos profesionales, viaje y acogida de trabajadores migrantes, artículo 4: “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 [...]” (Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, 2001).

Para la ejecución del acuerdo, se dispone en el capítulo concerniente a las disposiciones de aplicación y coordinación, que las partes deberán fijar conjuntamente las modalidades de aplicación del mismo, y establecer vías diplomáticas para resolver cualquier diferencia que surja entre las partes. Asimismo determina que se deben aunar esfuerzos de cooperación bilateral para velar porque los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes colombianos sean respetados. Además establece como instrumento de esta cooperación que ambas partes propicien campañas para informar a potenciales migrantes “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” (Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, 2001).

De igual forma, según el documento, se debe constituir un comité mixto de coordinación que deberá reunirse a petición de cualquiera de las partes contratantes en ambos países alternativamente, y el cual tiene como función encargarse de hacer seguimiento a la ejecución del acuerdo, velar por la difusión del mismo en ambos países, definir las normas de funcionamiento, resolver dificultades de tipo operativo, y debatir propuestas sobre asuntos migratorios entre ambos países (Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, 2001).

Es de esta forma, como desde el año 2001 se inicia la operación del Acuerdo en mención, para lo cual y en consonancia a lo determinado, se delega al Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, la responsabilidad de dar a conocer a la Embajada de España en Colombia las posibilidades de satisfacer las necesidades de talento humano colombiano de acuerdo a la demanda de empresarios españoles. Sin embargo, más allá de informar a la Embajada de España sobre las posibilidades de contar con mano de obra colombiana con los perfiles requeridos por los empresarios españoles, desde la entrada en vigencia del acuerdo esta entidad ha ejercido además las acciones correspondientes a la intermediación laboral de estos trabajadores, lo que implica la promoción, convocatoria, preselección y apoyo logístico en la selección final de los candidatos requeridos, a fin de atender las solicitudes efectuadas por los empresarios españoles, de tal forma que el número de colombianos seleccionados a través de las convocatorias laborales realizadas y sistematizadas por el Sena en el marco de este acuerdo son a la fecha 8.999 personas (Sena, 2013).

Los mecanismos de política expuestos anteriormente, han permitido la consideración e implementación de acciones y medidas tendientes a la gestión de la política migratoria en Colombia, sin embargo, habrá que ver a la luz de las necesidades de la población migrante y de su desarrollo individual y social, si estas han sido suficientes para atender y mitigar las problemáticas que presentan los sujetos migrantes laborales y si han sido efectivas las acciones institucionales que se deducen de los documentos anteriores para el fortalecimiento de la política con respecto a la migración laboral en Colombia.

CAPÍTULO 2

MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO

2.1 LA PERSPECTIVA TRANSNACIONAL

A finales de la década de 1980 surge una nueva corriente de interpretación alternativa de cómo se ve y se estudia el proceso migratorio. Surge la perspectiva transnacional, que se da como resultado de cambios epistémicos en las ciencias sociales, en los comportamientos que afectan la migración contemporánea, y en las transformaciones a nivel político, social, económico y tecnológico que generan oportunidades novedosas y permiten el mantenimiento y la expansión de viejas prácticas asociadas con la migración a larga distancia (Guarnizo, 2006, p. 81). Esta perspectiva transnacional, comienza a plantearse en los trabajos de Nina Glick Schiller y sus colegas en una investigación realizada sobre migrantes centroamericanos en Nueva York, donde establecen que más allá de los aspectos económicos involucrados en la migración y lejos de la mera asimilación a la sociedad de destino por parte de estos migrantes, ellos mantenían con su lugar de origen relaciones sociales, políticas y económicas, de tal forma que a través de estas se iban constituyendo comunidades transnacionales (Castro, 2005).

Por tanto, el enfoque transnacional de las migraciones se entiende como una continua construcción y reconstrucción de redes sociales que organizan y determinan la movilidad espacial y la vida familiar, laboral, social, cultural y política de las personas migrantes y de sus familiares, amigos y comunidades tanto en los países de origen como en los de destino (Guarnizo, 2006, p. 81). De esta forma, empiezan a llamarse transmigrantes a “aquellos emigrantes que construyen dichos campos sociales al mantener múltiples relaciones —familiares, económicas, políticas, culturales, entre otras— que contribuyen, indistintamente, a ensanchar y unir las fronteras” (Bohórquez, 2009, p. 276).

Este enfoque argumenta que la decisión de migrar, el modo de incorporarse social y laboralmente en destino y las relaciones que se mantengan con el origen, son condicionadas por factores sociales, políticos y económicos, los cuales a su vez son afectados por el proceso migratorio. De acuerdo a este modelo, los migrantes no rompen sus lazos identitarios con su origen, sino que se reconfiguran de tal forma que las relaciones se mantienen en la distancia, posibilitando la participación del migrante en los procesos familiares y comunitarios siendo “parte activa del vivir transnacional” (Guarnizo, 2006, p. 83). Desde esta perspectiva, la migración se concibe no sólo como la movilidad espacial de personas, sino como un intercambio permanente a través de las fronteras, de recursos, prácticas, símbolos económicos, sociales, políticos y culturales, concibiendo de esta manera la formación de diversas identidades y posturas socioculturales del migrante (Guarnizo, 2006, p. 83). “[...] En realidad no hay dos diferentes comunidades, sino más bien una comunidad constituida por la transnacionalización de las estructuras políticas, económicas, culturales, de género y generacionales” (Smith, citado en Castro, 2005).

En este sentido, el concepto de comunidad transnacional permite comprender fenómenos sociales que han alcanzado una gran magnitud en las sociedades actuales, y están asociadas a tres ideas de acuerdo a lo descrito por Portes: i) Las comunidades transnacionales están ligadas a la lógica del capitalismo; ii) Representan formas diferentes a los modos tradicionales de adaptación de los migrantes a la sociedad de destino; iii) Son un verdadero potencial de iniciativas autónomas (Castro, 2005).

El transnacionalismo se considera entonces como un fenómeno de base, de tal forma que la construcción de las comunidades transnacionales se establece desde abajo, es decir desde los sujetos que vivencian la migración, hacia arriba, o sea hacia los Estados, generando un impacto social de fuerza mayor tal como lo evidencian las remesas enviadas por los trabajadores a sus países de origen, y las

cuales se convierten en sumatoria, en cifras considerables para el financiamiento de aquellos que las reciben (Castro, 2005). Por esta razón, los migrantes deben considerarse como actores sociales relacionados entre sí, capaces de movilizar recursos tangibles e intangibles que afectan significativamente las decisiones de emigración y retorno de los Estados. Este retorno, también cambia su concepción a la luz de la teoría transnacional, ya que se vuelve un factor transversal del proyecto migratorio, debido a que se entiende que puede emigrarse nuevamente en cualquier momento, dejando de lado el concepto de que el retorno es una acción definitiva y permanente en el proceso migratorio (Padilla, 2014, p. 22).

Esta nueva forma de ver la migración internacional, implica además reconsiderar el sentido de pertenencia de los migrantes, ya que este no se circunscribe a un territorio delimitado donde se encuentran inmersos los sujetos nacionales, sino que debe extenderse más allá, incluyendo las simbologías, lenguajes y proyectos de cambio de la nación que los emigrantes y sus descendientes produzcan, lo que Glick Schiller y Georges Fouron (año) han denominado “nacionalismo de larga distancia”.

Para contribuir al análisis de la presente investigación, es importante destacar el papel del Estado con respecto a las comunidades transnacionales. Para esto se considera relevante complementar dos perspectivas generales acerca de este fenómeno: La primera presentada en 1999 por Glick Schiller, Basch, y Szanton-Blanc, (citado en Castro, 2005, p. 190) quienes argumentan que la constitución de las comunidades transnacionales se fundamenta en la continua construcción de Estado, y la segunda perspectiva desarrollada por Michael Kearney (citado por Castro, 2005, p. 190), quien postula que más allá de dicha construcción, las comunidades transnacionales también se consolidan cuando el Estado se debilita.

Teniendo en cuenta lo anterior y la realidad de los Estados nacionales con respecto a sus constantes transformaciones en sus funciones y relaciones, como

resultado de las condiciones que impone la globalización haciendo que estos se fortalezcan o se debiliten de acuerdo a las lógicas del capitalismo global, es importante considerar las dos perspectivas juntas para obtener una visión más amplia sobre la realidad contemporánea de los Estados nacionales y su relación con las comunidades transnacionales (Castro, 2005).

2.2 MIGRACIÓN LABORAL

Para dilucidar los aspectos relevantes de la migración laboral con respecto al objeto del presente trabajo, se debe empezar por un concepto general acerca de la migración internacional, la cual se entiende como aquella que se da cuando las personas se trasladan de un país de origen, para residir en otro de destino. Esta decisión está influenciada por diferentes factores externos e internos que interactúan entre sí. Según Solimano (2013), las razones que motivan esta migración, determinan los siguientes tres tipos:

1. Migración voluntaria por incentivos económicos, motivada por la expectativa de lograr un mejoramiento en las condiciones laborales y un mejor empleo, lo que incluye las expectativas de un salario más alto.
2. Migración voluntaria, guiada por el deseo de encontrar nuevas experiencias y ampliar el bagaje cultural en el extranjero.
3. Migración involuntaria, debida a causas externas a las preferencias de la persona, dada por situaciones adversas como una crisis económica o la persecución de diferentes tipos (ideológica, política, religiosa, entre otras).

De tal forma, la migración internacional se convierte en un reflejo que permite ver la situación de los países de expulsión y de destino, tal como lo menciona Solimano:

“las condiciones económicas, sociales, y políticas en los países de origen y destino que afectan la decisión de migrar: prosperidad, buenas oportunidades económicas, estabilidad política, seguridad personal, tolerancia a la diversidad y la libertad en los países receptores de migrantes son todos factores que invitan a las personas para trasladarse a vivir a un cierto país. En contraste, un pobre desempeño económico, alto desempleo y subempleo, burocracia y persecución o intolerancia política, étnica o religiosa en el país de origen son factores que llevan a tomar la decisión de emigrar” (2013)

En este orden de ideas, debe señalarse que la migración dada por motivos económicos es la principal causa de la migración internacional, como lo indican las cifras estimadas por la OIT, según las cuales actualmente hay 232 millones de migrantes laborales en todo el mundo, lo cual representa 31,1% de la población mundial y más del 90% de los migrantes internacionales. Esta elevada migración se debe a varios aspectos entre los que se encuentran principalmente la globalización y la desigualdad de ingresos, llevando cada vez más a los trabajadores a migrar a otros países en búsqueda de nuevas oportunidades de empleo y seguridad (OIT, 2014).

Según Solimano (2013), las motivaciones laborales para este tipo de migración se deben en parte a las brechas de desarrollo y diferencias salariales entre los países de origen y los países de destino, y a las características actuales más sobresalientes del mercado de trabajo a nivel mundial, como la dificultad que tienen las personas en edad de trabajar de encontrar un empleo adecuado y decente para sostenerse y sostener a la familia en sus países de origen, y la escasez de trabajadores para cubrir las vacantes disponibles en diferentes sectores de la economía en otros países (OIT, 2007). Otros factores influyentes en este tipo de migración son la proximidad geográfica y similitudes de idioma, los cambios demográficos, los ciclos macroeconómicos y las crisis sociales, económicas y políticas que viven los Estados.

Estas desigualdades en el desarrollo entre unos y otros países según Solimano (2013), son determinantes en la decisión de migrar, ya que las diferencias de ingreso per cápita por habitante motivan a las personas a radicarse en países que brinden más oportunidades y mayores ingresos, con lo cual pueden mejorar la calidad de vida de su familia en origen, una de las principales razones que apoyan la motivación de salir del país en busca de nuevas oportunidades (Puyana, 2009). Por ejemplo, para el año 2004 en América Latina había un ingreso per cápita promedio de US\$ 6.500, mientras que en Estados Unidos, principal destino de los

migrantes latinoamericanos, era de US\$ 37.500, seguido de España con un ingreso de US\$ 23.700. Esta particularidad, explicaría porque es España [para el inicio del siglo XXI] el segundo destino migratorio de la región, además de las similitudes culturales y de idioma que se tienen con el país ibérico (Solimano, 2013). Sin embargo, es de destacar que pese a que en la década de 1990, España se convirtió en uno de los destinos preferidos para emigrantes de América Latina, principalmente de Argentina, Ecuador y Colombia, países con frecuentes crisis económicas y políticas, la situación se ha revertido con la crisis económica que inició en ese país en el año 2008, por la cual los españoles se han convertido en emigrantes a países latinoamericanos en búsqueda de empleos que no se encuentran disponibles en su país de origen (Solimano, 2013).

Esta situación debe revisarse a la luz de la teoría del Comercio Internacional, que plantea que comercio y migración son sustitutos entre sí, pese a que no hay mucha evidencia empírica que la soporte. En principio la teoría expone que un país puede solucionar el tema del desempleo y el subempleo de la siguiente manera: i) Permitiendo la entrada de capital extranjero, de tal forma que las inversiones realizadas con dicho capital, generen nuevos empleos para los nacionales o ii) Permitiendo que los nacionales emigren a aquellos países donde hay mucho capital, pero donde el trabajo es escaso, reduciendo la presión sobre los mercados laborales internos donde hay mucha oferta y poca demanda laboral. De esta manera podría entenderse que, o bien el capital se invierte donde hay abundancia de mano de obra barata, o la mano de obra emigraría donde hay mayor capital y donde los salarios son más altos. Es la segunda opción la que mayormente se presenta en el globo (Solimano, 2013).

Por su parte la teoría del intercambio desarrollada por Eli Heckscher y Bert Ohlin en 1933 (citado por Solimano, 2013), postula que el capital y el trabajo se mueven en direcciones opuestas, de tal suerte que un país con bajos salarios puede ser atractivo para aquellos países con mayor capital, ya que los costos de mano de

obra se reducen ostensiblemente, lo cual lleva a otro punto, ya que si las diferencias salariales entre países son tan marcadas y la movilidad del capital puede darse en cualquier parte del globo, es muy complicado tratar de controlar la inversión de capital de los países con mayores salarios en aquellos donde estos son menores. En este sentido, tratar de controlar con restricciones la inmigración de personas hacia aquellos países donde hay oportunidades de obtener mejores ingresos salariales, solo encarece la mano de obra y crea incentivos para que las empresas externalicen su producción en países que reduzcan los costos de mano de obra (Solimano, 2013).

Ahora bien, en contraparte a esta teoría, las experiencias recientes evidencian que en muchos casos el capital y la mano de obra convergen conjuntamente y no en sentidos opuestos, sea bien que se dirijan a países con mejores oportunidades o que escapen de aquellos con inestabilidades económicas y políticas (Solimano, 2013).

Se entendería entonces que en principio la desigualdad global de salarios entre países debería verse significativamente disminuida con la migración laboral, puesto que las personas que se movilizan de países con bajos salarios hacia aquellos con unos más altos, favorecerían el aumento de salarios en su país de origen debido a la poca oferta de trabajadores, mientras que en aquellos países con altos salarios la inmigración favorecería la disminución de los salarios debido al aumento de la oferta de trabajo producida por los inmigrantes laborales.

En ese sentido, las migraciones laborales pueden beneficiar tanto a los países de destino como a los de origen, no solo reduciendo las desigualdades salariales, sino aportando significativamente al desarrollo económico y social de los Estados, tal como lo expone la OIT: “los trabajadores migrantes contribuyen con el crecimiento y el desarrollo de los países de destino, mientras que los países de

origen se benefician de las remesas y de las competencias que los migrantes adquieren cuando están fuera de su país” (OIT, 2007).

La principal contribución económica realizada por los migrantes laborales internacionales para el desarrollo y financiamiento de sus países de origen, es el envío de remesas, ya sean monetarias o en bienes, compensando de esta forma los costos de la emigración en el país de origen, permitiendo además a la familia de estos emigrantes obtener ingresos adicionales. Solimano (2013), expone cuatro motivaciones principales por las cuales los migrantes envían remesas a sus países de origen:

- Altruismo, cuando el emigrante quiere ayudar económicamente a su familia en origen a través del envío de remesas.
- Auto-interés, cuando el emigrante desea mejorar sus propias condiciones económicas, invirtiendo en distintos activos en su país de origen.
- Repago de inversión de capital humano, el emigrante busca retribuir a través el envío de remesas la inversión en capital humano hecha por su familia en origen.
- Diversificación, el emigrante a través del envío de las remesas pretende diversificar sus fuentes de ingresos, ampliando el portafolio financiero de su familia en origen.

Este envío de remesas ha venido creciendo desde finales de los años 90, convirtiéndose en una importante fuente de ingresos para el desarrollo económico y social de los países latinoamericanos. Bajo este panorama, hay que resaltar que Colombia se encuentra en el tercer lugar de los países de la región que más reciben remesas con US\$ 4,2 billones. El primer lugar lo ocupa México con US\$ 23 billones en 2006, seguido por Brasil con US\$ 7,3 billones (Solimano, 2013). De esta forma, las remesas se convierten en una proporción significativa del PIB, y son una importante fuente adicional de ingresos para las familias receptoras, quienes destinan este capital en gastos de educación, manutención, arriendo o

pago de hipotecas, entre otras formas de inversión y ahorro, lo cual si bien contribuye a mejorar su calidad de vida, teniendo un impacto positivo en las familias, el mismo no es significativo sobre la reducción de la pobreza en los países de origen para América Latina, ya que tan sólo ha contribuido a reducir las tasas promedio de la pobreza en un 1.4%, y las tasas de indigencia en un 1.5% (CEPAL, 2005, citado en Solimano, 2013).

Esta situación de los trabajadores migrantes y su relación con el desarrollo de los Estados, es una realidad global que afecta a todos los países del mundo, lo que hace al tema posicionarse en las agendas de los gobiernos a fin de regular la migración laboral, para lo cual los Estados tienen el deber de formular y establecer sus propias políticas para gestionar lo correspondiente, de tal forma que se proteja a los trabajadores migrantes donde quiera que vayan. Este fenómeno creciente, trae consigo algunos problemas de atención prioritaria por parte de los países del mundo, tales como los abusos y la explotación laboral de los trabajadores, especialmente de los menos calificados, la migración creciente de mujeres que se estima es casi la mitad de toda la población migrante internacional y que requiere medidas de protección particulares, el aumento de la migración irregular, el tráfico de personas y las restricciones que algunos países están implementando con respecto a la inmigración. Estos aspectos, entre otros, son algunos de los retos a los que hay que hacer frente para garantizar la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores (OIT, 2007).

De acuerdo con lo anterior, la complejidad de esta situación requiere de nuevos instrumentos para abordarla, por lo tanto y como apoyo a las políticas de Estado implementadas para el ejercicio de la migración laboral en cada uno de los países de acuerdo a su autonomía, la Organización Internacional del Trabajo, dando cumplimiento a su obligación de formular principios y directrices para los gobiernos correspondientes al ejercicio de la migración laboral, desarrolló, debatió y adoptó el “Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y

directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos”, el cual pone en práctica la resolución y las conclusiones sobre el compromiso de equidad adoptado en la 92ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo en 2004, según la cual se establece lo siguiente:

“Con objeto de prestar asistencia a los Estados Miembros en la formulación de políticas de migraciones laborales más eficaces, los mandantes tripartitos han acordado elaborar un marco multilateral no vinculante para el enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos que tome en consideración las necesidades de los mercados de trabajo nacionales” (Conferencia Internacional del Trabajo, 2004, citado por OIT, 2007).

Este marco multilateral se basa en los principios mencionados en los instrumentos y directrices de política internacional y regional, convidando a los Estados a que apliquen aquellos que este contempla. Su objetivo es “ofrecer orientaciones prácticas a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con la formulación, el fortalecimiento y la aplicación de políticas de migraciones laborales nacionales e internacionales” (OIT, 2007, p. 4).

Este marco expone los principales retos que deben asumir los responsables de formular políticas sobre migración a nivel nacional, regional e internacional, para lo cual consolida los principios y prácticas de las políticas relativas a los trabajadores migrantes derivadas de los instrumentos internacionales relacionados y de un análisis de las políticas de migración laboral, abordando el tema del trabajo decente, la protección de los trabajadores migrantes, la adecuada gestión de la migración y la ampliación de la cooperación internacional y reconociendo el derecho de las naciones a establecer sus propias políticas migratorias, por lo que su carácter no es vinculante. También reconoce la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y tripartismo y promueve políticas de migración que tengan un enfoque de género para atender las necesidades particulares de las trabajadoras migrantes (OIT, 2007).

El marco considera nueve principios sobre los cuales propone una serie de directrices que permitan la consecución de cada uno. Los principios postulados son: I. Trabajo decente; II. Medios de cooperación internacional en materia de migraciones laborales; III. Base global de conocimientos; IV. Gestión eficaz de las migraciones laborales; V. Protección de los trabajadores migrantes; VI. Prevención de prácticas migratorias abusivas y protección contra las mismas; VII. El proceso de migración; VIII. Integración e inclusión sociales; y IX. Migración y desarrollo (OIT, 2007).

De esta forma, el marco pretende ser de utilidad a los gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores y de todos aquellos actores que intervengan en la formulación, ejecución y evaluación de políticas dirigidas a los migrantes laborales.

Con base en lo anterior, y para el caso puntual del objeto de investigación, es importante considerar y analizar la migración laboral a la luz no solo de las principales motivaciones que la generan, de las prácticas transnacionales realizadas, de los aportes de los migrantes laborales a los procesos de desarrollo del país, sino de los instrumentos internacionales que promueven un adecuado desarrollo de las migraciones laborales y del funcionamiento del sistema político, en relación con el cumplimiento de las funciones que le corresponden para una adecuada gestión migratoria laboral en Colombia.

2.3 ENFOQUE ESTRUCTURAL FUNCIONALISTA

Para llegar a un análisis de la Política Integral Migratoria en el contexto colombiano, y más específicamente del Acuerdo laboral para la regulación y ordenación de flujos migratorios laborales entre España y Colombia, se hace necesario contar con una perspectiva que permita comprender el entorno que rodea la formulación e implementación de esta política, incluyendo las instituciones que la ejecutan, las funciones que se desempeñan y el impacto de

las mismas. Por ello se considera pertinente emplear el enfoque estructural-funcionalista que a continuación se expone.

Este enfoque se construye a partir de la integración de dos enfoques: el estructural, que pretende comprender y explicar la realidad social y política a partir de un análisis de las estructuras que la componen y el funcionalista, que busca identificar cuáles son las funciones indispensables para que un sistema de gobierno se desempeñe adecuadamente, qué estructuras deben desarrollar dichas funciones y a través de cuáles procesos deben ejecutarse (Losada y Casas, 2008, p. 251). La primera versión de este enfoque se publicó en 1960, por Almond y Coleman, sin embargo la versión más completa se publicaría en 1966 por Almond y Powell.

El enfoque estructural-funcionalista permite organizar una amplia y heterogénea variedad de datos sobre el mundo político, mostrando de forma ordenada e interrelacionada los diversos elementos que componen un sistema político, entendiendo este como un conjunto de instituciones que formulan e implementan objetivos colectivos de una sociedad o de grupos dentro de ella misma. Además facilita la comparación entre sistemas políticos y enfatiza su análisis en el comportamiento como base de estos, brindando una visión política novedosa, dinámica y sin formalismos (Losada y Casas, 2008, p. 251).

Este enfoque integrado considera que la política más allá de ser poder y/o conflicto, es un conjunto variado de formas de gestión, colaboración y consenso, por lo que se considera entonces como un sistema de interacciones sociales, mediante el cual los valores se asignan de modo imperativo para una sociedad, ya sea a través de la legitimidad, o de la fuerza (D'Alessandro, s. f.).

Según lo expone Losada y Casas, (2008, p. 251), los conceptos que desarrolla Almond dentro de este enfoque y que son importantes para el entendimiento del mismo son:

1. Sistema: Este concepto implica a una organización que interactúa con su entorno, de tal forma que influye en él y al mismo tiempo es influida por él. De acuerdo a los autores Almond, *et al.* 2006, p. 34, (citados en Losada y Casas, 2008) el sistema político es "un conjunto de instituciones y agencias que se ocupan de formular e implementar las metas colectivas de la sociedad o de grupos dentro de la misma".
2. Estructuras: Son aquellas formas organizadas, o roles interrelacionados mediante los cuales las personas desarrollan sus actividades políticas, siendo generalmente equivalentes con las instituciones.
3. Función: Se entiende simplemente como una actividad desarrollada.
4. Proceso: Es el conjunto de actividades continuas o simultáneas que se complementan para el cumplimiento de una función o para lograr una meta.
5. Política(s): Se define como el conjunto de respuestas sucesivas por parte de las autoridades públicas, ante situaciones problemáticas. Para producir políticas públicas, el sistema político requiere que cada una de las estructuras que participan en él, desarrolle funciones específicas de manera adecuada y participen en los procesos para que se entregue a la sociedad determinados servicios, bienes y normas.

Sin embargo, el enfoque enriquecido posteriormente por Almond y Powell, plantea otros nuevos conceptos referentes a varios tipos de funciones (Losada y Casas, 2008) que se hace necesario entender para el análisis de esta investigación y que se exponen a continuación:

1. Las funciones sistémicas o políticas son aquellas que afectan el desempeño del sistema político como un todo. Dentro de estas se encuentran (Losada y Casas, 2008):

- Socialización política: Proceso por el cual los miembros del sistema, especialmente las nuevas generaciones y los inmigrantes, construyen y transforman sus actitudes políticas a lo largo de la vida, frente al sistema en el que viven.
- Reclutamiento político: Son aquellas actividades a través de las que se seleccionan a las personas que desempeñarán roles activos en las estructuras políticas.
- Comunicación política: Es el flujo de mensajes políticos entre las autoridades y los miembros del sistema, o entre sí, y se da de manera interpersonal o a través de medios de comunicación especializados.

2. Las funciones sobre el proceso de elaboración e implementación de las políticas públicas corresponden a (Losada y Casas, 2008):

- Expresión de intereses: Manifestación individual o colectiva por parte de uno o varios miembros del sistema, sobre sus preferencias por determinadas políticas públicas.
- Agregación de intereses: Conciliación, negociación e integración en alternativas de políticas públicas, de varios intereses de individuos y/o grupos.
- Adopción de políticas: Se refiere a seleccionar entre varias alternativas, una política pública para llevarla a la realidad.
- Implementación y evaluación de políticas: Son acciones que hacen tangible la adopción de políticas públicas y permiten evaluar la forma como estas fueron escogidas, así como sus resultados y su impacto.

3. Las funciones sobre la capacidad de las políticas públicas, hacen referencia al desempeño de estas con respecto al medio que rodea al sistema político. Estas funciones son (Losada y Casas, 2008):

- Extractiva: A fin que las autoridades políticas originen las políticas públicas deseadas, es necesaria la extracción de recursos humanos, financieros, informáticos y tecnológicos según se requiera.
- Distributiva: Esta corresponde a la distribución selectiva de bienes y servicios entre los miembros de una sociedad.
- Reguladora: Es la promulgación de normas sobre aquellas actividades que requieren ser reglamentadas para que puedan ser predecibles, como las normas sobre el tránsito vehicular, por ejemplo.

De esta manera, Almond, *et al.* (2006), establecen aquellas funciones que el sistema político debe cumplir para lograr un desempeño adecuado, como se muestran en la Figura 2.1., en la cual se conjugan en el sistema político todas las funciones o acciones antes descritas:

Figura 2.1. El sistema político y sus funciones



Según Losada y Casas (2008), en el enfoque estructural-funcionalista se presupone que estas funciones básicas, reflejan aquellas que debe contener un

sistema político para que este funcione adecuadamente. En este entendido, predomina en este enfoque un carácter interpretativo, ya que las funciones planteadas facilitan la búsqueda de evidencias sobre cuáles estructuras del sistema están llevando a cabo esas funciones para así evaluar su desempeño, identificando determinados niveles de funcionamiento del sistema político.

En este contexto de ideas, Almond postula el término de “cultura política”, haciendo referencia a las orientaciones psicológicas hacia el sistema político y sus componentes, así como hacia el papel de sí mismo dentro del sistema (Losada y Casas, 2008).

Con respecto a los sistemas políticos, Almond *et al.* (2006) señalan que estos corresponden al conjunto de instituciones donde se hacen las políticas y se generan las decisiones públicas que deben ser obedecidas por los ciudadanos, de forma legítima a través de la potestad que le otorgan los ciudadanos a sus gobernantes para poner en práctica sus decisiones políticas, o de manera autoritaria mediante el uso de la fuerza. Sin embargo, si bien estos sistemas políticos tienen como estructura central a los gobiernos, también deben considerar el entorno en el que dichos gobiernos ejercen, dando cabida en él a multiplicidad de instituciones que influyen en las actitudes políticas y las políticas públicas, tales como la familia, las comunidades, las escuelas, universidades, corporaciones, fundaciones, centros de investigación, entre otros (Almond *et al.*, 2006).

En este sentido, debe tenerse en cuenta que los sistemas políticos se forman y son formados por dos contextos diferentes: el doméstico y el internacional, de los cuales se reciben demandas que luego son moldeadas para transformarse en productos. Con respecto a los límites de los sistemas políticos, se establecen tres entidades: a las personas, de las que históricamente se considera pertenecen a un territorio y que por tanto tienen los derechos de ciudadanía limitados a un solo país; al territorio, el cual se supone es un área que divide los Estados; y a la

propiedad, que es el espacio delimitado que pertenece a un solo país (Almond, *et al*, 2006).

Para concluir, es importante señalar algunas limitaciones de este enfoque, a fin de considerar los alcances del análisis objeto de esta investigación. En este sentido, y de acuerdo a Losada y Casas (2008), el enfoque estructural-funcionalista presenta un sesgo subjetivo y uno normativo. El primero se da en el entendido de que el enunciado de las funciones a desarrollar por parte del sistema político son netamente subjetivas, ya que hay muchas otras propuestas presentadas por diferentes autores. El segundo, se debe a que las funciones planteadas “deben ser cumplidas” por el sistema, considerando además un funcionamiento ideal de este, sobre el cual se juzga que tan bien o que tan mal está funcionando un sistema político determinado.

CAPITULO 3

ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1 DE MIGRANTES LABORALES A INDIVIDUOS ECONÓMICOS SIN FAMILIA

A través de un conjunto de entrevistas realizadas a aquellos colombianos que, durante el período comprendido entre los años 2007 y 2009, viajaron a cumplir contratos laborales a España, en el marco del Acuerdo para la Ordenación y Regulación de Flujos Migratorios Laborales, documento suscrito entre los gobiernos de Colombia y España en Madrid el 21 de mayo de 2001, se pretendió reconstruir el contexto en el que dichos movimientos migratorios ocurrieron, así como también aquellos elementos que, para este grupo de colombianos, determinaron tanto su proceso de migración, como su estancia en España y su retorno a Colombia. Es pertinente señalar que, aunque los datos obtenidos por medio de las entrevistas no permiten establecer generalizaciones respecto de la situación de los migrantes laborales, si pueden ofrecer un mapa de la dinámica que se establece en la coyuntura de un proceso migratorio laboral regulado por un acuerdo intergubernamental; de esta manera, el análisis permite un acercamiento a la realidad de los migrantes, y a una comprensión de sus experiencias, de sus expectativas y de sus intereses respecto a la migración laboral.

Con respecto a la trayectoria de los migrantes laborales, se observa que de los cinco entrevistados, tres eran mujeres con edades entre los 30 y 54 años de edad, con diferentes niveles de cualificación entre sí: educación media, técnica y profesional, quienes de acuerdo a su nivel de estudios aspiraron a las ofertas laborales en el marco del acuerdo de migración laboral con España, ocupando los cargos de empleada de servicio doméstico, auxiliar de enfermería y enfermera profesional correspondientemente.

Los otros dos entrevistados restantes son hombres con edades entre los 37 y 42 años, con niveles de cualificación tecnológicos y profesionales. Sin embargo a diferencia de las mujeres, los cargos desempeñados en España, son inferiores a

su nivel de cualificación, ya que ocuparon cargos de Auxiliar de servicio al cliente y de Técnico de mantenimiento respectivamente, lo cual no es acorde a su nivel de cualificación. En este sentido se resalta que una vez arribaron a España, las y los entrevistados, excepto uno, emprendieron la búsqueda de nuevos trabajos que les permitiera acceder a mejores ingresos económicos. Para acceder a esos nuevos trabajos, una de las mujeres migrantes laborales homologó su titulación como auxiliar de enfermería a fin de poder aplicar a vacantes para ejercer en el área clínica, pues sin la homologación de sus estudios, sólo podía aspirar a cargo en hogares geriátricos. De esta forma consigue acceder a un puesto de trabajo en el sector hospitalario. Igualmente, otro de los migrantes laborales recalificó sus estudios realizando un diplomado en gerencia, además de ser capacitado constantemente por parte de la empresa contratante a través del acuerdo de migración laboral con España, sin embargo, esta persona nunca buscó otras oportunidades laborales diferentes a las contratadas en el marco del acuerdo de migración con España.

En relación con su estatus migratorio, puede observarse que ninguno de los cinco entrevistados estuvo en condición de irregularidad en el país ibérico, y que por el contrario, el permiso de trabajo y de residencia otorgado a través del acuerdo migratorio laboral, inicialmente asignado por un año de acuerdo al contingente, favoreció su búsqueda de nuevas oportunidades, ya que este podía ser renovado siempre que se tuviera un trabajo en España en el momento de la solicitud de su renovación.

Con respecto a sus trayectorias laborales en destino, se puede inferir que en el caso de las mujeres, todas ellas consiguieron trabajar en ocupaciones relacionadas con el cuidado de niños, ancianos y enfermos, mientras que con respecto a los hombres, los trabajos realizados eran de mantenimiento de equipos, servicio al cliente y asistencia técnica de equipos. Sin embargo, uno de ellos relata que la amplitud de su experiencia en atención al público, en conocimientos de sistemas y manejo de otro idioma, le facilitó la oportunidad de

buscar y encontrar empleos temporales, pese a la crisis que vive España desde el año 2007.

Todos los trabajadores migrantes entrevistados, mencionan que sus contratos laborales se llevaron a cabo en el marco de la legalidad y que las empresas españolas contratantes cumplieron con las condiciones estipuladas en el marco del acuerdo. Sólo en uno de los casos, una de las mujeres migrantes tuvo contratiempos para el inicio de sus labores en España, ya que sólo hasta después de un mes de llegar al país ibérico empezó a laborar, tiempo en el cual su sostenimiento básico fue cubierto por la entidad contratante. Finalmente es destacable en tres de los cinco casos, que al presentarse la crisis de empleo en España, los trabajadores colombianos tuvieron acceso al subsidio de desempleo que otorga el gobierno español a los trabajadores en ese país, sobre el cual se enteraron a través de las mismas empresas contratantes o por medio de sus redes migratorias.

Por otra parte, con respecto a proceso de retorno puede anotarse que de los cinco entrevistados, sólo uno de ellos se acogió a la Ley de Retorno. Los demás participantes de esta investigación, desconocían el pronunciamiento de dicha ley por parte del Estado Colombiano. En este sentido, no han reclamado su derecho de conservar el tiempo de aportes realizados durante sus contratos laborales en España.

Finalmente en relación con sus trayectorias laborales al retornar, se evidencia que de las tres mujeres entrevistadas, dos lograron reubicarse laboralmente en las empresas donde laboraban antes de migrar, debido al contacto que mantuvieron con estas desde España. Igualmente es importante resaltar que de estas tres mujeres, sólo una ejerce profesionalmente sus estudios, desempeñándose como docente de un Instituto de Educación. Sin embargo las otras dos mujeres, se desempeñan en ocupaciones totalmente diferentes a su perfil laboral, ya que una es auxiliar de ventas, pese a sus estudios técnicos como auxiliar de enfermería y la otra, es asesora de turismo, pese a que su experiencia laboral está enfocada en servicios generales. En este sentido, con respecto a los hombres, la situación en

origen cambió para uno de ellos, quien venía desempeñándose como técnico en el país ibérico, y quien ahora trabaja como interventor profesional en una empresa de energía. El otro migrante laboral, no había retornado al momento de realizar el proceso de entrevista.

El análisis de las entrevistas permite afirmar que, entre las razones significativas que les motivaron a migrar, el principal determinante en la decisión migratoria fue el incentivo económico que representa la posibilidad de obtener ingresos en un mercado laboral europeo, ya que se encuentra muy arraigada la idea de que un mejor salario, permitirá la realización de proyectos económicos en el país de origen, propósitos como la compra de una vivienda, un vehículo, financiar estudios superiores y en general gastos considerados en procura del bienestar de sus familias. Es precisamente la familia, el factor que justifica la búsqueda de un mejor salario fuera del país, ya que automáticamente se asocia el mejoramiento en el nivel de ingresos con la posibilidad de mejorar el nivel de vida de la familia en origen. Por tanto, se puede afirmar que la decisión migratoria no se restringe simplemente a los factores económicos, sino que siempre involucra aspectos personales y culturales del migrante, tales como sus sentimientos, sus esperanzas, sus expectativas y sus proyectos al iniciar una nueva etapa. Son dichos factores los que finalmente se conjugan para que las personas tomen la determinación de viajar a laborar en otro país. Otra evidencia del peso de los factores familiares radica en que la decisión de viajar casi siempre es tomada en conjunto con la familia del migrante, la cual se convierte en parte integral del proyecto migratorio, ya que se posiciona no solamente como la principal motivación para migrar, sino que también constituye el principal sustento durante el período migratorio y en el principal argumento para retornar al país de origen posteriormente (Puyana, Motoa y Castellanos, 2009).

Los testimonios de los migrantes laborales entrevistados así lo expresaron al momento de reconstruir la decisión de migrar y las razones que los motivaron para retornar: “Inicialmente lo consulte con toda la familia, [...] más que todo lo veía yo

como una decisión personal, pero esencialmente con la familia y a partir de ellos, pues si ellos estaban de acuerdo, pues si tomaría la decisión que luego la tomé” (Entrevista a Alvaro Contreras, migrante laboral, Barcelona, 2014).

“Hay cosas muy bonitas, se ve un poco de plata y todo eso, pero la calidez de la familia hace mucha falta. No hubiera sido capaz de quedarme sin ellos allá” (Entrevista a Laura Rodríguez, migrante laboral, Bogotá, 2014).

En este orden de ideas, y teniendo en cuenta que el proceso migratorio se dinamiza en torno al incremento de los ingresos económicos enfocados en el bienestar de la familia en origen, los testimonios manifiestan que los migrantes laborales, al llegar a su destino, además de cumplir con el contrato laboral por el cual viajaron a España, también buscan nuevas oportunidades de emplearse en el país ibérico, para así incrementar sus ingresos y así cumplir con las expectativas respecto a la cantidad de remesas enviadas a sus familias en origen:

A mí no me importaba trabajar de 6:30 a.m. hasta la 1:00 en Gecovaz, y de 1:00 a 2:30, que era lo que gastaba el trayecto a llegar a la otra residencia en Medinacelli, y llegar a esa residencia a las 2:30 y salir tipo 8:30, 9 de la noche y llegar a la casa a bañarme, acostarme a dormir y seguir al otro día la misma...no me importaba porque al final de mes veía reflejado el sueldo, podía decirle a mi sobrino: vaya cómprese o reciban que les envíe un paquete [...] Eso fue muy lindo, poderlos ayudar, poder decirles: qué necesitaron que mañana les consigno...fue una experiencia muy linda. (Entrevista a Luisa Hortúa, migrante laboral, Montañita, 2014).

En este contexto, las remesas juegan un papel fundamental en la migración laboral, más allá de su función económica de facilitar un mejoramiento de la calidad de vida de las familias y de aportar al desarrollo económico del país, ya que permiten principalmente mantener el vínculo con las mismas, trascendiendo el significado económico y constituyendo una relación emocional entre sus miembros. Por tanto, la familia debe considerarse por parte del Estado como un punto referencial a la hora de formular una política integral migratoria, tal como lo expone Vertovec (2004), citado en Parella (2007, p. 159):

[...] es menester considerar a la familia como unidad de referencia básica a la hora de estudiar las migraciones desde una perspectiva transnacional, con el fin de incorporar los múltiples vínculos e interacciones que conectan a las personas o instituciones más allá de las fronteras de los Estados-nación.

En este sentido, es igualmente importante considerar la influencia que las actuales dinámicas sociales y económicas han ejercido en términos de transformar los modos de organización familiar, así como en la emergencia de nuevas tipologías familiares. De esta forma, la vida cotidiana de la familia se modifica y se adapta constantemente frente a las situaciones que le presenta el entorno, de tal manera que se debe conciliar entre su afectividad y sus necesidades económicas, tal como lo menciona Palacio:

[...] la familia se encuentra atrapada en dos mundos sociales que pretenden mantener la dicotomía entre la afectividad y la emocionalidad por un lado y la racionalidad económica del otro. [...] La familia se mueve en una zona gris, de múltiples matices donde converge lo emocional con lo económico, lo tangible con lo intangible en una compleja hibridación que le otorga el sentido y el significado particular tanto a la racionalización como a la racionalidad familiar (2006, p. 24).

Es así como los resultados del trabajo de campo muestran que para el caso en estudio la decisión de migrar involucra más que una mera oportunidad económica para la familia y que encierra importantes aspectos emocionales; por tal motivo, cobra relevancia la consideración de que las personas migrantes quienes trabajan en otro país, no son sólo sujetos económicos en busca de una mayor remuneración económica, sino que hay que incorporar en la reflexión todo lo que un proceso migratorio involucra para el migrante y para su familia en origen, ya que este fenómeno desencadena nuevas formas de establecimiento del vínculo parental, a través de diversas formas alternativas que se ajustan de acuerdo a las características de cada familia, tal como lo expone Santos: “En efecto, las familias, como cualquier institución social, cambian y adoptan estrategias diferentes para garantizar su pervivencia y acomodo en la vida social” (2011, p. 8). Al respecto Landolt, 2006 y Falicov, 2002, citados en Puyana, Motoa y Castellanos establecen:

[la familia] tiende a transformarse en una unidad transnacional que abarca hogares físicamente localizados en más de un país, por lo que las relaciones en su interior experimentan transformaciones y sus miembros utilizan estrategias para afrontar la separación y lograr que sus vínculos se extiendan y persistan a través de la distancia y el tiempo (2009, p. 18).

Por consiguiente, los miembros de las familias transnacionales mantienen el vínculo no solo a través de los lazos emocionales que les unen, sino a través del envío de remesas, de diferentes medios de comunicación, y de las ocasionales visitas que realicen entre países de origen y de destino (Sorensen, 2007, p. 263). Dicha afirmación encuentra sentido en las entrevistas a los migrantes: “Lo primero es que yo venía aquí de visita por 20 días. Afortunadamente yo venía dos veces al año, porque uno tiene dos vacaciones al año, uno de verano y otro de invierno [...]” (Entrevista a Javier Cárdenas, migrante laboral, Pradera, 2014). “[...] llamaba a diario y la verdad, pues una de las ventajas fue que vine mucho. No pase entre 6 meses que viajaba” (Entrevista a Laura Rodríguez, migrante laboral, Medellín, 2014).

Siguiendo esta línea, se encontró que las familias sufren una reestructuración interna, que constituye una respuesta necesaria para poder ajustarse al proceso de migración laboral, el cual implica que generalmente el rol del proveedor económico es asignado al que migra y el cuidado de la familia se redistribuye entre los miembros que quedan en origen, tal como lo testimonian las entrevistas: “él estaba viviendo con la mamá y la niña con mi mamá [...]. La niña me la cuidaba mi mamá” (Entrevista a Laura Rodríguez, migrante laboral, Medellín, 2014).

Con base en lo anterior, es pertinente destacar que si bien la PIM establece como una de sus directrices “fomentar la creación de mecanismos que favorezcan la incorporación de la población migrante en empleos de mejor calidad, [...] y estableciendo canales de migración regular que reduzcan la vulnerabilidad de la población migrante y sus familias” (Conpes, 2009, p. 55) y a pesar de que propone: “profundizar una estrategia de acompañamiento a los gobiernos departamentales y municipales con altas tasas de migración internacional en el diseño de políticas públicas migratorias que incluyan temáticas de género y familia” (Conpes, 2009, p. 68), sus acciones se han limitado a regular formalmente la migración laboral internacional en Colombia, y a establecer estrategias para

mitigar el impacto económico de las mismas en las diferentes etapas del ciclo migratorio, ya sea con la recepción de remesas o con alternativas de emprendimiento para los migrantes retornados. Dichas acciones han desconocido hasta ahora la importancia de las familias y lo que estas implican en el conjunto del proyecto migratorio, limitándose a reconocerlas únicamente como factor de motivación para el envío de remesas al país.

Puede inferirse entonces que los colombianos migrantes son considerados por la política migratoria exclusivamente como sujetos económicos de los cuales se espera que dinamicen la economía del país; de hecho puede afirmarse que son considerados sujetos de política debido a la importancia que les confiere su rol como proveedores de remesas y debido a la potencial fuerza política que adquieren los colombianos que viven en el exterior, debido al establecimiento de mecanismos para participar en las elecciones (Echeverry, Pedone y Gil, 2013, p. 96).

Es así como los migrantes laborales se identifican como entes proveedores, desconociéndolos como sujetos de derechos, con necesidades particulares que requieren la atención diferencial del Estado, más allá de las políticas estrictamente enfocadas al desarrollo económico de esta población, tal como lo exponen Echeverri, Pedone y Gil:

Las políticas públicas del Estado colombiano dirigidas a las familias migrantes están también permeadas por estas concepciones hegemónicas. Así, la diversidad de sus miembros: mujeres, varones, niños, niñas, jóvenes, abuelos, abuelas, cuidadores, cuidadoras, siguen ausentes de las políticas migratorias a pesar de los llamados de atención de algunas investigaciones producidas en el país. Por el contrario, los principios de la Política Integral Migratoria parecería que recogen principalmente los estigmas que penden sobre las familias involucradas en la migración. (2013, p. 101).

Se advierte entonces cómo el Estado colombiano ha desdeñado aquellas acciones que permiten un tratamiento integral de los migrantes y de sus familias, debilitando la formulación de la política migratoria, la cual, dadas las circunstancias de internacionalización de la economía, constituye hoy uno de los principales retos

del Estado con respecto a los fenómenos migratorios, tal como lo señala uno de los funcionarios entrevistados: “Todos estamos contentos con que la gente migre, con que la gente consiga un puesto en el exterior, pero no nos hemos dedicado a identificar y a medir cuál es el impacto sobre el rompimiento familiar que sobre las generaciones nuevas va a tener ese rompimiento” (Entrevista a funcionario del Sena, Bogotá, 2014).

Asimismo, es importante tener en cuenta, que si bien la familia es un factor significativo para que los colombianos emprendan proyectos migratorios, también es una de las principales razones por las cuales deciden retornar. En este sentido, la ley de retorno 1565 de 2012, además de establecer los tipos de retorno a los cuales pueden acogerse los colombianos residentes en el exterior interesados en volver al país, así como algunos apoyos tendientes a la inserción económica de estos nacionales, no implementa acciones que apoyen al migrante y a sus familias de acuerdo a sus propias necesidades y a sus derechos en relación con el acceso a la salud, la educación, la vivienda y en general a su inserción social. De esta forma se confirma que los migrantes laborales siguen siendo concebidos por el Estado como sujetos económicos, para los cuales no se considera su contexto, ni sus necesidades básicas, ni sus realidades familiares, muchas veces en situación vulnerable al momento de retornar al país.

3.2 LA INSERCIÓN LABORAL Y SOCIAL DE LOS MIGRANTES LABORALES RETORNADOS

Con base en el análisis de las narrativas de los migrantes laborales, surge otro aspecto interesante a tener en cuenta tanto en la formulación de las políticas migratorias como en la operación del acuerdo bilateral de migración laboral: la inserción al mercado de trabajo de los migrantes laborales en el momento de su retorno a Colombia. Los migrantes luego de haber adquirido nuevas experiencias y competencias en España, al retornar al país se encuentran con que más que una ventaja, sus valores agregados (capital social, cultural, educativo) se

convierten en un obstáculo, ya que los empleadores colombianos no están interesados en competencias adquiridas en el exterior, sea bien porque son difíciles de referenciar o porque los perfiles con los que cuentan los trabajadores colombianos retornados son muy altos, lo cual dificulta en gran medida la reinserción laboral de los migrantes al contexto colombiano. Dicha barrera para la inserción al mercado de trabajo ocurre pese a que en el documento que expone el acuerdo de migración laboral con España se encuentra contemplado: “[...] 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” (2001).

Dicha observación coincide con lo planteado por Pellegrino:

En la mayoría de los casos, no encuentran ámbitos estimulantes para volcar los conocimientos adquiridos [...] La experiencia migratoria es en general utilizada para lograr ahorros o una acumulación de capital que permita generar actividades económicas independientes [...], pero existen pocas posibilidades de utilizar los conocimientos adquiridos. (2001, p.13).

Tales circunstancias se develan en los testimonios recogidos en las entrevistas:

Pues que ellos mismos [el Estado], nos dieran la oportunidad de que cuando retornáramos al país, volviéramos a iniciar una vida nueva laboral. Yo duré mucho en que algo conseguía y apenas hablaba de mi experiencia en España que tuve, que trabajé, la gente como que no le interesaba, la gente como que quería la experiencia de aquí mismo de Colombia, mas no de otro país. Apenas les decía que yo trabajé en tantos sitios, les daba los teléfonos, que podían llamar y averiguar de mi desempeño laboral, de cómo me porte, no, no les interesaba. O sea querían era como experiencia de aquí mismo de Colombia, que pudieran llamar, que pudieran averiguar. (Entrevista a Luisa Hortúa, migrante laboral, Montañita, 2014).

Cuando yo regresé me quedé enviando hojas de vida...me quedé un año cesante, que es durísimo porque cuando adquieres un ritmo de coger plata, entonces lo poquito que has traído se te va yendo...a veces uno dice: yo para que me vine para acá [...]. Otros dicen: No, es que usted ha estado en muchas partes, ha cambiado mucho de trabajo, ha estudiado mucho y yo no tengo para pagarle a usted y ese es el problema aquí. (Entrevista a Javier Cárdenas, migrante laboral, Pradera, 2014).

Dicha situación lleva a los nacionales retornados a gastar para su sostenimiento parte de los ahorros logrados a través de su trabajo, los cuales traían con el objeto de invertir en vivienda. Al verse expuestos a tal situación su autoestima se ve menoscabada, convirtiéndose en un factor de riesgo para su estabilidad emocional y para su readaptación al medio. Es por ello que se hace necesario identificar a la

población que está retornando al país, de tal forma que se les pueda caracterizar, para generar políticas diferenciales que les permitan reinsertarse no solo al mercado de trabajo, sino a la vida social. A propósito de ello, el funcionario del Sena expresa:

En cuanto a los que regresan, a los retornados, lo que se debería establecer es una red de información, tipo lo que hace Colfuturo con las personas que van hacer maestrías y doctorados en el exterior, y es, establecer una red de información sobre las personas que quieren regresar y saber cuál es la potencialidad, saber cuál es la fortaleza de esa persona que quiere regresar y que el Estado mismo, el gobierno colombiano a través de sus instituciones le ayude a canalizar esos sitios donde esa persona podría realizar esas actividades. (Entrevista a funcionario del Sena, Bogotá, 2014).

Para algunos de los migrantes laborales, el haber acumulado experiencia en su campo de trabajo se vuelve en su contra, ya que el tiempo laborado en España es menospreciado en el mercado laboral colombiano, viéndose obligados a desempeñar labores diferentes a su oficio y a la experticia adquirida en España. Así lo revela la situación de una de las migrantes entrevistadas, quién siendo auxiliar de enfermería, con el título homologado en España, actualmente debe desempeñarse como auxiliar de ventas en un centro de medicamentos naturales. Al preguntarle si su experiencia laboral había sido reconocida en Colombia expresó:

Yo dure un montón de tiempo desempleada, pasando hojas de vida. [...] Pues básicamente no, porque como allá trabajé en un Centro Geriátrico, allá la tecnología que se manejaba para sondas... era maquinaria digital, eso era una máquina especial, todo muy diferente a un ancianato de acá. (Entrevista a Luisa Hortúa, migrante laboral, Montañita, 2014).

[...] como experiencia es bueno porque por ejemplo yo estudié allá [España], estudié calderas y cuando vas a trabajar a algún lugar te capacitan y te dan el certificado como tal [...]. Pero cuando vengas aquí te ven tu perfil [...] y dicen: yo no te puedo pagar como te pagaban en España, entonces con eso ya te están cerrando la puerta [...] en entrevistas que dicen: no, fabuloso, pero cuando ven el perfil, me dicen el perfil tuyo es muy alto. (Entrevista a Javier Cárdenas, migrante laboral, Pradera, 2014).

La situación descrita devela una falta en el aprovechamiento de los conocimientos y de las nuevas competencias adquiridas por los migrantes que retornan, desaprovechando así, no solo los recursos colombianos invertidos en su educación antes de migrar, sino interrumpiendo de esta manera la transferencia de conocimientos y tecnologías que podrían encaminar un desarrollo tecnológico a

nivel local y a nivel nacional en relación con nuevos conocimientos y habilidades. De ser aprovechados, dichos saberes y tecnologías generarían un desarrollo real del potencial migratorio que desea regresar al país o que ya ha retornado, y aportaría significativamente a la competitividad del país en el mercado internacional. En esencia, lo que se evidencia es una falta de capacidad y de preparación para la aceptación de competencias innovadoras por parte de la sociedad receptora colombiana.

De igual forma los migrantes que participaron en la investigación cuentan con un bagaje social y cultural más amplio, producto de la migración, que debería ser igualmente considerado para su reinserción no solo laboral, sino social. Es clave tener en cuenta que tal bagaje no es fácil de lograr, ya que el tiempo fuera ha significado para ellos la pérdida de contacto de las nuevas dinámicas sociales, políticas, culturales y económicas que ocurrieron en el país durante su ausencia y a las cuales deben readaptarse. Los procesos de conflicto e inseguridad que vive el país, deben ser asimilados para modificar su comportamiento y asimilarse de nuevo en el entorno colombiano; ello sin contar con que deben aprender e insertarse nuevamente a los sistemas de seguridad social, educativos, financieros, de intermediación laboral, y otros más, de los cuales no se cuenta con mayor información al retornar:

Deberían hacerse más esfuerzos en los procesos de readaptación social y familiar, de búsqueda de empleo que tampoco es fácil, [...] de conocimiento...pero se empezaría por lo menos diría yo, y en un momento coyuntural como este donde estamos soñando con posconflicto, de nuevos procesos de construcción de nuevas ciudadanía y de aceptación de las diferencias y todo eso, a nadie se le ha ocurrido que los migrantes tienen mucho por enseñar porque han vivido en comunidades diversas, han aprendido en muchos casos a la brava, ese capital se ha desechado absolutamente [...] que se les llame y se les diga hombre, venga, enséñele a sus vecinos porque hay que respetar el sueño de ellos, o porque no se le debe tirar el carro si atraviesa la calle por un paso peatonal, enséñele qué significado tiene eso, como mejora la convivencia, como se debe comportar esa persona... se empieza a solucionar uno de los problemas de esos retornados, que es recobrar la fe en sí mismo, en sentirse útil, en sentir que se le valora. (Entrevista a experto académico Universidad Tecnológica de Pereira, Bogotá, 2014).

Tras el análisis de las entrevistas, se pudo establecer que la relación de los migrantes laborales en destino para dos de ellos estuvo sujeta a algunos eventos

discriminatorios, que, si bien, no influyeron de forma contundente en su bienestar en España, si dan cuenta de la estigmatización que se tiene con respecto a los colombianos que van a trabajar al país ibérico. Uno de los entrevistados manifestó: “[...] de pronto ellos piensan que uno es indio todavía. Sí, porque una vez hablaba con una de las auxiliares...pensaban que uno vivía en una choza, yo creo, entonces me preguntaban: ¿tú tienes casa? ¿Y entonces que haces aquí?” (Entrevista a Laura Rodríguez, migrante laboral, Medellín, 2014).

Otro testimonio señala: “[...] pues empezando, que inicialmente son muy reacios al cambio, porque ellos dicen que nosotros fuimos a quitarles el trabajo de otras personas que están allí que están sin trabajo, pero yo le decía a ellos, me quitaba la espinita y les decía, nosotros no venimos a quitarle el trabajo a nadie, pero no hay personas calificadas aquí, y tienen que traerla de otro país [...]” (Entrevista a Javier Cárdenas, migrante laboral, Pradera, 2014).

Sin embargo, pese a las situaciones expuestas, los colombianos migrantes entrevistados en términos generales fueron objeto de una buena experiencia en relación con su adaptación e inserción a la comunidad receptora, ya que el acercamiento a nuevas identidades, culturas y costumbres les permitió ampliar su bagaje cultural, impactando de manera positiva sus propios comportamientos. Sin embargo, al retornar, la situación es compleja, ya que deben acoplarse nuevamente a un contexto que ya es desconocido para ellos, el cual deben reaprender y que por sus condiciones de inseguridad, violencia, precarios ingresos económicos y dinámica social no es fácil de asimilar:

[...] al principio me dio muy duro, porque esta uno acostumbrado cuando uno pasa mucho tiempo [...] en un país como ese que todo es muy organizado, que cero, pues no cero, pero no desgraciadamente la violencia que tenemos aquí, ni el desorden que tenemos en Bogotá por ejemplo. Me dio duro en ese sentido, salir y enfrentarme otra vez con los trancones, con la buseta, salir a las 5 de la mañana a correr, que no pasó la buseta que el desorden de aquí, el miedo, la inseguridad. (Entrevista a Lucrecia Jara, migrante laboral, San Juan de Pasto, 2014).

“Por ejemplo el estilo de vida de allá, o sea que igual así usted trabaje en una empresa y en otra, el sueldo le alcanza para muchas cosas, y puede uno enviar plata a la casa y pueden ellos estar tranquilos pagando deudas. Ya estando uno aquí, ya uno ve la necesidad, ya usted coge 50.000 pesos y se le van en un dos por tres [...] el cambio fue muy duro” (Entrevista a Luisa Hortúa, migrante laboral, Montañita, 2014).

“Inicialmente es difícil, porque allá es un país tranquilo, no creas. Hay menos ruido, digamos que hay menos inseguridad, entonces al inicio tú si quisieras estar allá porque te da más tranquilidad poderte poner algo y que no tengas miedo de que te van a robar. Pero, igual lo otro me llamaba más, el hecho de poder estar con mi familia y tener otro tipos de afectos” (Entrevista a Laura Rodríguez, migrante laboral, Medellín, 2014).

3.3. REDES MIGRATORIAS

Considerando lo expuesto anteriormente, es pertinente agregar que la reinserción laboral ha sido posible siempre y cuando se han logrado establecer y fortalecer redes migratorias con el país de origen, de tal suerte que tal urdimbre se ha convertido en un factor favorable y fundamental en el proceso de retorno para aquellos migrantes que mantuvieron contacto con los empleadores anteriores en Colombia. Tal es el caso de dos de las entrevistadas, quienes pudieron retornar a los mismos trabajos que desempeñaban antes de migrar hacia España. Al ser interrogada por cuánto tiempo tardó en conseguir trabajo en Colombia, una de las migrantes respondió: “Pues rápido, la verdad en el mismo lugar donde había estado tenía las puertas abiertas, entonces me ofrecieron inmediatamente” (Entrevista a Laura Rodríguez, migrante laboral, Medellín, 2014).

Otra de las entrevistadas al relatar su proceso de reinserción laboral, también destacó el valor de mantener contacto y de fortalecer sus vínculos laborales previos a la migración:

Yo me escribía con ellos, sobre todo con una jefa de la Cámara que ya se pensionó, yo le decía que ella era mi ángel guardián, entonces, yo con ella, siempre nos mandábamos correos electrónicos y un día le comenté: Dra. Mire yo aquí ya estoy aburrida, yo ya hice lo que tenía que hacer aquí en España, yo ya no quiero seguir aquí, entonces me dijo: Luz Marina usted sabe que aquí en la Cámara tiene las puertas abiertas, su puesto está ahí con una niña que no está dando lo que nosotros estábamos acostumbrados con usted. Entonces yo dije, me voy con trabajo. (Entrevista a Lucrecia Jara, migrante laboral, San Juan de Pasto, 2014).

Puede determinarse que el establecimiento de redes por parte de los migrantes es, sin duda, un factor fundamental en el desarrollo de proyectos migratorios exitosos en cualquier parte de su ciclo, ya sea, para irse del país o para retornar a él, dado que dichas redes permiten no solo el intercambio y flujo de información, sino que funcionan como lazos de apoyo, que facilitan el proceso de adaptación a las comunidades de destino, y se establecen en sí mismas como comunidades transnacionales, haciéndose más fuertes debido a la falta de capacidad institucional de las entidades colombianas para apoyar y acompañar los procesos migratorios, tanto en origen, como en destino:

Allá había...un sacerdote colombiano, y le colaboró a la gente en su momento a hacer todas las vueltas que debía hacer. Entonces, cuando una persona supo, y hubo una segunda y una tercera y eso se comunicó, entonces la gente ya lo hacía. [...] además el sacerdote tenía una hermana mayor, que esa hermana ya era amiga de unos amigos, de otros colombianos que habían ido antes a trabajar allá, antes de nosotros, unos carniceros, entonces ya se había hecho el grupo pues como familiar, nosotros teníamos la colonia...todo el piso era colombiano. (Entrevista a Javier Cárdenas, migrante laboral, Pradera, 2014).

Inicialmente yo he estado muy pendiente desde el consulado de ese tipo de actividades sociales, cada que he podido y el tiempo me lo permite, pues asisto, participo, por eso inicialmente fue esa [...] Entonces si he hecho un poco más de amistades, no muchas, y ha sido gracias a eso, buenas amistades y básicamente lo que se hace es reunirnos, compartir experiencias, y ayudarnos porque no nos queda de otra. (Entrevista a Alvaro Contreras, migrante laboral, Barcelona, 2014).

La falta de acompañamiento institucional por parte del Estado Colombiano con respecto a los procesos migratorios en origen y en destino, genera sentimientos de abandono en los trabajadores colombianos, quienes encuentran soporte en las redes de apoyo establecidas entre la misma comunidad migrante y cuya construcción y fortalecimiento deberían ser una prioridad para el Estado colombiano.

Sin embargo, es importante resaltar que el Estado, a través de la PIM, ha adelantado diferentes acciones que favorecen el establecimiento de redes para que los colombianos en el exterior se conecten, se mantengan informados y se conozcan, de tal forma que generen comunidades de colombianos en el exterior, las cuales a su vez favorezcan el intercambio de experiencias, el conocimiento de las acciones del Estado colombiano y las prácticas y eventos culturales organizados por el consulado o por diferentes autoridades colombianas en España, para procurar el acercamiento con otros nacionales y la generación y fortalecimiento de estos vínculos.

Tratar de hacer vínculos y compartir en esa red [Redes Colombia] experiencias y anécdotas de algo que haya pasado particular, que de pronto es algo que le haya pasado a otra persona, que se pueden solucionar en común. Eso lo empezaron a hacer... bueno fue y es una buena iniciativa, porque digamos legalmente no puede hacer mucho, pero si al menos ponerte una herramienta, una plataforma social por lo menos donde ustedes [Estado] puedan al menos conectarse y así poco a poco las personas iban contando sus experiencias y así las cosas ya se han ido mejorando, ya se ve un poco más de presencia del Estado en el consulado. (Entrevista a Alvaro Contreras, migrante laboral, Barcelona, 2014).

La PIM se ha ocupado de la creación y el fortalecimiento de vínculos a través de la implementación de diferentes estrategias de redes sociales que han favorecido su establecimiento entre nacionales. Si bien, dichas estrategias son importantes y significativas para el proceso de gestión migratoria y para el establecimiento de nuevas relaciones, es la autogestión de los procesos el factor determinante y la acción que garantiza la existencia de condiciones favorables para reinsertarse en el mercado laboral, pese a que dicha gestión debería ir acompañada del Estado.

3.4 ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE ESTRUCTURAL-FUNCIONALISTA DE LA POLÍTICA INTEGRAL MIGRATORIA Y DEL ACUERDO PARA LA REGULACIÓN Y ORDENACIÓN DE FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES

3.4.1 Funciones sobre el proceso de elaboración e implementación de las políticas públicas: expresión de intereses, agregación de intereses, adopción de políticas e implementación y evaluación de políticas públicas:

En primera instancia se puede afirmar que, con respecto a su formulación, la PIM presenta falencias importantes, en particular en relación a los intereses de los migrantes laborales, como lo evidencia el hecho de que su objetivo central establece “garantizar una atención suficiente, efectiva y coordinada sobre todas las dimensiones de desarrollo de la población colombiana en el exterior y los extranjeros residentes en el país”, desconociendo desde un comienzo al grupo de los migrantes laborales que retornan al país.

La insuficiencia estatal en cuanto al reconocimiento de la población migrante retornada en la PIM, también cuestiona lo establecido en sus propios lineamientos ya que establece que “con el cumplimiento de este objetivo central, se dará respuesta a la limitada atención prestada por parte del Estado colombiano a los fenómenos migratorios, al igual que se definirán los lineamientos institucionales y organizacionales necesarios para la implementación de las estrategias y metas planteadas”. Así, la realización integral del objetivo supondría brindar una respuesta oportuna y eficaz para enfrentar las restricciones y los vacíos en la atención que el Estado, hasta el momento de la formulación de la PIM, le ha ofrecido a los temas migratorios. Sin embargo, si desde un comienzo se desconoce la condición de los retornados como ocurrió con el caso de aquellos migrantes laborales que salieron del país a trabajar a España y que por razones motivadas en la crisis económica, tomaron la decisión de regresar a Colombia en búsqueda de mejores condiciones para reestablecerse en el país. Se pudo establecer que las necesidades de la población retornada —en particular de quienes migraron dentro del Acuerdo para la Regulación y Ordenación de Flujo Migratorios Laborales—, no fueron reconocidas dentro de la política formulada.

La insuficiencia en la atención va en contravía frente a lo establecido en el propio acuerdo en cuanto a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales; allí se dedica un capítulo completo a la coordinación entre las partes para garantizar el retorno de los trabajadores colombianos que se han ido en el marco

de dicho acuerdo de migración laboral. La contradicción se hace aún más visible si se tiene en cuenta que el acuerdo fue uno de los referentes para la formulación de la PIM, ya que se constituyó en el primer proceso de estas características en el país: “Y a partir de la experiencia que teníamos con este convenio y con otros pequeños programas como Canadá que lo tuvimos, como Portugal, que también tuvimos algunos esporádicos, se vio la necesidad de empezar a trabajar muy puntualmente sobre cómo lo podíamos empezar a abordar de una manera formal bajo convenios formales y de reglamentación” (Entrevista a funcionario Ministerio del Trabajo, Bogotá, 2014).

En el mismo sentido de la formulación, otra de las dificultades de la PIM radica en que las acciones que de ella se desprenden, contemplan un conjunto de acciones y de reglamentaciones que no concuerdan con las necesidades de los migrantes laborales en el marco del acuerdo bilateral de migración con España. Este último, por ser una prueba piloto, no contaba con herramientas que permitieran ejecutarlo de manera idónea en cuanto a su operación y seguimiento. La PIM, debió considerar en su formulación las situaciones concretas y las necesidades de los migrantes laborales, de tal forma que los intereses de 8.999 colombianos quienes viajaron a España para cumplir un contrato laboral fueran incluidos al momento de la formulación de la política y así se diseñaran instrumentos para atender sus necesidades reales de acuerdo a las experiencias vividas en su proceso de migración laboral a España, cumpliendo de esta manera, dos de las principales funciones sobre el proceso de elaboración e implementación de las políticas públicas de acuerdo al enfoque estructural – funcionalista: agregación de intereses, mediante la cual es posible la conciliación e integración de opciones de políticas públicas de acuerdo a los intereses de los sujetos objetos de la misma, y adopción de políticas, referente a la selección de aquellas alternativas de política pública que se ejecutarán en la realidad para impactar a la misma (Losada y Casas, 2008).

De lo anterior se puede inferir que el Estado asume la migración laboral, tan solo como un viaje de ida, y que no visualiza el retorno para los colombianos que emprenden un proyecto de migración laboral; el retorno únicamente fue considerado como un tema en la agenda nacional durante el año de 2007, cuando ya se habían dejado sentir con todo su vigor los impactos de la crisis económica vivida en España sobre los colombianos migrantes. Al momento de ser visibles para el Estado, muchos de ellos ya habían retornado, lo cual dejó un margen de seis años sin atención a la población migrante retornada en el marco del acuerdo migratorio bilateral entre España y Colombia, pese a lo establecido en sus propios lineamientos. Fue entonces hasta la consolidación de la crisis económica en Europa que se generó la necesidad de formular una política para el retorno de nacionales por parte del Estado colombiano: “Se presenta la crisis y lógicamente las plazas laborales, la necesidad de recurso humano en España se reduce, y a la creación en el 2011 del Ministerio, pues el juego del Ministerio frente a ese acuerdo puntual pues no es de gran manejo [...]” (Entrevista a funcionario Ministerio del Trabajo, Bogotá, 2014).

Atendiendo a lo anterior, se encontró que otra de las falencias presentadas en el acuerdo bilateral de migración laboral con España por parte del Estado Colombiano, es el aspecto de la formulación y la operación de estrategias para el retorno de los nacionales que se han ido en el marco del mismo, tal como lo establece el capítulo V, titulado “El retorno de los trabajadores migrantes”. Allí se expone que: “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” (2001). Es sólo hasta el año 2012, es decir, 11 años después de la suscripción del mencionado acuerdo, cuando se reglamenta la Ley 1565, por medio de la cual se dictan las disposiciones y se establecen los incentivos para el retorno de los colombianos que se encuentran residiendo fuera del país, dentro de los cuales se encuentran

inmersos los migrantes laborales del acuerdo para la regulación y ordenación de flujos migratorios entre España y Colombia.

Un aspecto que refuerza la debilidad señalada anteriormente, radica en la brecha en el cumplimiento de este acuerdo, si se considera que la principal motivación para retornar al país fue precisamente la crisis económica que viene sufriendo España desde el año 2007, la cual generó la pérdida de muchos puestos de trabajo en muy poco tiempo, lo que incrementó significativamente el número de personas desempleadas en el país ibérico, de tal manera que dicho incremento en el desempleo afectó directamente las ofertas laborales de España en el marco del acuerdo bilateral de migración laboral, desencadenando así una disminución en la emigración y un aumento significativo en el retorno de trabajadores colombianos. Los testimonios de los entrevistados, confirman lo expuesto por Mejía (2010), de acuerdo a la encuesta Enmir1, en la que se indica que una de las principales causas del retorno, además de la familia, es la situación económica laboral en el país de destino, tal como lo confirman los testimonios de los migrantes laborales:

[...] yo me devolví después que terminé mis vacaciones, ya la empresa empezó a reducir personal, ya no estaban pagando lo mismo y el que quería irse voluntario se lo dejaban ir y el que no, pues intentar buscar por ahí trabajo [...] me vine a estar con mi familia e iniciar de cero [...] se me acabó el trabajo en la otra empresa, entonces solo tenía una y decía pues que tal me quede esperando y no se arregle lo del desempleo... entonces preferí venirme. (Entrevista a Luisa Hortúa, migrante laboral, Montañita, 2014).

“La situación se estaba poniendo difícil, los sueldos los estaban bajando mucho [...] la crisis que estaba afectando hartísimo, entonces el español ya no tenía esa plata para pagar la empleada o el barman o la chica que lava aquí las escaleras...ya no nos estaban contratando, esa es la realidad” (Entrevista a Lucrecia Jara, migrante laboral, San Juan de Pasto, 2014).

Pese a que se encuentra establecido en el acuerdo bilateral el retorno de los colombianos que se van a España a cumplir un contrato laboral en el marco del mismo, sólo hasta que llega la crisis económica de España en el año 2007, se empieza a considerar por parte del Estado colombiano, la necesidad de generar

acciones políticas que faciliten el retorno de los nacionales que se encontraban laborando en España:

La política se generó a partir de la crisis económica [...] Cuando se diseñó la política de retorno, se pensó en que a partir de la crisis que se empezó a evidenciar en Europa a principios del año 2009, inicios del 2010, se proyectó que una de las poblaciones que se iba a ver afectada, era la población migrante en Europa, porque esos puestos laborales que tenían los migrantes los iban a ocupar los nacionales e iban a desplazar el talento colombiano, o el talento migrante a regresar a sus tierras. Con ese supuesto económico de reubicación de puestos laborales, se manejó una política de retorno, tanto así que empezaron a llegar algunas organizaciones de migrantes en destino, empezaron a dar ese llamado al gobierno colombiano de: Ayúdenos, dennos algunas herramientas... el gobierno colombiano empezó a diseñar algunas normas y en esta ocasión como resultado de ese análisis se generó la ley 1565, que es una articulación, es como una de las herramientas para que la persona retorne. (Entrevista a funcionario Ministerio del Trabajo, Bogotá, 2014).

A partir de la evidente falta de previsión para cumplir lo estipulado en el acuerdo bilateral de migración laboral, -suscrito mucho antes de la formulación y puesta en marcha de la Política Integral Migratoria-, puede señalarse que el Estado colombiano concibe y asume la migración laboral internacional en el marco del acuerdo con España como si fuera solo un acuerdo para la emigración, sin prever la llegada de los nacionales que se han ido a trabajar a España, a pesar de estar contemplado en el documento firmado por los dos países. De esta forma, se reconfirma que se considera al migrante laboral como un sujeto exclusivamente económico, del cual se espera que gestione individualmente su futuro y su responsabilidad en el marco de dicho acuerdo, sin el acompañamiento de una institución colombiana que respalde sus derechos en el país ibérico, pero del cual el país si recibe una retribución económica significativa por el envío de las remesas que hace a su familia. A la luz de la perspectiva transnacional, este contexto pone en evidencia, el descuido por parte del Estado Colombiano en la forma de ver las migraciones, ya que estas políticamente son concebidas como viajes de ida sin retorno, cuando la realidad de los migrantes muestra que el retorno es un elemento transversal en el proyecto migratorio (Padilla, 2014), y por tanto considerar que salir o volver al país es una acción definitiva en el ciclo de las migraciones es una falla en la concepción de las mismas y una limitante para la generación de políticas coherentes y eficaces en el marco de las migraciones.

Al observar de manera global lo analizado anteriormente, y a pesar de una serie de acciones para la gestión de los flujos migratorios laborales en el marco del acuerdo bilateral entre Colombia y España y la política migratoria colombiana, no considera al colombiano migrante como un sujeto integral, que pertenece a una familia en origen, y hasta el momento se ha reducido a operar acciones que regulan la intermediación laboral internacional, sin visionar la necesidad de intervenir y apoyar a los desencadenantes de dicho proceso, es decir las necesidades de las familias en origen, las necesidades de los migrantes en destino y las necesidades del retorno. El análisis revela la urgencia del despliegue de una estrategia que aminore el impacto generado en los nacionales que deciden retornar, particularmente al intentar reinsertarse al mercado laboral en Colombia.

Por otra parte, es importante señalar que en el marco de la PIM, se creó el Sistema Nacional de Migraciones, el cual se planteó como objetivo “acompañar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de la Política Migratoria con el propósito de elevar el nivel de calidad de vida de las comunidades colombianas en el exterior...” y en el cual se establece como uno de sus principios “identificar los intereses y necesidades de los colombianos en el exterior y sus familias”; sin embargo, en la práctica, la expresión de las voces de la comunidad de migrantes, quienes son los que mejor conocen las prioridades y las necesidades que se enfrentan, no ha tenido lugar, ya que no se ha concretado su inclusión en la formulación de las políticas dirigidas hacia la población migrante del país, pese a las iniciativas de los propios migrantes desarrolladas para que ello sea posible, situación que expone en su relato uno de los funcionarios entrevistados:

[...] hablando ya en lo legislativo del sistema nacional de migración, es también un cuento absolutamente chino. Esa ley surgió simplemente como respuesta a una iniciativa de la sociedad civil que tenía dos elementos que para el Estado desde su perspectiva no eran muy cómodos: Primero, una participación significativa de los migrantes en el manejo de la política migratoria, y otro, una dedicación de unos fondos ciertos provenientes de los impuestos de salida y de las tasas que se pagan en los consulados, entonces eso privaba al Ministerio de parte de los recursos para lo que ellos utilizaban y les parecía incómodo. Entonces rápidamente se hizo una jugada política, se consiguió un calanchín dentro del legislativo para que presentará una propuesta alternativa a la que se sabían ellos, se sabían porque se le había dicho al Estado colombiano, discutámosla y presentémosla

conjuntamente, pero en lugar de eso presentaron la otra y como se presentó en la víspera, la sociedad civil tenía prelación y se mató la otra propuesta, eso no sirvió para nada. (Entrevista a experto académico, Universidad Tecnológica de Pereira, Bogotá, 2014).

Lo anterior muestra que la formulación de políticas migratorias, ha tenido mínimamente en cuenta los intereses reales de la población migrante laboral, lo cual desemboca en la adopción de cursos de acción que no atienden las necesidades puntuales, sino que buscan ir implementando acciones a las situaciones problemáticas que se van presentando coyunturalmente en el entorno, sin considerar las voces de la sociedad civil, a través de la cual se lograría elaborar una formulación pertinente y una implementación de políticas adecuada a las necesidades expresadas a través de las organizaciones, en particular desde las propias voces de los migrantes, tal como lo consideraría la práctica de la función de expresión de intereses para la implementación de políticas públicas con respecto a la expresión de intereses, mediante las cuales las partes de un sistema manifiestan su preferencia por determinadas políticas (Losada y Casas, 2008):

“Que desde que uno llega empezar desde cero, a iniciar de nuevo con el trabajo, en la vida familiar, a retomar todo ese tiempo que uno no vivió. Chévere que uno llegara y hubiera como esa prioridad, que uno pudiera buscar ese trabajo fácil, y si no sale trabajo fácil, pues una capacitación” (Entrevista a Luisa Hortúa, migrante laboral, Montañita, 2014).

“Llegar y encontrar un empleo, ojala digamos que en buenas condiciones, básicamente encontrar un empleo, empezar por algo y ya está...ya me iré ubicando. Lo otro es empezar el proyecto de vivienda aquí, me interesa mucho, porque es algo que deje empezado cuando salí, no lo termine y pues mira ha pasado todo este tiempo y se quedó en el aire, eso básicamente” (Entrevista a Alvaro Contreras, migrante laboral, Barcelona, Bogotá, 2014).

[...] estar en contacto con la gente que trabaja. Porque, es muy duro decirlo, pero las mesadas que uno envía, que son muy representativas, que se vean reflejadas en eso. Entonces, si yo te estoy entregando una plata, y tú eres del gobierno, tienen por lo menos que decir algo, no sé lo que sea, por lo menos, oiga Jorge como está usted, en donde lo puedo contactar para que me diga cómo está usted, como esta su familia [...]. (Entrevista a Javier Cárdenas, migrante laboral, Pradera, 2014).

Más información, tal vez, de pronto un poco más de apoyo, más información sobre los derechos que tiene uno, que a lo mejor pienso que uno pudo haber perdido y que a lo mejor se pudieron haber aprovechado, igual uno se va por su cuenta...pues y como apoyo económico, no...no sé. Y de pronto estar pendiente como de uno, como de que cosas pudieron haber pasado desde el punto del maltrato, aunque yo pienso que no lo sufrí así tan en carne propia, pero no sé, de pronto un apoyo más directo. (Entrevista a Laura Rodríguez, migrante laboral, Medellín, 2014).

Apoyo antes de salir uno de aquí, sí. Que lo apoyen a uno en el sentido que le digan a que se va a enfrentar más o menos ¿no?. Que le hagan saber a uno y que le garanticen que puede contar con una entidad aquí en Colombia, llámese como se llame. Allá, el apoyo de...yo no lo tuve pero me imagino que hay gente que ha tenido problemas serios y que no saben a quién recurrir. Que hayan entidades, no consulados... ahí con el cónsul muy bonito y muy bien pago pero nadie que apoye... un apoyo también psicológico, un apoyo hasta espiritual necesita uno por allá. Hay gente que se pierde... (Entrevista a Lucrecia Jara, migrante laboral, San Juan de Pasto, 2014).

Con respecto al seguimiento y evaluación del Acuerdo para la Regulación y Ordenación de Flujos Migratorios Laborales entre España y Colombia, se observa que dicho acuerdo fue evaluado por parte del Ministerio del Trabajo como referente para identificar y conocer los vacíos en su diseño, de tal forma que puedan superarse con miras a la suscripción de futuros acuerdos de migración laboral y a la formulación de nuevas políticas migratorias.

Es clave señalar que para el momento del diseño de la PIM, el acuerdo aún no había sido evaluado en su operación; sin embargo, según su capítulo VI, artículo 17, y con el objeto de realizar el seguimiento y control del acuerdo, ordena la constitución de un Comité Mixto de coordinación encargado de: “seguir la ejecución de este Acuerdo y decidir las medidas necesarias para ello”. Las evidencias indican que dicho comité no ha funcionado desde su entrada en vigencia, tal como lo establece el funcionario del Ministerio del Trabajo y el experto académico de la Universidad Tecnológica de Pereira respectivamente: “[...] el convenio señala que temporalmente cuando alguna de las partes solicite, podrán comunicarse y reunirse bilateralmente, sólo hubo una reunión, no hubo más reuniones” (Entrevista a funcionario Ministerio del Trabajo, Bogotá, 2014).

“Volviendo al tema del convenio [...], se habla de una condición para vigilar su aplicación, yo me atrevería a decir que no funciona” (Entrevista a experto académico, Universidad Tecnológica de Pereira, Bogotá, 2014).

La falta de seguimiento, interfiere directamente en la obligatoriedad de presencia y de acción de las entidades involucradas en el acuerdo, ya que sin una evaluación periódica de su implementación, no es posible identificar oficialmente las carencias institucionales, como tampoco conocer el impacto que la misma ha tenido sobre la población colombiana migrante laboral, a fin de poder determinar acciones necesarias que intervengan las falencias encontradas y potencien aquellas que funcionen de manera adecuada.

3.4.1.1 Acceso a las convocatorias y el reconocimiento del Sena y no de las otras entidades

De acuerdo con lo anterior, es importante llamar la atención sobre la forma en que los migrantes laborales acceden a las convocatorias laborales ofertadas a través del acuerdo de migración laboral entre España y Colombia. Según lo expuesto en los testimonios, un grupo significativo consideró la oportunidad de migrar fuera del país, sólo hasta cuando conoció las oportunidades laborales a través del Sena. En este sentido, la entidad es reconocida hace décadas por los colombianos y de la cual los migrantes encontraron respaldo y confiabilidad en los puestos de trabajo ofertados. Así lo exponen las y los entrevistados cuando se les pregunta si viajarían nuevamente a través de una oferta laboral intermediada por el Sena y en el marco del acuerdo de migración laboral con España:

Si claro. Es que es una de las mejores formas. Hay otras de tipo privado, pero a veces son una especie de ruleta, de juego y no siempre salen bien, no es que todas sean malas, pero a veces hay muchas incógnitas, las cosas no son transparentes [...] El hacerlo a través del Sena, cuenta con un respaldo grandísimo, tiene un convenio con la parte migratoria de empleo de acá de España que eso ya es demasiado, te ofrecen garantías que aunque sean mínimas, son esenciales para empezar un proceso migratorio laboral, que por otro lado sería súper difícil o súper costoso” (Entrevista a Alvaro Contreras, migrante laboral, Barcelona, 2014).

Al profundizar en el aspecto anterior, los testimonios de los migrantes permiten afirmar que el Sena se reconoce como la entidad responsable del acuerdo de migración laboral firmado entre Colombia y España, cuando en realidad la institución apenas es responsable de operar la convocatoria para el reclutamiento del talento humano colombiano requerido por los empresarios españoles: “[...] el Sena se encargó de todo con la empresa o sea pasajes y todo” (Entrevista a Luisa Hortúa, migrante laboral, Montañita, 2014). Otro testimonio menciona: “Yo pienso que el proceso fue entre yo, el Sena y ya...y entre las instituciones en España” (Entrevista a Laura Rodríguez, migrante laboral, Medellín, 2014).

De acuerdo a lo anterior, se evidencia una debilidad en el reconocimiento, por parte de los trabajadores migrantes, de las entidades nacionales que también son responsables y participan de la regulación y del seguimiento del acuerdo en mención, tales como el Ministerio de Relaciones Exteriores o el Ministerio del Trabajo (antes Ministerio de la Protección Social). Esta falta de reconocimiento institucional se debe en parte a la precaria participación de dichas instituciones en la operación del acuerdo migratorio con España, situación que expone uno de los funcionarios entrevistados:

Pero a la pregunta formal si el Ministerio se incursionó, no, y tampoco hay algo como antecedente formal que el antiguo Ministerio de la Protección Social haya hecho algún seguimiento puntual, acompañando procesos... aun así, está dentro del convenio como una de las instituciones formales que es una de las cuestiones del debate: que se pactó algo en un acuerdo bilateral, pero en el desarrollo no se ejecutó como se había planeado [...]. Pero en ese momento era el Ministerio del Trabajo, antiguo Ministerio de la Protección Social, quien tenía que tener la función de la revisión de los contratos laborales, más aún, tener una bodega de la revisión de los casos de cada una de las personas que salieron sobre sus contratos laborales, porque en un futuro para evitar alguna apelación o alguna demanda sobre violación de los derechos, hubiera quedado un antecedente. (Entrevista a funcionario Ministerio del Trabajo, Bogotá, 2014).

En el acuerdo laboral con España, si bien se establece que “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”, no señala a esta última como autoridad competente para el cumplimiento y seguimiento de los efectos suscritos en el mencionado documento. De hecho,

establece que para sus efectos las autoridades colombianas competentes serán, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS). Esto evidencia la falta de acompañamiento de las entidades responsables en la ejecución del acuerdo bilateral firmado para regular y ordenar los crecientes flujos migratorios de nacionales hacia España que se presentaron a finales del siglo XX. De esta forma se dejó la operación del acuerdo limitada al proceso de convocatoria laboral, y redujo sus efectos a la ubicación de colombianos en puestos de trabajo en el país ibérico en el marco de un acuerdo pactado entre países, desconociendo así al sujeto migrante como sujeto de derechos, sobre el cual el Estado Colombiano debe velar por su bienestar, pese a encontrarse en un país ajeno a su nacionalidad.

En este sentido es evidente la falta de acompañamiento en destino para garantizar las premisas de dicho acuerdo, como lo expone una de las entrevistadas al preguntársele si alguna vez necesitó apoyo de las autoridades colombianas estando en España:

Tenía que viajar aquí a Colombia, mi hija tuvo un problema con el papá, el papá estaba en problemas entonces fui a pedir un permiso de...como le llaman, yo todavía lo tengo por ahí, permiso de retorno y entonces acudí al consulado de Colombia y el consulado de Colombia no me ayudó y me dijo que eso lo hacia la oficina de trabajo de migración de España [...] hay si fue...me sentí más y más perdida porque recurre uno a lo de uno y no, nosotros no tenemos nada que ver aquí, te vas con el pasaporte y si te vas pues no puedes volver a entrar. (Entrevista a Lucrecia Jara, migrante laboral, San Juan de Pasto, 2014).

3.4.2 Funciones de capacidad de las políticas públicas: extractiva, distributiva y reguladora

Con respecto a la ejecución de la PIM, hay que tener en cuenta que se establecen unas instituciones responsables de los procesos y acciones que constituyen la política: Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio del Interior y de Justicia, Ministerio de la Protección Social, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, Sena, Icetex, Das y Dane; sin

embargo, no establece una clara y adecuada extracción de recursos humanos, financieros y tecnológicos para las funciones que deben desarrollar en el marco de la migración y de acuerdo a las necesidades de la población a la que se dirige esta política.

Si bien, el Conpes 3603 detalla en la matriz de financiación del documento que la compone, la cantidad de recursos que deben distribuirse para las entidades anteriormente mencionadas, no distribuye tales recursos de manera equitativa entre ellas y para beneficio de la población migrante y retornada del país. Por ejemplo al Sena, entidad a la cual de acuerdo a la PIM, le designa el diseño de nuevas metodologías para la identificación de ocupaciones deficitarias en el exterior y nuevos mercados laborales, la formación y capacitación de la población migrante en el exterior, la certificación de competencias laborales de la población retornada y el establecimiento de convenios de cooperación internacional, no se le destinan los recursos financieros adicionales en ninguno de los 4 años de vigencia de la PIM (2009-2012).

Por tal razón, es de esperarse que los procesos que debían adelantarse desde la entidad, no hayan tenido el impacto deseado, ya que si bien el Sena atiende de forma gratuita a los colombianos que requieran sus servicios, es un error considerar que con los mismos recursos, sea posible atender de manera eficiente y eficaz a un mayor número de personas con necesidades específicas, como es el caso en particular de los migrantes y retornados. De la misma forma, la falta de asignación de recursos para esta entidad es incoherente en la formulación y ejecución de la PIM, si se tiene en cuenta que el Sena ha sido la única institución políticamente visible y responsable de dicho acuerdo ante los actores participantes (trabajadores colombianos, empresarios, Consulado de España), durante toda la vigencia del acuerdo para regulación y ordenación de flujos migratorios firmado entre España y Colombia en el año 2001, sin que se le hayan asignado recursos adicionales a su presupuesto anual para la operación de las convocatorias laborales llevadas a cabo en el marco del mismo.

Ello lleva a determinar que la función extractiva del sistema político colombiano para la ejecución de las políticas de migración en el país no se da de manera idónea de acuerdo al enfoque estructural - funcionalista, ya que las autoridades políticas deberían garantizar los recursos humanos, financieros, informáticos y tecnológicos para la implementación de las políticas públicas generadas por el Estado (Losada y Casas, 2008). En este sentido los recursos para la operación de la política integral migratoria no son distribuidos de manera equitativa entre las entidades participantes, y en aquellas donde han sido distribuidos mediante asignación presupuestal, han sido insuficientes para las funciones y procesos requeridos, de acuerdo al planteamiento de la política adoptada.

Ahora con respecto a la relación de este convenio con la Política Integral Migratoria, entendiendo por ella el documento Conpes, pues en primer lugar a mí me queda un interrogante: ¿realmente la PIM existe? De un lado porque fue un documento Conpes que se definió con fecha límite que era a [...] 2012. Y veo en términos de recursos... realmente el Conpes nunca tuvo recursos, a pesar de que se definieron ahí, uno veía una lista de recursos que se aplicaban pero ahí no había recursos nuevos...el más mínimo. Era lo que ya venían ejecutando las entidades, ¿sí?. Por decir algo: yo en algún momento hice el ejercicio, hace rato, ya no te puedo dar cifras exactas, pero hice el ensayo de mirar rubro por rubro y encontraba que los dineros del plan de modernización de fronteras del DAS, era un proyecto más de seguridad que migratorio, ¿sí?, los metieron ahí todos como parte de eso pero eso ya estaba ejecutado, y los dineros que normalmente ha ejecutado el Ministerio del Interior para luchar contra la trata de personas [...] Resulta que esos rubros no más representaban como el 70% de la PIM. (Entrevista a experto académico, Universidad Tecnológica de Pereira, Bogotá, 2014).

Por tanto, es importante considerar que para garantizar un impacto significativo de las políticas formuladas y adoptadas por el sistema colombiano, deben antes que nada tenerse en cuenta los intereses de la población a la cual va dirigida, para luego ser ejecutada con los recursos necesarios, garantizando así una capacidad institucional suficiente para dar respuesta a las necesidades de la población migrante laboral y en particular para el caso de la retornada, pues si bien la PIM significa un comienzo para poner en la agenda pública del país el tema de la migración, el impacto de sus acciones se reduce debido a la falta de presupuesto y recursos para poder operarla de manera eficaz:

[...] de hecho yo salude la llegada de la PIM, no me satisfacía plenamente pero la saludé y sigo considerando que fue un avance porque fue la primera vez que planteó de manera formal una política migratoria en el país [...], yo creo que en Colombia se ha ido avanzando en eso de manera muy limitada, haber, es limitada porque se requieren recursos mucho

mayores...porque cuando estamos hablando, sin llegar a precisar volumen, si?, pero estamos hablando entre 3 y 5 millones de colombianos en el exterior, tomando un rango razonable, y si decimos que de ellos mínimo un millón y medio pueden ser trabajadores, requiere acciones grandes que no alcanzan recursos, por ejemplo algo para referirlo específicamente al convenio...recuerda que el convenio en esa pretensión de integralidad mete el cuento del retorno, y si analizas lo que se ha hecho desde el Estado colombiano en esa línea de generar pequeñas y medianas empresas de los retornados, generar alianzas para esas empresas entre colombianos y españoles, es mínimo o nada lo que se ha dado ni en el nivel central, ni descentralizadamente. (Entrevista a experto académico, Universidad Tecnológica de Pereira, Bogotá, 2014).

La principal [debilidad del acuerdo] fue la falta de comunicación activa, y la coordinación interinstitucional. Cuando uno habla de políticas públicas casi siempre uno tiene que mirar son los diseños institucionales y las capacidades institucionales. Si una entidad no tiene la capacidad institucional, no puede responder a los objetivos que se trazaron, entonces hay había un objetivo trazado que era regular los flujos intermediar, hacer la colocación, algunas veces los empresarios escogían en unos si, en otros no, pero no teníamos la capacidad formal.....nos ajustamos al modelo (Entrevista a funcionario Ministerio del Trabajo, Bogotá, 2014).

Ahora bien, con respecto a la capacidad reguladora del sistema político en relación con las funciones que debe desarrollar cada entidad en el marco del acuerdo migratorio laboral con España, es destacable que, si bien, el propio acuerdo establece la coordinación y ejecución de diferentes funciones por parte del Estado colombiano para su operación y seguimiento, lo allí dispuesto no se cumple tal como lo determina el acuerdo. Pese a que existe el documento que reglamenta dichas funciones, se carece de divulgación y comunicación política entre las entidades responsables de las funciones de seguimiento y control del mismo, lo que lleva a una falta de capacidad institucional para la operación del acuerdo bilateral, tal como lo relata el funcionario del Sena, al preguntarle si la entidad para la que trabaja realiza actividades de control sobre la regulación de los flujos migratorios a España y sobre el cumplimiento de las condiciones ofertadas:

No, fíjate que nosotros hemos tenido un papel muy activo en la parte de discusión y en la parte incluso de planeación al interior del país, pero como tal hacia fuera desafortunadamente creo que ahí hemos perdido como terreno o no lo supimos aprovechar. Además, también el otro tema quizá es que el Sena no es el responsable de hacer esto, quizás sea la Cancillería, quizás sea el Ministerio de trabajo. Al Sena como tal le corresponde la tarea de ejecución de eso y lo que hemos logrado por ejemplo con empresarios extranjeros y a nivel de embajadas básicamente de España y Portugal y otros organismos como la OIM, pero por la propia iniciativa del Sena, no porque tuviéramos un empoderamiento del gobierno nacional en ese sentido. (Entrevista a funcionario Sena, Bogotá, 2014).

De esta forma, el Sena se convierte en entidad ejecutora, no solo del acuerdo migratorio con España, sino que además se le asignan funciones dentro del Conpes 3603, según el cual debe operar acciones de orientación, capacitación y certificación de competencias con la población migrante y la población retornada, sin tener en cuenta las experiencias ya aprendidas a lo largo del proceso de migración laboral con el país ibérico, donde se evidencia una clara falta de acompañamiento institucional por parte de las entidades reguladoras, delegando de nuevo al Sena diferentes funciones, sin considerar si cuenta con la capacidad institucional para ejercerlas, y sin una mínima garantía para ampliar su capacidad extractiva, necesaria para la operación y seguimiento de lo correspondiente, como se mencionó más arriba. En este orden de ideas, el funcionario del Sena con respecto al seguimiento de las actividades que adelanta esta institución frente al Conpes 3603 señaló:

Desafortunadamente esa política se ha quedado en el papel. El Sena no es la entidad competente para desarrollar ese tipo de cosas, porque su misión no es la política migratoria, lo hace porque en algún momento nos encontramos en un proceso en el cual no podíamos tomar otra opción y empezamos a trabajar en ese sentido, pero no es su fuerte. Desafortunadamente temas de seguimiento, de poscolocación, verificación de condiciones de trabajo y establecer como sendas de cada una de las personas migrantes no ha sido posible, y no ha sido posible desde el Sena y sin temor a equivocarme, diría que mucho menos a nivel de otras entidades. Son la Cancillería y el Ministerio del Trabajo realmente quien tendría la responsabilidad de desarrollos fuertes sobre el tema migratorio. (Entrevista a funcionario Sena, Bogotá, 2014).

Los antecedentes señalados evidencian que, a pesar de los intentos del Estado colombiano por implementar políticas tendientes al beneficio de la población migrante, existen serias deficiencias en cuanto a su operación, cumplimiento, seguimiento y evaluación, ya que si bien se plasman en el papel una serie de acciones asignadas a diferentes instituciones gubernamentales, las cuales suponen la atención de las necesidades de los migrantes laborales, no se operan de manera idónea debido a la falta de capacidad institucional, a la limitada asignación de recursos, debilidades de seguimiento, control y evaluación, y desenfoque en la intervención a las dificultades de la población de interés.

Por tanto, constituye un reto para el Estado colombiano, desarrollar una Política Integral Migratoria, que considere todos los aspectos señalados en conjunto articulado, de tal forma que más allá de regular e implementar procesos a través de acuerdos, decretos, documentos Conpes y resoluciones, tenga en cuenta como punto de partida la realidad de los sujetos migrantes, entendidos como sujetos de derechos, más que cómo sujetos económicos. Asimismo la política debe soportarse en la coordinación e integración entre las instituciones que intervienen en los procesos migratorios, de tal forma que se genere un sistema interinstitucional que atienda las necesidades reales del migrante laboral que se va y que regresa, así como el de sus familias, haciéndose necesario para esto que se considere la migración como un fenómeno con impactos positivos, pero al cual hay que atender para evitar que los impactos de la misma se vuelvan negativos; ello implica dejar de lado el enfoque asistencialista de la política, procurando la generación de un desarrollo concreto para la población trabajadora y para su entorno tanto en el país de destino como en el país de origen.

No, es una política asistencialista, debe salirse de ese esquema, no puede ser que el Estado va a generar unos mecanismos de ayuda y de mitigación para las personas que quieran regresarse al país. No, es qué vienen a hacer esas personas al país, qué le vienen a aportar, cuánto han aprendido y eso cuánto va a costar [...] Cómo hacer para que Colombia entienda que esto es un proceso benéfico para el país. Esto no es solo un proceso que beneficia a los migrantes y sus familias por separado, sino que es un proceso que podría ser muy rico y que podría beneficiar a todo el país, y a los entornos en temas tanto de organización y de información que tiene una persona cuando viaja. Pero también como generar algunos nexos a nivel de formación, de creación de empresas y a nivel de replicar las potencialidades que se aprendieron en esos países de destino (Entrevista a funcionario Sena, Bogotá, 2014).

3.4.3 Funciones sistémicas o políticas: Socialización política, Reclutamiento político y Comunicación política

Con respecto al desempeño del sistema político colombiano en relación con el acuerdo migratorio laboral con España y con la PIM, y con base en la función sistémica de comunicación política que afecta el desempeño de dio sistema como un todo y que hace referencia a los mensajes que fluyen entre las autoridades y entre estas y los miembros de un sistema (Losada y Casas, 2008), puede afirmarse que las instituciones responsables carecen de una comunicación entre

sí, que les permita coordinar y ordenar las acciones que cada una de ellas debe implementar en el marco de estas políticas. Evidencia de ello es el insuficiente acompañamiento que se hace a los procesos de migración laboral en el marco del acuerdo con España; también lo testimonia la falta de conocimiento de las funciones políticas que deben desarrollarse en cada institución, excediendo su acción más allá de las funciones que le corresponden, tal como sucede con el Sena, u omitiendo responsabilidades como sucede con las demás entidades participantes en este acuerdo de migración laboral entre España y Colombia.

Creo que es una falta de articulación de las diferentes entidades, entre entidades no sabemos que están haciendo las entidades, una entidad puede estar desarrollando algo que otra entidad está haciendo, y eso también conlleva a que queden vacíos, espacios que serían tan importantes que ninguna de las entidades desarrolla, entonces para salvar ese obstáculo creo que es necesario hacer una mesa técnica, donde las entidades que se vean relacionadas, ya sea directa o indirectamente con el tema de la migración tengan asiento. (Entrevista a funcionario Sena, Bogotá, 2014).

[...] el convenio de España señalaba que después de que salían las ofertas por parte de los empresarios y de hacer un análisis de mercado en España, pasaba al Ministerio del Trabajo español, que autorizaban que esa plaza no podía ser tomada por un nacional español, y que por tanto era otorgada a países con convenio. Esa plaza laboral era informada a la Embajada de España, luego la Embajada informaba a Cancillería, Cancillería simultáneamente informaba al Ministerio de la Protección Social y ahí se articulaba con el Sena. Ese procedimiento no se cumplió [...] El flujo salía, no se revisaba el contrato. En unos primeros antecedentes, nosotros tenemos unas primeras actas, que las actas tampoco las hay formales, perdimos información, señalaba que en la primera instancia si se informó al Ministerio de la Protección Social, o sea se enviaron algunos contratos laborales, en una primera instancia. Luego ya no volvió a hacerlo por la misma dinámica de la necesidad del recurso humano [...] Entonces se empezaron a saltar procesos que son necesarios. Primero, era porque el convenio como era a España, y todo el mundo en Colombia habla español, entonces no había necesidad de una introducción a la cultura, a la integración, a contarle sobre sus derechos. Y segundo, que el colombiano y la entidad en Colombia, porque no es el Sena, el Sena no tiene funciones de verificación, ni de inspección, vigilancia y control, en Colombia lo tenía en ese momento el Ministerio de la Protección Social, no lo ejercía, teniendo inspectores laborales que son expertos en contratos laborales y sobre protección de derechos. (Entrevista a funcionario Ministerio del Trabajo, Bogotá, 2014).

La desarticulación institucional ha generado desinformación a la población migrante y retornada con respecto a la PIM y a la Política de Retorno, ya que muchos las desconocen y por consiguiente no acceden a las acciones que de ella se desprenden. Pese a que, en el marco del acuerdo migratorio con España, se les brinda una charla informativa a los migrantes laborales seleccionados para

cumplir un contrato laboral en España, tales charlas dependen de la iniciativa del Sena, para lo cual suscribió un acuerdo con la Ong española Asociación Iberoamericana para la Cooperación, el Desarrollo y los Derechos Humanos - Aicode,. Sin embargo, el acompañamiento del Estado ha sido prácticamente inexistente al momento de informar a los nacionales migrantes laborales en temas relevantes, tales como sus derechos y sobre cómo reclamarlos en España, los trámites administrativos a los cuales pueden acceder, y lo relacionado con la gestión de su retorno. El análisis de los testimonios revela una necesidad de comunicación muy sentida por los migrantes en los procesos de migración laboral:

La información básica esencial en cuanto a la parte laboral, si fue totalmente útil [...] Pero si faltó de pronto ampliar, tampoco hace falta entrar en muchos detalles, pero si un poco, y que ese poco sea sustancioso y clave. Yo creo que eso es lo que cada persona mínimamente esperamos cuando se enfrenta a un tipo de experiencia como esa, porque ten en cuenta que muchas personas, éramos la primera vez que íbamos a hacer esto, y mucho que veníamos a un país donde todo es totalmente diferente y que bueno, que podíamos tener inconvenientes, cualquiera [...] ya lo otro nos tocó empíricamente a nosotros abordarla aquí, en la calle [...]. (Entrevista a Alvaro Contreras, migrante laboral, Barcelona, 2014).

Al preguntar a los migrantes si tenían conocimiento de la PIM y de la Ley de Retorno, la mayoría mencionó que no tenían conocimiento sobre ella, de tal forma que al regresar al país no se acogieron a la misma. Por la misma razón no gestionaron su acceso a los beneficios que estableció la Ley 1112 de 2006, mediante la cual los trabajadores colombianos en España conservan los derechos adquiridos en dicho país al retornar a Colombia; así mismo desconocen que pueden acceder a los demás procesos que se llevan a cabo en las entidades participantes en la política migratoria colombiana. De tal suerte que, pese a que en la actualidad existen leyes como la 1112 y la Ley 1565 de Retorno, que establecen procesos para la atención de la población que ha migrado laboralmente y que ha retornado al país, no se traducen en acciones efectivas para la población objeto de las mismas, ya que quienes deben disponer de ellas desconocen su existencia, lo cual lleva a considerar que la falta de comunicación con los actores del sistema político, llámese sociedad civil, instituciones o autoridades del Estado, representa una inmensa brecha en la ejecución de las políticas planteadas, pues no se logra

llegar a la población para la cual fueron desarrolladas; por lo tanto dicha población expresa sentir la ausencia del Estado en la procura de su bienestar.

3.4.3.1 La información

La misma situación se encuentra en lo referido a la regulación de la intermediación laboral internacional, la cual establece que cada agencia de colocación en el país interesada en gestionar flujos migratorios laborales debe ser autorizada por el Ministerio del Trabajo, haciéndolas responsables de informar a los posibles emigrantes colombianos sobre sus derechos y deberes y sobre los procesos de migración y retorno en general, lo cual crea una brecha entre las acciones que plantea el Estado a través de sus políticas y la ejecución de las mismas, ya que debe ser el Estado quien procure que los colombianos interesados en la migración planeen de manera organizada e informada los proyectos migratorios, evitando así la vulneración y violación de sus derechos y procurando la defensa de los mismos.

Con respecto a lo anterior, uno de los funcionarios mencionó:

Hay que reconocerle al gobierno colombiano, a Colombia Nos Une, a la Cancillería, los esfuerzos que han tratado de generar para evitar delitos. Pero en esto, los esfuerzos también han sido muy cortos. Es decir, las capas sociales que se quedan sin esa información y que siguen siendo víctimas de engaños, de tratos de personas, de estafas en esos procesos migratorios son muchas. Quizás las personas más allegadas a los centros de desarrollo como Bogotá, las principales ciudades que tienen algún nivel de capacitación y de educación, después de nivel secundaria o nivel universitario, pues básicamente si entienden y logran asimilar esta campaña, pero a nivel menos calificados o de oficios más elementales, el problema sigue siendo fuerte [...], entonces esos son para mi dos temas de la Política Migratoria que deberían ahondarse. (Entrevista a funcionario del Sena, noviembre 2014).

Una lectura similar de la situación se encontró entre algunos de los testimonios de migrantes laborales:

Porque hay mucha gente que ha emigrado que no sabe que hay ayudas para las personas, que hay muchas cosas, ¿no? Y afortunadamente o desafortunadamente lo que no me dieron a mí en su momento, se la pueden dar a otras personas que se informen referente a eso [...] que me den la información, que sé que cuando yo regrese yo ya tengo la información y a dónde acudir, así sea con un volante en un aeropuerto: ¡ah usted se va! Ahí, mire, tome, métase a la página del Sena, a tal *link* e infórmese para saber aquí hacemos esto, hacemos lo otro, y eso se puede. (Entrevista a Javier Cárdenas, migrante laboral, Pradera, 2014).

En el mismo sentido, en el marco del acuerdo bilateral de migración entre España y Colombia, nuevamente recae sobre el Sena la responsabilidad de informar a los potenciales migrantes sobre las condiciones laborales en el país de destino y sobre algunas generalidades sobre el modo de vida en el país ibérico. Sin embargo, esta información brindada a los migrantes fue gestionada directamente por el Sena, para lo cual suscribió un convenio con la Ong Aicode, a fin de que en cada contingente de migrantes, y mediante la asesoría de un abogado laboral, de origen español, les brindara a los candidatos preseleccionados y posteriormente a los candidatos seleccionados, información acerca de los derechos y deberes de los trabajadores en España, el modo de vida en ese país, etc. Asimismo, que a los seleccionados les comunicará especificidades sobre el contingente del cual hacían parte. Sin embargo, pese a los esfuerzos de la entidad por informar a los trabajadores colombianos antes de viajar a cumplir con su contrato laboral, las brechas de información con respecto al apoyo institucional del Estado Colombiano en destino, fueron evidentes, ya que para los migrantes era desconocido a cuál entidad colombiana debían recurrir en caso de presentarse dificultades en su trayectoria laboral.

Tal desconocimiento deja ver que, pese a la experiencia del acuerdo migratorio laboral con España y a las evidencias arrojadas en el análisis de dicho proceso con respecto a la importancia de informar a los migrantes antes de su salida del país sobre sus derechos y deberes, y sobre las instituciones ante las cuales pueden gestionarlos en el país de destino, se sigue desconociendo la necesidad de la presencia del Estado en los proyectos migratorios de los trabajadores colombianos pese a lo determinado en la reglamentación que establece que es la agencia que intermedie el proceso de migración laboral, independientemente de su carácter público, mixto o privado, la responsable de informar a los trabajadores colombianos seleccionados para viajar a otro país, como lo señala el artículo 8 “Servicios básicos de colocación y otros servicios”, que expone: “[...] deberán brindar servicios de información y orientación en cuanto a condiciones

geográficas, sociales y laborales de los países de destino y sobre los requerimientos, trámites legales y administrativos para la obtención legal de los documentos migratorios que exigen estos países (pasaporte, visado y permiso de trabajo)”, y continua en el artículo 9 “Obligaciones de las agencias transnacionales autorizadas”, numeral 3: “Informar y promover a los trabajadores migrantes, el conocimiento de los mecanismos de seguridad social que los cubran en los países a donde se desplacen y especialmente, de aquellos que correspondan en Colombia, de acuerdo con el tipo de vinculación”.

Al respecto, en entrevista, un funcionario del Ministerio del Trabajo detectó la necesidad de información en los procesos migratorios:

Yo veo un punto crucial que es la información y orientación a todos los niveles de migración.[...] Si los ciudadanos se informaran y se orientarán de mejor manera, es decir, oiga porque yo voy a migrar a España sabiendo que el nivel del desempleo está a bordo de casi el 25%, que mi ocupación siendo odontólogo no me van a contratar porque hay un análisis ocupacional que dice que los odontólogos nos los van a contratar. Todo ese tipo de información y orientación haría que la migración fuera ordenada y los flujos fueran positivos [...]. Esa es la cuestión sucinta, infórmele y dígame cuáles son las pautas y cuáles son sus riesgos de migrar. Entonces hay agencias públicas, mixtas, pero también hay agencias privadas que también cumplen esa función, entonces al ver todo este panorama es decirles a ellas, usted puede hacer intermediación pero hágala siempre informando y orientando al migrante. (Entrevista a funcionario Ministerio del Trabajo, Bogotá, 2014).

El Estado Colombiano, pese a la reglamentación establecida, sigue procurando los derechos de los trabajadores colombianos migrantes a través de la tercerización de servicios, delegando su responsabilidad a otras instituciones públicas, mixtas o privadas, las cuales están en potestad de ejercer o no de manera idónea estos procesos de información, vitales para prevenir la explotación, la trata de personas, la discriminación y la vulneración de sus derechos en el país de destino. De igual forma, la reglamentación de las agencias transnacionales, no tiene considerado un procedimiento de capacitación que permita a dichas agencias entregar de manera oportuna y veraz a los trabajadores migrantes, información acerca de sus derechos y deberes, como tampoco de los procedimientos, trámites y reglamentaciones que deben realizar los colombianos al llegar al país de destino, y de la información acerca de las instituciones colombianas a las que pueden

acudir en caso de ser vulnerados sus derechos o con el ánimo de participar de las redes que el mismo Estado está promoviendo.

Siguiendo con lo anterior, el acuerdo de migración con España, también muestra una clara falencia de las migraciones laborales en el país, y es la falta de sistemas de información que permitan focalizar acciones políticas tendientes al bienestar de los migrantes laborales. Esta es otra de las fallas que se suman a las antes descritas y que debilitan la acción del Estado con respecto a los procesos migratorios, tal como lo expone uno de los funcionarios en entrevista: “El [...] problema era la escasez o casi nada de sistemas de información que compilaran la información tanto de la empresa, como de la persona que estaba postulándose y al final la que había quedado seleccionada y la que había viajado [...]” (Entrevista a funcionario Ministerio del Trabajo, Bogotá, 2014).

En cuanto a los que regresan, a los retornados, lo que se debería establecer es una red de información, tipo lo que hace Colfuturo con las personas que van hacer maestrías y doctorados en el exterior, y es, establecer una red de información sobre las personas que quieren regresar y saber cuál es la potencialidad, saber cuál es la fortaleza de esa persona que quiere regresar y que el estado mismo, el gobierno colombiano a través de sus instituciones le ayude a canalizar esos sitios donde esa persona podría realizar esas actividades. (Entrevista a funcionario Sena, Bogotá, 2014).

Dicha situación genera enormes brechas entre las diferentes acciones y políticas del Estado, las cuales parecen no coordinarse, desperdiándose entonces los recursos humanos, físicos, tecnológicos y económicos invertidos para la ejecución de estas políticas, inmersas en el marco de la PIM. Al mismo tiempo se dejan de lado las experiencias migratorias con las que cuenta el país, como es la del Acuerdo para la Regulación y Ordenación de Flujos Migratorios Laborales con España, de la cual se podrían aprender lecciones que no deberían repetirse en cuanto a la formulación de una política integral migratoria. Es imperiosa la necesidad de informar al potencial migrante antes de emprender su proyecto migratorio y de hacer que las políticas, más que plasmarse en un documento que la reglamente, sean ejecutables y reales a la hora de aplicarse.

Así, vuelve a ponerse sobre el tapete la necesidad de generar políticas diferenciales, que permitan establecer dónde se están presentando los mayores riesgos para la población potencial migrante, para los migrantes y retornados y sus familias, de tal suerte que la gestión de la migración laboral en Colombia no se reduzca a la expedición de decretos y resoluciones, sino que considere la realidad de las personas, del contexto nacional y de las dinámicas migratorias.

En este mismo sentido, se hace necesaria la presencia del Estado Colombiano en el país de destino con el objeto de proteger los derechos de los trabajadores colombianos y también para acompañar a los nacionales que allí residen y trabajan, a fin de garantizar su bienestar en el país ibérico, ya que si bien ninguno de los migrantes laborales entrevistados sufrió situaciones precarias en las que fuera necesario reclamar sus derechos, si fueron testigos de múltiples experiencias de connacionales que padecieron situaciones precarias en España: [...] porque hay mucha gente pasándola mal... mal es mal...entonces hace más el gobierno español que el gobierno colombiano, entonces da pena que esté sucediendo eso” (Entrevista a Javier Cárdenas, migrante laboral, Pradera, 2014).

Entonces la oficina consular, yo sí puedo dar fe al menos, que estas inquietudes les llegaban y ellos se preocupaban. Claro diariamente era la lluvia de maltratos, de gente que no sabe qué hacer...de pronto la oficina no está preparada o el cónsul no tenía los medios adecuados, o la capacitación, o el marco legal...no sé cómo explicarlo porque no entiendo de eso. Pero se notaba esa incertidumbre, que llegaban las personas allí con todas sus inquietudes, con esas distracciones, con esa problemática y te encontrabas que allí... digamos que no te podían atender, no porque no quisieran, sino porque dentro del consulado solo podían hacer cosas específicas y ya. No podían salir de allí porque al ser una representación del Estado, tenían muy delimitadas sus funciones y de ahí no podían salir. (Entrevista a Alvaro Contreras, migrante laboral, Barcelona, 2014).

Se hace necesario fortalecer la presencia del Estado en España, de tal forma que se vele por el bienestar de los colombianos migrantes laborales, quienes pese a residir en un país diferente al de su nacionalidad, no por ello dejan de ser nacionales a quienes el Estado tiene la obligación de garantizar el ejercicio de sus derechos, ya sea en su país de origen o en el país de destino cuando estos deciden migrar, máxime cuando son parte de un acuerdo bilateral entre gobiernos.

La gente necesitaría información y apoyo en el exterior hablando específicamente en el campo laboral y no solo en el campo del convenio, pero que se cumpliera mínimo lo del convenio [...] bueno hay que entender un asunto de soberanía... pues la soberanía del Estado colombiano llega hasta donde llegan sus fronteras, pero sabes que hay instrumentos internacionales y hay instrumentos diplomáticos y se puede generar un acompañamiento a los colombianos en el exterior... y está suscrito en el convenio, entonces eso que se dice ahí podría ser, digamos un ideal que se persiguiera [...] que haya un millón y medio de colombianos trabajando en el exterior, pues no alcanzara para todos, pero si pueden [...] los consulados deberían o podrían tener oficinas fuertes de asuntos laborales con expertos en la legislación laboral de cada país, donde mínimamente pudieran asesorar a los trabajadores colombianos que sintieran vulnerados sus derechos, que mínimamente pudieran levantar informes para pasar a esos gobiernos sobre qué está pasando con los trabajadores. (Entrevista a experto académico, Universidad Tecnológica de Pereira, Bogotá, 2014).

Al respecto el funcionario del Ministerio del Trabajo en entrevista señaló con respecto al seguimiento en destino del acuerdo migratorio laboral con España:

[...] cual era el otro problema, el seguimiento en España, oiga salieron estos colombianos y esto era como si fuera una exportación de bultos de café...y llego y ya! Desaparecieron...en ocasiones la Embajada y el Ministerio de Relaciones Exteriores trataba de conectarse, eso si hay que rescatar, pero tampoco era una función del Ministerio seguir los flujos migratorios. Tampoco existía ni existe aún la capacidad de una Embajada de Colombia en España para hacer el seguimiento, de visitarlo en la empresa, de cautelar sus derechos, esa parte tampoco se realizó. Entonces en el diagnóstico que nosotros realizamos, esa fue una de las cosas que se encontraron, tanto las cuestiones de bases de datos, funciones, y juego de cada una de las entidades en Colombia. (Bogotá, 2014)

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Pese a lo anterior, deben reconocerse las iniciativas y los avances del Estado colombiano en pro de la gestión de una política migratoria integral que favorezca a la población colombiana migrante laboral y no laboral. Principalmente dichas iniciativas se concentran alrededor de la formulación de la Política Integral Migratoria en el año 2009 y en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, a partir de la cual se han generado una serie de acciones políticas, dentro de las cuales se destacan la Ley del Retorno 1565 de 2012.

Sin embargo los retos aún son muchos, ya que si bien la PIM es una primera iniciativa que vale la pena reconocer, esta presenta falencias en su diseño, implementación y ejecución. Esta situación se presenta debido a varios factores dentro de los que se encuentra, el desconocimiento que se hace en la formulación de la misma con respecto a todos los actores de la migración, y las condiciones de los mismos, de tal forma que en esta no se considera de forma específica a la población retornada. En este orden de ideas, la Ley de retorno para Colombia solo fue considerada y expedida, al exponerse el país a la inminente situación de retorno de los nacionales residentes en aquellos países donde la crisis económica golpeó con fuerza a partir del año 2007, dentro de los cuales se encuentra España. De tal forma, los migrantes laborales que viajaron en el marco del acuerdo migratorio bilateral con el país ibérico desde el año 2001 y retornaron al país, no fueron tenidos en cuenta en el diseño de la política migratoria, pese a que el acuerdo en mención dentro de su formulación considera el tema del retorno, dejando a esta población desatendida hasta la expedición de la Ley de retorno en el año 2012, once años después.

Por tanto, se hace urgente incluir en la formulación de la política migratoria y a fin de que esta sea verdaderamente integral, a todos los actores colombianos y extranjeros que forman parte de este fenómeno, y por ende que también sea

considerada su condición adquirida en el ciclo migratorio, tal como lo es su condición de retornados, más aún si se tiene en cuenta que si bien el factor económico es el principal motivo que tienen los migrantes laborales para salir del país y poder mejorar la calidad de vida de las familias, es el mismo factor económico el que los ha hecho regresar, por lo cual tienen necesidades puntuales al volver con respecto a la reinserción al mercado laboral colombiano, a la reincorporación a la sociedad y a las dinámicas económicas, sociales y culturales del país, para lo cual es prioritario identificar a esta población migrante laboral que retorna, y reconocer por parte del sector productivo y de la sociedad, su experiencia y valor agregado obtenido a través de su trabajo y vivencias en España. El desconocimiento de esta población, sugiere que el Estado ve la migración laboral como un proceso emigratorio sin retorno, lo cual es desmentido a la luz de la realidad de los migrantes laborales entrevistados.

En este mismo sentido, se hace necesaria la participación de la sociedad civil en la formulación de la política, de tal forma que puedan tenerse en cuenta las necesidades reales de esta población, enriqueciendo con sus experiencias transnacionales la información que se tenga con relación a los procesos migratorios, para que se llegue a un verdadero consenso y a una adopción de política ajustada a la realidad. De acuerdo a lo anterior, también se hace necesario que la política se diseñe y se implemente más allá de una simple respuesta a una situación de conflicto, para que logre ser verdaderamente previsiva con respecto a la dinámica económica y social del contexto, de tal forma que puedan evitarse en la medida de lo posible, potenciales situaciones de conflicto.

El análisis de los datos obtenidos muestra como el Estado considera a los migrantes laborales como simples agentes económicos proveedores, que envían remesas a sus familias y contribuyen al desarrollo y dinamización de la economía local y nacional, sin entender que más allá de su capacidad productiva, son ciudadanos colombianos con derechos, pertenecientes a un entorno familiar y

social, sobre el cual se apoya su proceso migratorio, donde las remesas además juegan un papel de extensión del vínculo con sus familias como parte de las nuevas dinámicas que se generan para mantener y fortalecer los lazos familiares. Por tanto se hace necesario que el estado en su formulación de una política migratoria considere a las familias como parte fundamental y activa del proyecto migratorio, y reconozca a los migrantes laborales su condición de ciudadanos, procurando el ejercicio de sus derechos, de tal suerte que no tengan que seguir autogestionando su bienestar y el de sus familia de manera individual, sino que cuenten con el reconocimiento y acompañamiento del Estado Colombiano para gestionar y garantizar que sus derechos fundamentales, sociales, económicos y culturales sean respetados y puedan ser ejercidos tanto en origen como en destino.

Ahora bien, teniendo en cuenta el impacto positivo que las remesas enviadas generan en el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de las familias de los migrantes laborales, deberían además emprenderse acciones por parte del Estado Colombiano para facilitar mecanismos que permitan el envío y gestión de las mismas de una forma mucho más económica y expedita, de tal suerte que este proceso se haga más fácil para los migrantes laborales y sus familias.

En este mismo sentido, es indiscutible la importancia que adquieren las redes migratorias en el apoyo al migrante laboral y sus familias tanto en origen como en destino. El análisis muestra que la integración a la sociedad de acogida, y la reinserción laboral de los migrantes retornados, depende casi completamente del establecimiento de estas redes, que se convierten en comunidades transnacionales que facilitan información, trámites y gestiones durante todo el proceso migratorio. Si bien el Estado Colombiano ha generado y fortalecido redes migratorias entre los nacionales que viven fuera del país, estas deberían facilitar la gestión y comunicación de procesos y políticas dirigidas a la población migrante, y no solo verse como canales de comunicación entre migrantes, sin un acompañamiento por parte del Estado.

En relación con la estructura y funcionamiento de la política integral migratoria y del acuerdo migratorio laboral con España, se destaca que pese a considerar en su implementación una serie de acciones a desarrollar en pro de la población migrante laboral del país, a la hora de su ejecución el sistema se queda corto, ya sea por falta de capacidad y coordinación institucional, carencias en la comunicación de la política a los actores involucrados o escasez de recursos. Por tanto, la política migratoria, más allá de reglamentarse a través de la normatividad correspondiente para su ejecución, debe considerar en su formulación e implementación, la capacidad con la que cuenta para determinar cómo podría darse su desempeño con respecto al sistema político, de tal forma que se asignen recursos humanos, financieros, tecnológicos e informáticos que amplíen la capacidad institucional de los agentes que pondrán en práctica las políticas reglamentadas, ya que sin una capacidad y compromiso institucional suficiente, las políticas públicas se convierten en políticas de papel.

Lo anterior se hace evidente en la falta de acompañamiento institucional, por parte de las entidades responsables de la ejecución y seguimiento del acuerdo bilateral firmado para regular y ordenar los flujos migratorios de nacionales hacia España, descuidándose la protección de los derechos de los trabajadores colombianos en destino, pese a que el Estado tiene la obligación de garantizar el ejercicio de los derechos de sus nacionales, ya sea en su país de origen o en el país de acogida, así como velar por el cumplimiento de lo estipulado en el acuerdo de migración laboral.

En concordancia con esto, también es notable la falta de seguimiento al acuerdo, pese a encontrarse claramente descrito en el mismo. De igual forma sucede con la política migratoria, que carece de mecanismos efectivos de seguimiento, control y evaluación de las acciones que se desprenden de ella, de tal forma que no es posible conocer el impacto sobre la población migrante, como tampoco identificar los vacíos existentes, las necesidades de mejora y el control del ejercicio efectivo de las entidades vinculadas con respecto a sus obligaciones. Esta particularidad,

hace necesario que se diseñen e implementen mecanismos de seguimiento y control por parte del Estado, a las acciones y políticas migratorias formuladas, de tal suerte que pueda hacerse una evaluación juiciosa del impacto de estas en la población objeto.

Igualmente hay una importante brecha en la comunicación de la política migratoria a los actores participantes en ella, de tal forma que se pone de manifiesto la necesidad de generar urgentemente una comunicación interinstitucional que permita conocer las responsabilidades de cada entidad en el marco de la política pública implementada, para lograr una coordinación entre las partes a fin de impactar positivamente a la población objeto de la PIM, así como es prioritario comunicar a los migrantes laborales y sus familias acerca de las acciones políticas formuladas por el Estado Colombiano para su beneficio, garantizando que se logre el impacto deseado y optimizando los recursos y esfuerzos invertidos en ello, ya que tal como lo evidenciaron los testimonios, estas acciones políticas son desconocidas por parte de esta población. En este sentido se sugiere generar nuevos canales de comunicación que permitan informar a los migrantes laborales tanto en origen como en destino, acerca de las generalidades de los procesos migratorios laborales a la luz de la política de migración en Colombia, ya sea al salir del país o al retornar al mismo, de tal manera que estas personas conozcan que trámites realizar, ante quien acudir y cómo reclamar sus derechos, haciéndolos menos vulnerables a posibles situaciones de abuso.

Sumado a lo anterior, en el marco de la política integral migratoria para la regulación de los flujos migratorios laborales por parte del Estado Colombiano, se reglamentó, pese a las experiencias del acuerdo migratorio laboral bilateral con España, sobre la importancia de informar a los migrantes laborales antes de su partida acerca de sus derechos y deberes en España y sobre las instituciones ante las cuales pueden gestionarlos, que para realizar procesos de migración laboral con otros países, se autorizarán a las agencias transnacionales de intermediación

laboral públicas, privadas o mixtas para su operación, de tal forma que además de responsabilizarse por la migración laboral de los colombianos, en adelante también deberán responsabilizarse de informar al potencial migrante sobre sus derechos y deberes en el país de destino, así como sobre los procesos de migración y retorno. Esto deja claro que el Estado Colombiano delega en terceros el bienestar de su población, cuando debería hacerse responsable directamente de estas funciones, las cuales garantizan el bienestar de la población migrante laboral, previniendo que sean vulneradas dentro y fuera del territorio nacional, reiterándose de esta forma el desconociendo que se tiene sobre la importancia del Estado en los proyectos migratorios laborales de los colombianos.

En síntesis, de acuerdo a los testimonios de los funcionarios entrevistados, dentro de las principales debilidades de la política migratoria y del acuerdo migratorio laboral con España se encuentran:

- Falta de acciones que aminoren el impacto de la migración laboral en las familias en origen cuando migra uno de sus integrantes.
- Mecanismos deficientes para enviar de manera más rápida y económica las remesas a Colombia.
- Información insuficiente dirigida a la población migrante acerca de los procesos de migración para evitar la trata de personas y situaciones de vulnerabilidad de la población al llegar a destino.
- Una falta de comunicación activa, y de coordinación interinstitucional entre las diferentes entidades que intervienen en los procesos de migración laboral.
- Capacidad institucional insuficiente de las entidades responsables de la operación de los procesos de migración laboral.
- Escasez de sistemas de información que compilen la información tanto de la empresa, como del colombiano seleccionado para poder hacer una caracterización y seguimiento de esta población.

Con respecto a los retos del Estado colombiano para implementar una política migratoria integral eficaz y eficiente, los funcionarios y el experto en migración laboral identifican las siguientes:

- Capacitar al personal de las instituciones colombianas intervinientes en el tema de migración laboral, para orientar y gestionar el tema de manera oportuna a nivel local y nacional.
- Fortalecer la capacidad institucional de las entidades en Colombia para la atención de las políticas públicas frente a la migración laboral.
- Trabajar en una articulación con los Ministerios de Educación de otros países, para que sea posible compartir currículos y programas que mejoren la calificación de los trabajadores colombianos que desean migrar a otro país en el marco de un acuerdo laboral, así como lograr que los programas en Colombia, sean reconocidos en los países de destino de manera fácil, rápida y expedita.
- Generar acciones y acuerdos con los países de destino para que se mitigue el impacto familiar que tiene el proceso de migración
- Desarrollar efectivamente canales más económicos para facilitar el envío de las remesas, que permita a los migrantes laborales enviar su dinero de manera mucho más económica.
- Involucrar en la Política Migratoria el tema del retorno, desde una perspectiva constructiva para el desarrollo del país, mediante una relación de costo-beneficio.

Todo lo expuesto anteriormente muestra que pese al camino recorrido con respecto a la política migratoria en Colombia, hay mucho aún por aprender sobre la gestión de la migraciones laborales en el país, por tanto es fundamental no sólo reglamentar las acciones que permitan impactar el tema migratorio, sino ver a este fenómeno de manera diferencial, siendo el Estado capaz de reconocer las propias características y condiciones de los migrantes, considerándolos como ciudadanos, a quienes se les debe garantizar su bienestar y el ejercicio de sus derechos

fundamentales, sociales, económicos y culturales, tanto en el país de origen como en el país de destino. Igualmente deben considerarse las particularidades de cada proceso migratorio, a fin de que pueda diseñarse una política oportuna y eficiente que intervenga directamente sobre las problemáticas encontradas en los procesos migratorios.

Por tanto, el trabajo que debe adelantarse para aportar a la formulación de una política migratoria efectiva, eficiente y oportuna está por hacerse, y debe contar con la participación de todos los actores involucrados en los procesos migratorios, de tal forma que se generen espacios de diálogo que permitan una verdadera integralidad de la política social en este sentido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actis, W. (2009), Inmigrantes latinoamericanos en España: una visión de conjunto. Texto a publicar en revista *Migrações*, Nº 4, Observatorio da Imigração, Lisboa.
- Almond, G. y Powell, G. (1966), *Comparative politics: A developmental approach*. Boston: Little, Brown & Co. Traducido como *política comparada*. (1972) Buenos Aires: Paidós
- Alonso, J. (2004). *Emigración, pobreza y desarrollo*, Madrid, Catarata.
- Alonso, L. (1998), *Una mirada cualitativa en sociología*, Madrid, Fundamentos.
- Baca, J. (2009). Colombia. Una migración ordenada y regulada es agente de desarrollo. En Ministerio de Relaciones Exteriores, *Hacia la Política Integral Migratoria* (págs. 59, 67). Bogotá: Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Bohórquez, J. (2009, enero-junio), "Transnacionalismo e historia transnacional del trabajo: hacia una síntesis teórica", en *Papel Político*, vol. 14, núm. 1, 2009, pp. 273-30.
- Cárdenas, M. y Mejía, C. (2006). Migraciones internacionales en Colombia: ¿qué sabemos?, en *Revista Working Papers Series* [en línea], año 2006, núm. 30, disponible en <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/WP-No.-30-Migraciones-internacionales-en-Colombia.pdf>, recuperado: 20 de febrero de 2014.
- Castro, Y. (2005), "Teoría transnacional: revisitando la comunidad de los antropólogos", en *Política y Cultura*, núm. 23, 2005, pp. 181-194.
- Colombia, Congreso de la República (2006, 27 de diciembre), "Ley 1112 del 27 de diciembre de 2006, por medio de la cual se aprueba el "Convenio de Seguridad Social entre la República de Colombia y el Reino de España", hecho en Bogotá, el 6 de septiembre de 2005", en *Diario Oficial*, núm. 46.494, 27 de diciembre de 2006, Bogotá.
- Colombia, Congreso Nacional de la República (2011, 29 de junio), "Ley 1465 del 29 de junio de 2011, por la cual se crea el Sistema Nacional de Migraciones y se expiden normas para la protección de los colombianos en el exterior", en *Diario Oficial*, núm. 48.116, 30 de junio de 2011, Bogotá.
- Colombia, Ministerio de Relaciones Exteriores (2011, 30 de diciembre). "Decreto número 4976 del 30 de diciembre de 2011, por el cual se reglamenta el "Fondo Especial para las Migraciones" del Sistema Nacional de Migraciones y se dictan otras disposiciones", en *Diario Oficial* núm. 48.298, 30 de diciembre de 2011, Bogotá.
- Colombia, Congreso de la República (2012, 31 de julio), "Ley 1565 del 31 de julio de 2012, por medio de la cual de la cual se dictan disposiciones y se fijan incentivos para el retorno de los colombianos residentes en el extranjero", en *Diario Oficial*, núm. 48508, 31 de julio de 2012, Bogotá.
- Colombia, Congreso de la República (2013, 18 de junio), "Ley 1636 del 18 de junio de 2013, por medio de la cual de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia", en *Diario Oficial*, núm. 48825, 18 de junio de 2013, Bogotá.
- Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública (2011, 2 de noviembre), "Decreto número 4108 del 2 de noviembre de 2008, por el cual se modifican los objetivos y la

- estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo", en *Diario Oficial*, núm 48.241 2 de noviembre de 2011. Bogotá.
- Colombia, Departamento Nacional de Planeación, Consejo Nacional de Política Económica y Social, (2009, 24 de agosto), "Documento CONPES 3003, Política Integral Migratoria", 24 de agosto de 2009, Bogotá.
- Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1999, 29 de junio). "Decreto número 1128 del 29 de junio de 1999, por el cual se reestructura el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social", en *Diario Oficial* núm. 43.620, 29 de junio de 1999, Bogotá.
- Colombia, Ministerio de Relaciones Exteriores (2003, 19 de mayo), "Decreto número 1239 del 19 de mayo de 2003, por el cual se crea la Comisión Nacional Intersectorial de Migración", en *Diario Oficial*, núm 45.193, 20 de mayo de 2003. Bogotá.
- Colombia, Presidencia de la República (2014, 4 de abril). "Decreto número 682 del 4 de abril de 2014, por el cual se establecen mecanismos de protección social para los colombianos migrantes y sus familias en Colombia", en *Diario Oficial* núm. 49113, 4 de abril de 2014, Bogotá.
- D'Alessandro, M. (s. f.), "El aporte de Gabriel Almond a la ciencia política" [en línea], (<http://www.saap.org.ar/esp/docs-institucional/memoriales/Almond-Memorial.pdf>), recuperado: 24 de noviembre de 2014.
- Departamento Nacional de Planeación, (2011). Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, Bogotá. Imprenta Nacional de Colombia
- Echeverry, M., Pedone, C. y Gil, S. (2013). "Entre la estigmatización y la restricción". Políticas migratorias y discursos políticos sobre familia, migración, género y generación en países de inmigración y emigración: España y Colombia", en *Palobra*, núm 13, 2013, pp. 84-107.
- España, Ministerio de Asuntos Exteriores (2001, 4 de julio). "Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales", en BOE núm. 159, 4 de julio de 2001, Madrid.
- Garay, L. y Medina, M. (2007). La migración colombiana a España. El capítulo más reciente de una historia compartida. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.
- Glick Schiller, N.; Basch, L. y Szanton Blanc, C. (1999), *From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration*. In *Ludger Pries* (edit.) *Migration and Transnational Social Spaces*, England: Ashgate, p.73-105.
- Gómez López, D. (2011), *Una mirada estructural-funcionalista al proceso de incorporación de migrantes retornados en Colombia*, [trabajo de grado], Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Carrera de Ciencia Política.
- Guarnizo, L. (2008). Londres Latina. La presencia colombiana en la capital británica. Universidad Autónoma de Zacatecas. México.

- Guarnizo, L. (2006), Teorías, Modelos y Generalidades, en Colombia: Migraciones, transnacionalismo y desplazamiento. CES. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas, Bogotá.
- Instituto Nacional de Estadística (2013), [en línea], disponible en http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm, recuperado: 16 de agosto de 2013.
- Ioé (2010). El impacto de la crisis económica en la situación laboral de los inmigrantes marroquíes en España. Notas socioeconómicas de Casa Árabe 112010. Casa Árabe-Instituto Internacional de Estudios Árabes y del Mundo Musulmán [en línea], disponible en <http://www.colectivoioe.org/uploads/5f55e62d645791935205723a9ed77a63426ad8cd.pdf>, recuperado: 15 de septiembre de 2013
- Losada, R. y Casas, A. (2008), Enfoques para el análisis político. Historia, epistemología y perspectivas de la ciencia política. Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana.
- Mejía W. (2009), “Colombia y las Migraciones Internacionales. Evolución reciente y panorama actual a partir de las cifras” [en línea], disponible en <http://observatoriodemigraciones.org/apc-aa-files/5db832a2ba3ad8a2c6e5a9061120414a/ColMigraciones12.pdf>, recuperado: 21 de febrero de 2013.
- Mejía, W. (2010). “Panorama del retorno reciente de migrantes internacionales a Colombia”, (19 de marzo de 2010). [en línea], disponible en [file:///C:/Users/nathaly/Downloads/3_Marzo_RetornoColombianos%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/nathaly/Downloads/3_Marzo_RetornoColombianos%20(1).pdf), recuperado: 02 de septiembre de 2014.
- Mejía, W. (2011). “Reposicionamiento del tema migratorio laboral en el Estado colombiano”, *Diálogos Migrantes N°7*, 128, 135. Fundación Esperanza. Bogotá.
- “Ministerio de Relaciones Exteriores” (s. f.) [en línea], disponible en <http://www.cancilleria.gov.co/footer/join-us/introduction>, recuperado: 26 de junio de 2014.
- Muñoz, L. (2009), “Migración, retorno y crisis mundial en el contexto actual”, *Diálogos Migrantes N° 4*, Observatorio colombo-ecuatoriano de migraciones (OCEMI).
- “Naciones Unidas” (11 de septiembre de 2013). Comunicado de prensa [en línea], disponible en http://www.un.org/es/ga/68/meetings/migration/pdf/press_el_sept%202013_spa.pdf, recuperado: 02 de septiembre de 2014
- Observatorio Colombiano de Migraciones, (Julio de 2009), Encuesta Nacional de Migración Internacional y Remesas – ENMIR, [en línea], disponible en <http://www.almamater.edu.co/sitio/Archivos/Documentos/Documentos/00000082.pdf>, recuperado: 02 de septiembre de 2014.
- Ordúz, N. (2009), “Migración laboral internacional colombiana: coherencia entre migración y desarrollo”, en Serie de Investigaciones en migración. Migración Laboral, Temporal y Circular: Experiencias, Retos y Oportunidades, Bogotá, Organización Internacional para las Migraciones [OIM], pp. 151-157.

- Organización Internacional para las Migraciones. (2008), “Migración laboral”, [en línea], disponible en:
http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/activities/facilitating/labour_migration_info_es.pdf, recuperado: 24 de diciembre de 2014.
- Organización Internacional para las Migraciones [en línea], “Hechos y Cifras”, disponible en
<http://www.iom.int/cms/es/sites/iom/home/about-migration/facts-figures-1.html>, recuperado: 19 de febrero de 2013.
- Organización Internacional para las Migraciones OIM. (2013). *Perfil Migratorio de Colombia 2012*. Bogotá: Organización Internacional para las Migraciones OIM.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT, (2007). “*Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*”. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT, (2014), “Migración Laboral” [en línea]
<http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang-es/index.htm> , recuperado: 22 de septiembre de 2014.
- Ortega, E. y Peñalosa, J. (2012). Claves de la crisis económica española y retos para crecer en la UEM. Banco de España [en línea], disponible en
<http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/Documentos/Ocasionales/12/Fich/do1201.pdf>, recuperado: 02 de septiembre de 2013
- Padilla Sánchez, A. (2014), *Análisis de la política pública migratoria en Colombia sobre el retorno de la población migrante internacional* [tesis de maestría], Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Maestría en Política Social.
- Palacio, M.C., “Cambios y transformaciones de la familia. De lo sagrado a lo secular. Un asunto de reflexión sociológica”, Ponencia presentada en el Seminario Internacional sobre familia. 15 años de las Comisarias de Familia, Universidad de Caldas, Medellín, julio de 2006 [en línea], disponible en
http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/528/3_CAMBIOS_Y_TRANSFORMACIONES_DE_LA_FAMILIA_sicf15-1a_ponencia_Maria_Cristina_Palacio.pdf, recuperado: 10 de octubre de 2014
- Parella, S. (2007, julio-diciembre), “Los vínculos afectivos y de cuidado en las familias transnacionales. Migrantes ecuatorianos y peruanos en España”, en *Migraciones Internacionales*, vol 4, núm. 2, pp. 151-188.
- Pedone C.; Echeverri, M. y Gil S., “Familias que trascienden fronteras. Formas de organización familiar transnacional de la población migrante colombiana y ecuatoriana en España (en tiempos de crisis global)”, Ponencia presentada en VI Congreso Migraciones Internacionales en España. Movilidad Humana y Diversidad Social, Universidad del País Vasco, Bilbao, 11 al 13 de abril 2012.
- Pellegrino, A. (2001). ¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada. [documento de trabajo], Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales – Programa Población, marzo 2001

- Puyana Y.; Motoa A. y Castellanos A. (2009). *Entre aquí y allá. Las familias colombianas transnacionales*, Fundación Esperanza: Bogotá.
- Robayo, M. (2010), *La comunidad migrante colombiana como factor de cambio de las relaciones internacionales entre Colombia y España: Reflexiones jurídico financieras 1996-2009*. [trabajo de grado], Bogotá, Carrera de Estudios Internacionales.
- Santos M. et al. (2011), "Mujeres ausentes y cabezas de familia: realidades sociales y económicas de las familias transnacionales constituidas entre Colombia y España" [en línea], disponible en: <http://www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/avancesinvestigacion/Documents/AI63.pdf> , recuperado: 1 de abril de 2013
- "Sena", (2013). Cifras gestión acuerdo para la regulación y ordenación de flujos migratorios laborales firmado entre España y Colombia.
- Sorensen, N. (2007). *La familia transnacional de latinoamericanos/as en Europa*, [en línea], disponible en https://www.google.com.co/search?q=citas+apa&oq=citas+apa&aqs=chrome..69i57j0l5.5813j0j8&sourceid=chrome&es_sm=0&ie=UTF-8#q=La+familia+transnacional+por+Ninna+Nyberg.pdf&spell=1 , recuperado: 16 de agosto de 2013
- Vallejos, A.; Ortí, M. y Agudo, Y. (2007), *Métodos y técnicas de investigación social*, Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Vivar, C. et al. (2010, octubre-diciembre), "La Teoría Fundamentada como Metodología de Investigación Cualitativa en Enfermería", en *Index de enfermería*, vol. 19, núm. 4, pp. 283-288.

ANEXOS

ANEXO 1: Caracterización de migrantes laborales

Seudónimo	Género	Edad	Estado civil	Ciudad de origen	Estrato actual	Nivel de Escolaridad	Año de migración	Ocupación desempeñada en España	Razones para migrar	Ciudad en la que vivió en España	Año del retorno	Razones para retornar	Ocupación actual
Lucrecia Jara	Mujer	54 años	Divorciada	Pasto Nariño	3	Bachiller	2008	Empleada de servicio doméstico	Aumentar ingresos económicos a través de oportunidad laboral y mejorar el bienestar de su familia	Sevilla. Posteriormente Madrid	2012	Falta de trabajo bien remunerado en España a causa de la crisis económica y motivos familiares	Asesora en turismo en una agencia de viajes (empresa familiar).
Luisa Hortúa	Mujer	30 años	Casada	Montañita Caquetá	1	Técnico Profesional en Auxiliar de Enfermería	2007	Auxiliar de enfermería	Aumentar ingresos económicos a través de oportunidad laboral y mejorar el bienestar de su familia	Villanueva del Pardillo	2009	Por la crisis económica y de empleo en España, la empresa empezó a recortar personal.	Auxiliar de ventas en un centro de medicamentos naturales
Laura Rodríguez	Mujer	45 años	Casada	Medellín Antioquia	4	Enfermera Profesional	2008	Enfermera	Aumentar ingresos económicos a través de oportunidad laboral y mejorar el bienestar de su familia	Barcelona	2009	Motivos familiares, se sentía muy sola.	Docente en un Instituto Técnico
Alvaro Contreras	Hombre	37 años	Divorciado	Medellín Antioquia	No había retornado en el momento de la entrevista	Tecnólogo en Informática. Técnico en programación	2007	Auxiliar servicio al cliente	Aumentar ingresos económicos a través de oportunidad laboral	Barcelona	Estaba en proceso de retorno al ser entrevistado. Desde noviembre de 2014 retorno la país	Desea retornar porque la situación laboral en España esta muy difícil. Los trabajos son solo por temporada pero no tiene nada estable.	No había retornado en el momento de la entrevista
Javier Cárdenas	Hombre	42 años	Casado	Pradera Valle	2	Ingeniero electricista. Técnico profesional en instrumentación y procesos industriales	2008	Técnico en mantenimiento	Aumentar ingresos económicos a través de oportunidad laboral y mejorar el bienestar de su familia	Guissona	2011	Motivos familiares. Ganaba bien, pero no se sentía satisfecho estando solo.	Interventor en una Empresa de Energía

ANEXO 2: Caracterización de funcionarios y experto en migración laboral

Institución que representa	Área	Tiempo que lleva en la institución
Universidad Tecnológica de Pereira	Maestría en Migraciones Internacionales	13 años
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Dirección de Empleo y Trabajo	10 años
Ministerio del Trabajo	Movilidad y Formación para el Trabajo	3 años

ANEXO 3: Guion de entrevista a migrantes laborales

1. Trayectoria migratoria

- ¿Qué lo/a motivó a migrar?
- ¿Por qué decidió migrar a España?
- ¿Cómo se enteró de las convocatorias laborales a España?
- ¿Cuándo decidió migrar, lo consultó con alguien en su familia o entorno? ¿Con quiénes?
- ¿Considera que migrar fue una decisión acertada o desacertada? Por qué?
- ¿Qué factores considera positivos y negativos de su partida?
- ¿Actualmente mantiene usted algún vínculo con el país del que regresó?

2. Proceso de Vinculación Laboral

- ¿Fue informado sobre el proceso de migración laboral antes de viajar a España?
- ¿Quién le entregó la información?
- ¿De qué forma la recibió?
- ¿Qué tipo de información recibió?
- ¿Fue útil para su proceso de migración la información entregada?
- ¿Cómo se desarrolló su contrato laboral en España?
- ¿Recibió algún tipo de ayuda para resolver las situaciones que se le presentaron?
- ¿Por parte de quién la recibió y de qué forma?
- ¿Requirió apoyo del Estado colombiano estando en España? ¿Para qué situación? ¿Recibió el apoyo esperado?
- ¿Requirió apoyo del Estado español estando en España? ¿Para qué situación? ¿Recibió el apoyo esperado?
- ¿Cuándo decidió migrar, alguien lo apoyo en el proceso? ¿En caso afirmativo, quién le apoyo y de qué forma?
- ¿Conoció iniciativas del Estado Colombiano para apoyar al migrante colombiano? ¿Cuáles?
- ¿Participo en redes sociales de migrantes colombianos? ¿Cuáles?
- Además del vínculo laboral en España, ¿tuvo acceso a otros apoyos económicos o sociales para usted o su familia? En caso afirmativo, ¿Por parte de quién?

3. Trayectoria laboral

- ¿En qué trabajó?
- ¿Cambió de trabajo en España?
- ¿En los lugares en los que trabajó, respetaron sus derechos como trabajador?
- ¿Tuvo algún tipo de acompañamiento en España con respecto al cumplimiento de las condiciones laborales y sus derechos como trabajador?
- ¿Se sintió discriminado en su trabajo? En caso afirmativo, ¿de qué forma?
- ¿Trabaja actualmente en Colombia? En caso afirmativo ¿En qué? ¿La experiencia adquirida en España ha sido reconocida en el lugar donde trabaja?

4. Trayectoria jurídica

- ¿Cuándo se fue, con qué tipo de visado migró? ¿Cómo lo obtuvo?
- ¿Con qué estatus migratorio retorno?

5. Retorno

- ¿Cuáles fueron las principales razones para retornar a Colombia?
- ¿Cuáles eran sus expectativas al retornar a Colombia?
- ¿Qué información recibió con respecto al retorno?, ¿le fue útil al regresar?
- ¿Al volver a Colombia, acudió a alguna institución en busca de apoyo o información?
- ¿Recibió el apoyo que esperaba?
- ¿Ha recibido apoyo del Estado con respecto a seguridad social, capacitación, búsqueda de empleo, emprendimientos, educación o certificación de competencias laborales adquiridas?
- ¿Qué apoyo específico le gustaría recibir por parte del Estado como migrante retornado?
- ¿Sabe que hay una Política Integral Migratoria en Colombia?, ¿conoce sus objetivos y planteamientos? ¿Cómo ha sido la adaptación a la sociedad colombiana después de haber vivido en otro país? ¿Ha encontrado apoyo en este sentido? ¿por parte de quién?

ANEXO 4: Guion de entrevista a expertos en migración laboral

Ejecución del Acuerdo para la Regulación y Ordenación de Flujos Migratorios Laborales:

¿Cómo participa la institución que representa en el Acuerdo para la Regulación y Ordenación de Flujos Migratorios Laborales entre España y Colombia?

¿La entidad donde trabaja, ofrece algún tipo de información a los migrantes laborales antes de partir del país hacia España para cumplir con su contrato laboral?

¿La Institución donde trabaja ha gestionado acuerdos de cooperación internacional para el control de los flujos migratorios laborales?

¿Existe algún tipo de regulación o control desde la Institución que representa, con respecto a la migración laboral en el marco del Acuerdo para la Regulación y Ordenación de Flujos Migratorios Laborales entre España y Colombia? De no ser así, ¿Sabe cuál es la institución responsable de hacerlo?

¿La entidad que usted representa se articula con otras entidades públicas y/o privadas para ejecutar acciones conjuntas con respecto a la migración laboral? En caso afirmativo ¿Cuáles son?

¿Qué acciones llevan a cabo?

¿En el marco de migración laboral a través del Acuerdo con España, la entidad donde trabaja ha recibido copia del contrato laboral por parte de las autoridades españolas en el marco del Acuerdo?

¿Cuál considera usted que es la fortaleza del acuerdo con respecto a la migración laboral en Colombia?

¿Cuál considera usted que es la debilidad del acuerdo con respecto a la migración laboral en Colombia?

Sobre la política integral migratoria:

¿Qué estrategias y acciones se han desarrollado a través de la entidad que representa en el marco de la PIM, para apoyar a los migrantes laborales en España?, ¿En qué consisten?, ¿Cómo se han dado a conocer a los migrantes colombianos que viven en España?

¿Qué estrategias se han desarrollado a través de la entidad que representa en el marco de la PIM para apoyar a los migrantes laborales retornados desde España? ¿En qué consisten?, ¿Cómo se han dado a conocer a los migrantes retornados?

¿Qué aspectos considera que deberían tenerse en cuenta para el beneficio de los colombianos migrantes laborales?

¿Cuál considera usted que es la fortaleza de la PIM, con respecto a la migración laboral en Colombia?

¿Cuál considera usted que es la debilidad de la PIM, con respecto a la migración laboral en Colombia?

¿Hay algún mecanismo de seguimiento al CONPES 3603 en la institución donde trabaja con respecto a las actividades que deben desarrollar para el beneficio de los migrantes laborales?

¿Cuáles son las diferentes fuentes que consulta la institución que representa para tener información correspondiente a los colombianos que han migrado a España y a los que han retornado?

¿Cómo se formulan estrategias y se toman las decisiones en materia migratoria en la institución que representa?

¿Cuáles considera que son los principales retos del Estado Colombiano con respecto a la migración laboral?

¿Cuáles considera que son los principales obstáculos para la ejecución de la PIM?

¿Cuáles considera usted que son las principales necesidades que tienen los migrantes laborales en el país de destino?

¿Cuáles considera usted que son las principales necesidades que tienen los migrantes laborales cuando retornan al país?

ANEXO 5: Entrevista a Alvaro Contreras

Entrevistadora: Buenas tardes, comencemos con el desarrollo de la entrevista. Qué te motivó a migrar?

Alvaro: Primero que todo me llamo la atención la oferta laboral en el sentido que incluía de que la empresa básicamente se hacía cargo de los trámites de permiso de trabajo, de residencia, a mí personalmente eso me brindo como seguridad y tranquilidad, básicamente eso fue lo que más me motivo de la oferta.

Entrevistadora: Y cuándo decidiste migrar lo consultaste con alguien de tu familia, con algún amigo?

Alvaro: Inicialmente lo consulte con toda la familia, luego con muy pocos amigos, los más allegados, más que todo lo veía yo como una decisión personal, pero esencialmente con la familia y a partir de ellos pues si ellos estaban de acuerdo pues si tomaría la decisión, que luego la tomé.

Entrevistadora: Con quién vivías antes de migrar?

Alvaro: Vivía con mi mamá mi hermano y mi abuelita .

Entrevistadora: Con quién vives allá en España?

Alvaro: Vivo solo.

Entrevistadora: Consideras ahora que estas allá en España que migrar fue una decisión acertada o desacertada?

Alvaro: Viéndolo en términos laborales fue acertada porque no puedo negar que entre lo que cabe fue bien realmente, muy bien. Hubo pequeñas incidencias pero bueno como pudo haber pasado en cualquier otro tipo de convocatoria de migración laboral como esta, pero en general fue acertada, personalmente no mucho pero bueno esas son cosas personales, pero en lo que tiene que ver con la convocatoria laboral sí.

Entrevistadora: Por qué fue desacertada para ti?

Alvaro: Porque personalmente tenía algunos proyectos familiares, tipo por ejemplo de vivienda como laborales, entonces cuando tome la decisión junto con mi familia de aceptar la oferta laboral, la idea era apostar por seguir con esos proyectos pero buscando de pronto un poco acelerar o mejorar estos proyectos, pero desafortunadamente cuando llegamos todos aquí al cabo de casi un año empezaron a darse las cosas propias del país, pues que en vez de favorecernos pues lo que hizo fue de pronto complicarnos las cosas, y bueno los que continuamos, pues continuamos con la esperanza de que mejorará la situación, y por eso esperamos y seguimos esperando, y bueno una cosa lleva a la otra, entonces por eso digo yo que personalmente no mucho, porque no me puedo quejar, he tenido dentro de lo que cabe: trabajo. Pero no un trabajo continuo sino debido a las mismas circunstancias, por temporadas, porque ya los contratos cambiaron la forma, los tiempos y entonces pues si se hubiese sabido que iban a haber estos percances pues hubiese continuado mejor en Colombia en el empleo que tenía y bueno en el proyecto y de pronto hubiera sido más continua la cosa, porque estando aquí han habido muchos altibajos y claro no te permite avanzar, igual y debido a la distancia genera un poco de retraso, pero en general ha estado bien, no se ha avanzado mucho pero ahí vamos.

Entrevistadora: Ósea que después de Europcar tu cambiaste de trabajo?

Alvaro: Sí, nos vimos obligados a cambiar porque allí digamos que inicialmente, no sé, supongo yo que eso no está supongo yo, escrito en ninguna porque la propuesta fue diferente pero inicialmente nos garantizaron un año, y el año no se cumplió por las dificultades del país y la empresa y debido a que ellos buscaban unas garantías mejores económicas para ellos como empresa y pues al año no nos garantizaban lo que teníamos por el contrario, nos dijeron que necesitaban reducir el personal con lo cual es claro todos hemos cambiado totalmente, si habíamos pensado en una estabilidad en X tiempo pues esa estabilidad de un momento a otro se vio afectada y claro ya es muy difícil plantearse una situación laboral y todo lo que eso conlleva con estos percances porque ya era de cuenta de cada persona que estaba aquí ver de qué manera podía continuar o replantearse regresar o cambiar de sitio.

Entrevistadora: Y qué otros tipos de trabajos tuviste?

Alvaro: Afortunadamente yo antes allí trabajaba con un aerolínea, esa experiencia me permitió acceder a un puesto de trabajo con el aeropuerto. Yo estaba trabajando con Europcar en el aeropuerto por el manejo del inglés pues allí se necesita personal administrativo y atención al cliente que manejara el inglés para atender este tipo de clientes y debido a que al año ellos necesitaban reducir plantilla pues pude empezara a trabajar en una compañía aérea en el aeropuerto gracias a la experiencia con la que venía de Colombia pude acceder porque particularmente aquí en Barcelona Cataluña hay unas condiciones especiales para acceder a cada puesto de trabajo, son diferentes, no es lo mismo en Madrid que en Barcelona, así tengas tu tarjeta de residencia, tengas tu documentación legal, hay otros protocolos sociales, políticos que aquí imponen por decirlo de alguna manera, y no lo digo yo, es lo que sucede.

Entrevistadora: Pero esos trabajos temporales que has tenido te han permitido mantener tu visa de trabajo?

Alvaro: Si, tengo una residencia permanente, es un tipo de residencia con la cual solamente la renuevo cada 5 años pero al acceder a la permanentemente después de haber satisfecho unos requisitos anteriores complicados y cada vez más ajustados, yo por ejemplo para renovarla no me exigen estar laborando o cotizar a la seguridad social de aquí, simplemente por tener la tarjeta de residente permanente voy y la renuevo este o no esté trabajando, este o no cotizando y me la dan, cada 5 años la renuevo y partir de ahí puedo solicitar la nacionalización o la ciudadanía que es lo que tengo en trámite.

Entrevistadora: Y en esos lugares que has estado en Europcar que fue a través del convenio con España y las otras empresas con las que has estado consideras que te han respetado tus derechos como trabajador?

Alvaro: No totalmente digamos que de un 100% hablemos de un 70% u 80%.

Entrevistadora: Por qué?

Alvaro: Porque lo que te comentaba: anteriormente hay unas características especiales y particulares en Cataluña que es en la parte del dialecto aquí se habla catalán, la otra es el país de origen de donde vengas, no porque en el caso mío que sea colombiano sino simplemente el hecho de que seas de afuera, inclusive que seas español pero que seas de otra región, aquí tienden a estigmatizar y hacer a un lado ósea si no eres catalán nativo te excluyen un poco, y así llevo mucho tiempo aquí tengas tu documentación al día, permiso de residencia o hasta nacionalidad, hasta hayas aprendido el dialecto de ellos, hecho cursos sacado el nivel correspondiente en la escuela de idiomas...si no eres nativo muchas veces te descartan que es lo que me ha pasado a mi actualmente, a mí y a otros compañeros que hemos compartido la misma experiencia, entonces ya no es algo que se deba del país que vengas, es algo propio de aquí, una cosa particular que manejan en esta ciudad. Por eso cuando veníamos con Europcar con el contrato indefinido, digamos esa garantía laboral ese apoyo legal, pues yo venía con unos plazos manejados de estar aquí de 1 a 3 años, con esos 3 años para mí ya era el tiempo justo y adecuado para poderme regresar a Colombia y con el ahorro que hubiese hecho más la experiencia laboral, pero desafortunadamente no fue así, tuve que mirar otras opciones y en esas opciones me encontré que después de salir de Europcar, la realidad es totalmente diferente te cuento, es una realidad de que aunque legalmente tienes tu documentación y todo, no puedes acceder igualmente a las mismas ofertas laborales en igualdad de condiciones como otras personas a nivel general, ósea tiene que ser completamente de aquí o hacerte al dialecto y a la filosofía pero aun así tienes dificultad, entonces eso ha sido muy complicado, algunos amigos míos si me lo han dicho, no sé cómo has hecho o tienes suerte, porque aunque he tenido trabajos temporales por cada verano o invierno, dicen al menos tu los tienes...hay muchos de nosotros que tenemos problemas con la documentación, hemos homologado títulos de estudio, técnicas, carreras, bueno lo que cada uno tiene y todo lo que conlleva esos tramites que son muy dispendiosos y complicados acá, y te siguen llamando ósea cómo haces, bueno no es fácil pero bueno una cosa con la otra y un poco la experiencia ayuda y ese don de gentes que digamos que de alguna forma nos acompaña y tenemos por naturalidad pues ayuda un poco.

Entrevistadora: En ese sentido cuándo tú te has sentido en esa situación de discriminación un poco has necesitado el acompañamiento de alguna autoridad colombiana, te ha acompañado alguna autoridad colombiana estando allá en España?

Alvaro: Yo personalmente siempre he tratado de estar en contacto con el Consulado de Colombia aquí en Barcelona, tanto así que hice mi inscripción consular y estoy registrado como que vivo, resido, trabajo y todo lo demás allá, y en las elecciones me he inscrito y participado voluntariamente. Pero también sé de primera mano que el consulado como tal esta para ayudarte en la medida de lo posible pero también tiene sus limitaciones.

Entrevistadora: Y de alguna autoridad española que hayas necesitado apoyo estando en España has recibido ese apoyo? Lo has buscado?

Alvaro: Te soy sincero las conozco porque digamos que una habilidad que se desarrolla cuando estás aquí es de ser autosuficiente de mucha iniciativa para informarte muy bien porque si no lo haces cada vez que vas a un institución pública la información no es muy clara, muy transparente, y entonces si no te informas por ti mismo nunca sabrás como puedes realizar el trámite y tampoco es que te ayuden mucho, entonces yo de buscarla a no ser de que sea muy necesario tengo que informarme y uno mismo insistir para que se cumplan los debidos pasos, porque si no de otra manera en la primera intervención o dialogo con una persona sea de carácter público o privado te corta, ósea no te dejan pasar pero muchas veces pasa con uno, gente de aquí ósea ya es algo de cultura, porque muchas veces te encuentras funcionarios que se ponen un puesto específico para una tarea específica pero te encuentras que esa persona no conoce sus labores mínimas, ósea simplemente te dice que no lo sabe y que no puede hacer nada, entonces te encuentras con esa impotencia, hasta que no vayas e investigas buscas de qué manera puedes pasar esa barrera informativa y medios y logística para poder avanzar al siguiente y así sucesivamente hasta poder llegar a lo que puedes conseguir llámese un trámite sencillo administrativo de hacer un registro, de hacer una reclamación en general. Entonces yo evito buscar este tipo de ayudas que las hay y están expuestas públicamente pero que en la práctica en la realidad es de difícil acceso, si realmente uno necesita ese medio tiene que esforzarse mucho para conseguirlo.

Entrevistadora: Con respecto a esa información que tu mencionabas anteriormente antes de viajar tu fuiste informado sobre tu proceso de migración laboral antes de salir de Colombia?

Alvaro: Si

Entrevistadora: Quién te informo de eso?

Alvaro: No recuerdo detalles pero básicamente fue personal del Sena inicialmente y luego se contrasto con el personal de recursos humanos que vino fue a Bogotá después de que hicieron la preselección entrevista y seleccionaron, se hizo como el contraste en una mañana en un salón de tanto la información que el Sena nos daba inicialmente como la que luego ellos de primera mano nos estaban dando.

Entrevistadora: Ósea te dieron una charla, que tipo de información te daban esa esa charla?

Alvaro: Nos dieron la charla informativa verbal y luego unos folletos y a partir de esos folletos yo personalmente preguntaba cada uno, porque claro si está escrito hay una referencia para uno reclamar o hacer referencia cuando llegáramos a España, porque una cosa es la que se dice allí en caliente por decirlo así y otra ya estando acá. Por ejemplo, una de esas que nos pasó a algunos era por ejemplo que a algunos compañeros, comentaban que les habían dicho en Bogotá que había un acompañamiento de alojamiento inicial por una semana mientras las personas se ubicaban y cuando llegamos aquí el primero día sobre las 4 de la tarde, eran las 5 cuando nos metieron a una reunión y era una reunión larga, a las 7 levantamos la mano...venimos supercansados, llevamos muchas horas de vuelo y nos dijeron: ah bueno, entonces nos veos mañana 8 de la mañana y todos preguntamos... y donde nos quedamos?...ah no, eso lo tienen que solucionar ustedes...si me entiendes?, detalles como esos, ese fue el primer incidente que tuvimos, para algunos fue traumático, y cosas así que a ellos les habían dicho. Yo si lo escuche porque en la reunión nos dijeron, pero yo personalmente lo dudaba, pero bueno si es así genial. Yo sé que no dijeron directamente: les vamos a dar alojamiento, no. Hasta allá no, pero si acompañamiento o algo así, pero es que ni lo uno, ni lo otro. Entonces información si hubo, tanto del personal del SENA que estuvo en el proceso, incluso en la medida que la empresa les haya facilitado y por ende, cada persona por iniciativa propia, y un poco de astucia o malicia o yo que sé, contrastarla allí con estas personas antes de salir para no irse un poco a la deriva. Obviamente uno siempre tiende a confiarse 100% tanto del SENA como de estas personas que es algo que está todo dentro de lo debido y tal, pero a veces no se escapa que haya cosas que pueden fallar como

estas, pero lo demás a empresa cumplió, lo básico cumplió, la documentación en sí estuvo bien y por lo otro hubo unos desfases que bueno.

Entrevistadora: Consideras que la información que te entregaron fue útil?

Alvaro: La información básica esencial en cuanto a la parte laboral, sí fue totalmente útil. De eso a nada, yo digo que sí. Pero si faltó de pronto ampliar, tampoco hace falta entrar en muchos detalles, pero si un poco, y que ese poco sea sustancioso y clave. Yo creo que eso es lo que cada persona mínimamente esperamos cuando se enfrenta a un tipo de experiencia como esa, porque ten en cuenta que muchas personas, éramos la primera vez que íbamos a hacer esto, y mucho que veníamos a un país donde todo es totalmente diferente y que bueno, que podíamos tener inconvenientes, cualquiera. Pero no, pues la información básica laboral estuvo bien, ya lo otro nos toco empíricamente a nosotros abordarla aquí, en la calle, inicialmente andar juntos. Porque recién llegado nosotros acá, pues digamos que la apatía un poco al extranjero se nota, ya cambio un poco pero digamos en esa época si estaba un poco marcada, mucha gente la paso muy mal sobre todo las mujeres.

Entrevistadora: Tu contrato laboral como se desarrolló al llegar a España?

Alvaro: El contrato lo firme en Bogotá. Ósea lo que se llama aquí un contrato de origen, el cual se tenía que ser firmado allá porque esta empresa había pedido un permiso a la oficina de empleo de aquí para poder hacer este tipo de contratación que tiene que ser de origen, por ende les daban esa autorización y les daban una subvención por cada persona que contrataban. Claro ellos como tal, tenían que hacerlo tal cual como les marcaba la ley migratoria acá en España para no perder esas ayudas que les ofrecía el gobierno aquí en ese entonces por realizar esos contratos en origen. Se desarrolló normal dentro de los plazos, tanto el contrato laboral, como la documentación de residencia, la homologación del permiso de conducir, todo estuvo muy bien.

Entrevistadora: Recibiste apoyo de la empresa cuando lo necesitaste para las situaciones que se presentaron posteriormente?

Alvaro: El personal de recursos humanos en Barcelona, que estaba en ese momento asignado al contingente se mostró atento y amable y dispuesto. Siempre nos decían de cualquier incidente porque claro sabían que no teníamos conocimiento de cómo desenvolvemos. Siempre nos lo dieron, digamos que siempre estuvieron muy pendientes de la parte legal, de la documentación, pero ya en la particularidad de cada uno, del alojamiento, de extravió, que a una compañera a robaron, esas cosas digamos no mucho. Digamos nos decían, eso resuélvelo tú, por tu cuenta...cuando mis compañeros iban a buscar la ayuda les decían, a pues si necesitas uno o dos días de descanso te lo damos, pero te los descontamos para que hagas lo que tengas que hacer. Pero para lo del permiso de residencia y conducir, nos llamaban, nos enviaban correos electrónicos, estaban muy pendientes porque, claro, era una responsabilidad que ellos ya habían adquirido con la oficina de empleo aquí, de que si nos traían debían acompañarnos en el trámite de esto hasta finalizar todo con éxito. A partir de ahí, cada uno como dicen aquí, tenía que buscarse la vida, tenía que solucionar sus cosas solito. En parte lo entiendo, estábamos muy recién llegados y cada cosa nos parecía complicada porque no sabíamos cómo desarrollarla, no queríamos cometer errores, tampoco queríamos meternos en problemas, entonces claro, ese era el temor que nos inundaba.

Entrevistadora: Conociste alguna iniciativa del estado colombiano para ayudar al migrante colombiano?

Alvaro: Últimamente si, empecé a notar la creación de la página web de redes Colombia, que me inscribí y todo el rollo, es decir, había muchos connacionales que cuando necesitamos algún trámite, sobre todo en la parte de prestaciones sociales del cobro del subsidio de desempleo, hay inconvenientes miles, es decir a cada persona le pueden pasar situaciones muy diferentes para un mismo caso, pero es porque aquí sucede así, depende de qué persona te toque, te pide esto y lo de más allá, aunque no sea necesario o aunque el procedimiento no lo indique, pero lo hacen así. Entonces allí te encontrabas, en la oficina de un consular, personas que por x o y, notabas...ah mira esta persona la vi entrar, la vi salir, entonces le comentabas: mira es que pasó esto, me sucedió aquello. Entonces la oficina consular, yo sí puedo dar fe al menos, que estas inquietudes les llegaban y ellos se preocupaban. Claro diariamente era la lluvia de maltratos, de gente que no sabe qué hacer...de pronto la oficina no está preparada o el cónsul no tenía los medios

adecuados, o la capacitación, o el marco legal...no sé cómo explicarlo porque no entiendo de eso. Pero se notaba esa incertidumbre, que llegaban las personas allí con todas sus inquietudes, con esas distracciones, con esa problemática y te encontrabas que allí, digamos que no te podían atender, no porque no quisieran, sino porque dentro del consulado solo podían hacer cosas específicas y ya. No podían salir de allí porque al ser una representación del estado, tenían muy delimitadas sus funciones y de ahí no podían salir, entonces ellos las iban recogiendo de la mejor manera posible y supongo que la adjudicarían a quien pudieran hacerlo y de ahí empezaba a haber una retroalimentación, entonces poco a poco, un poco lento, pero bueno así funciona todo, se empezaron a dar pequeños cambios: la página de Redes Colombia, colombianos por aquí, más o menos que personas de nuestra ciudad están en Barcelona, o están en Zaragoza o están en Lleida, o está en Madrid y tratar de hacer vínculos y compartir en esa red experiencias y anécdotas de algo que haya pasado particular que de pronto es algo que le haya pasado a otra persona que se pueden solucionar en común. Eso lo empezaron a hacer bueno, fue y es una buena iniciativa porque digamos, legalmente no puede hacer mucho pero si al menos ponerte una herramienta, una plataforma social por lo menos donde ustedes así puedan al menos conectarse y así poco a poco las personas iban contando sus experiencias y así las cosas ya se han ido mejorando, ya se ve un poco más de presencia del estado en el consulado, yo recuerdo que antes iba al consulado y tenía la apariencia de una oficina como cualquier otra, pero no invitaban mucho a volver, se veía muy sobria, se notaba de pronto que las personas estaban un poco desorientadas...sabían su tarea pero no podían hacer mucho entonces como que no estaban con mucha disposición y ganas de atender a las personas por no saber qué hacer.

Entrevistadora: Y en esas redes sociales de Redes Colombia es la única en la que has participado?

Alvaro: No, inicialmente yo he estado muy pendiente desde el consulado de ese tipo de actividades sociales, cada que he podido y el tiempo me lo permite, pues asisto, participo, por eso inicialmente fue esa. Hay otra que se llama...no recuerdo el nombre exacto, esta es de Medellín, es una organización sin ánimo de lucro, se llama Careta, y tiene una especie de convenio entre Medellín y Barcelona de intercambios culturales, de música, de danza, cosas así. Entonces que hacen, a veces desarrollan actividad de Medellín en Barcelona y de Barcelona en Medellín pequeñas, entonces son intercambios...hay una red me apunte, y vía correo electrónico te llega alguna información donde puedes participar, o si no puedes participar porque no puedes aportar porque no conoces de tema, por lo menos puedes asistir, entonces en esas dos concretamente he estado porque he visto que son oficiales primero que todo, y segundo es la que he notado que más se mueve, porque paralelamente a estas dos hay muchas pequeñas redes, pero la mueven personas particulares, entonces no me interesa tanto porque se moverá de acuerdo a la personalidad de esta persona que lo haga entonces no me genera mucha credibilidad. Me interesa más que sea más claro y transparente para mí y que si yo tengo un connacional, un amigo para compartirle, sea algo que pueda compartirle con total tranquilidad, por ejemplo, a las actividades que ahora el consulado envía cada semana, cada quince días, mira yo se las comparto a mis amigos, o el 20 de julio que lo celebran aquí en Barcelona en el puerto, pues ya casi una cita que se ha vuelto obligatoria porque allí nos encontramos todos, y esto lo organiza el consulado entonces esas cosas así me gustan.

Entrevistadora: Ósea que esto te ha permitido ampliar tus redes sociales colombianas?

Alvaro: Sí, de estar solo a tener algunas amistades, si es verdad, no tengo muchas porque hay algunos o viven muy lejos o tienen muchas dificultades para moverse, algunos no vinieron con las facilidades que vinimos nosotros, entonces son temas delicados. Entonces si he hecho un poco más de amistades, no muchas, y ha sido gracias a eso, buenas amistades y básicamente lo que se hace es reunirnos, compartir experiencias, y ayudarnos porque no nos queda de otra.

Entrevistadora: Además de ese vínculo laboral que tuviste con España, tuviste acceso a algún otro beneficio económico o social para ti o tu familia allá en España o acá en Colombia?

Alvaro: En España, aparte de la ayuda social a la que tienes acceso en primera instancia es la que uno mismo genera por haber trabajado, ósea el subsidio de desempleo, pero con el pasar del tiempo, los requisitos se han vuelto más difíciles, entonces el acceso no es tan fácil, básicamente si uno trabaja aquí y cumple los requisitos mínimos para ganarse el subsidio, pues digamos que uno

se puede “sostener”, pero digamos para uno sostenerse lo ideal son dos personas como mínimo, porque son muchos gastos que cubrir y aquí todo se cobra directamente de la cuenta del banco, aquí le sacan a uno de la cuenta y si no tiene dinero inmediatamente le están cobrando el pago mas los intereses. Después del subsidio laboral, ya luego sigue lo que es la pensión social, pero volvemos a lo mismo, actualmente y anteriormente pasaba, los servicios sociales están muy saturados, no todo el mundo puede acceder y al acceder, porque es normal y lo entiendo perfectamente, porque eso puede pasar en mi ciudad, pues le dan prioridad a la gente de aquí, que es lo normal, entonces es complicado, aquí lo único fijo es (entre comillas) “si cotizas un año de....(mala comunicación)...continua:...mientras accedes a otro empleo si es que puedes, y eso bajo unas condiciones, no es que me siento y empiezo a recibir, no, tienes que estar buscando empleo, presentándote a la oficina, y llevar un reporte conforme te has presentado sino te suspenden el subsidio, antes no lo controlaban, ahora si, antes no había mucho fraude, muchos funcionarios no hacían sus tareas de seguimiento entonces algunas personas abusaban. Ya hay mucho control. Entonces si no tienes eso y tienes que acudir a la parte social pues te vienes abajo, y le ha pasado a muchas personas, como ya la parte laboral no la tienen, pues han tenido que irse, regresarse o irse a otra ciudad o comenzar en otro sitio porque básicamente es invivible, y te multan por todo.

Entrevistadora: Tú me decías en el correo que quieres volver en noviembre, que te motiva a retornar?

Alvaro: Yo la última vez que regrese fue en el 2011 y en ese tiempo que regrese, pues casualmente salió una oferta laboral y pensaba quedarme, pero como te había comentado, desde el 2009 inicie el trámite de ciudadanía, es un trámite que en el papel legal tiene un tiempo estimado de 6 meses a un año para su ejecución, pero en la realidad se puede ir de 3 a 5 y hasta 6 años. Porque se tarda tanto?. Digamos que lo hacen para que la gente se canse, desista, cosas así...no sé, pero es lo que parece, porque en la página del ministerio de justicia dice trámite de 6 meses a un año para lo que se demora, porque para los documentos que piden...pues bueno. Pero pasar de 3 años a 6 años es algo que uno no se imagina pero es lo que pasa. Quiero regresarme porque la situación de empleo está demasiado complicada. Ahora el 30 de septiembre termine una temporada laboral, ósea estaba trabajando por suerte a tiempo completo para una empresa alemana, y suerte que fuera alemana porque hubiera sido de aquí no creo que hubiera obtenido el puesto, porque volvemos a los mismo, en esta alemana básicamente me pedían experiencia e inglés, como tenía las dos cosas más los sistemas, en esto siempre algo de informática y sistemas tuve suerte y pude acceder al puesto por 6 meses, desde el principio te lo dicen: te vamos a dar un contrato por verano, 6 meses empieza este día, se acaba este día y ya no hay más. Esta todo dentro de los legal, cotiza, luego puedes pedir tu subsidio, ósea todo lo básico está incluido. Entonces porque me quiero regresar y ya lo comunique al consulado y me apunte al retorno voluntario, me lo aprobaron, lo que pasa es que de lo que he leído y se resume así, de pronto me equivoco, es que tenga un acompañamiento cuando regrese en la parte de búsqueda de empleo, capacitación y no sé si estudio y vivienda, bueno pues hasta allá no se...algo así. Rellene los datos del formulario en la página de la cancillería, luego recibí un correo donde decían que me lo aprobaban con un código y a partir de ahí, me dice que esa aprobado pero no más, es decir, no sé qué tengo que hacer con eso, no sé si lo tengo que presentar, no sé si lo tengo que guardar, no se lo tengo ahí. Es que en consulado me dijeron que ese trámite lo tenía que hacer personalmente en la página web y ahí ya le indican lo demás. Hay una breve reseña de los diferentes tipos de retorno que hay, yo creo que estoy en el tercero que es voluntario con busca de apoyo o acompañamiento. No he ido al consulado porque la información que me dieron fue esa, que a partir de ahí me llegaba la información....no sé qué hacer, ya llegare allí y empezare a ir a los sitios, porque uno de esos decía que tenía una especie de acuerdo con las cajas de compensación y yo allí estaba apuntado a Confama, yo llame a Confama y pregunte y les dije mire esta parte, esta descrito y no tenían ni idea, entonces yo mejor me quedo callado y cuando este allá no se con quién consultare pero allá estaré, entonces la idea es regresar en noviembre porque ya termine mi contrato laboral, y si me quedo más tiempo es tiempo que debo estar pagándome el sostenimiento y todo eso, y eso es dinero y no tengo mucho para eso, ósea podría quedarme un mes más pero prefiero no hacerlo porque no estoy haciendo nada, entonces prefiero regresarme en noviembre, aprovechar y pasar

la navidad con mi familia, con mi hija, cuando ya esté un poco climatizado otra vez al horario y todo esto, organizar un poco y empezar a buscar empleo e ir al Fondo Nacional del Ahorro a buscar un poco de asesoría o a Bancolombia y mirar un proyecto de vivienda y mirar lo que piden para empezar a hacer el ahorro, la cuota inicial y toda la cosa, que desde aquí yo lo he estado revisando por encima, más o menos estoy informado pero bueno, la mayoría hay que hacerlo en persona o dejar una persona encargada, pero mi abuelita es muy mayor y no podría hacerlo.

Entrevistadora: Qué expectativas tienes al regresar a Colombia?

Alvaro: Llegar y encontrar un empleo, ojala digamos que en buenas condiciones, básicamente encontrar un empleo, empezar por algo y ya está...ya me iré ubicando. Lo otro es empezar el proyecto de vivienda aquí me interesa mucho, porque es algo que deje empezado cuando salí, no lo termine y pues mira ha pasado todo este tiempo y se quedó en el aire, eso básicamente. Después de eso que es algo más personal, un proyecto más familiar en mi caso, me gustaría mucho depende de las oportunidades laborales que tenga, no se replicar, compartir la experiencia que he tenido aquí, sea institucionalmente, laboralmente. Yo antes participaba mucho en un grupo juvenil de Confama, parroquiales, hacia manuales, llevaba grupos, cosas así, no sé. Sé que no es algo significativo grande, pero personalmente pues me llena y me gustaría hacerlo. Con los pocos amigos que tenemos en Colombia han venido algunos a hacer turismo y en lo que he podido pues les he ayudado...en el trámite de visados, porque al trabajar en el aeropuerto pues me tocaba hacer inmigración, tratar temas muy delicados, y eso me permitió adquirir una mayor experiencia, entonces tanto acompañarles acá como asesorarles en el trámite de obtención de la tarjeta de residencia, como de visado, como para las personas que estaban aquí, como para las que venían y eso ha sido algo gratificante porque puedes ayudar un poco a tus amigos, a un familiar sobre todo para que no tengan dificultades o cometan errores que aquí son delicados porque lo de siempre, terminas o en la cárcel o deportado.

Entrevistadora: Esperas recibir algún apoyo específico del estado colombiano cuando vuelvas?

Alvaro: Si no lo hay me gustaría la verdad. Ya sé que es pedir mucho, no soy el único. Hablemos muchas personas en situaciones similares, pero si no lo hay me gustaría que lo hubiera porque son muchos años y a estas alturas me voy a estancar, no?. Haber profesionalmente he ganado mucho, pienso yo que eso lo podría aprovechar mucho, pero personalmente y en las cosas que ya te comentaba al principio, las tengo estancadas y no las he podido desarrollar. Estando acá falleció mi mamá por ejemplo y eso fue un lapso que me bloqueo mucho, me saco del rumbo un tiempo y eso me genero muchas dificultades y con mi familia como somos pocos...necesitaban una persona que sea más ágil, mas despierta y que lo haga bien, y ese soy yo pero yo no estaba allí, por tanto dependían de mí, aparte de la ayuda económica que yo les doy, pues no estaba allí, entonces siempre quedaba como esa cosita por hacer. Entonces el apoyo me gustaría, lo que pasa es que creo que no lo hay. Aparte de esto de la orientación y esto. Le toca prácticamente buscar las cosas uno, pero bueno al menos el apoyo en la orientación o algún programa que exista me interesaría mucho y participaría, porque ganas tengo muchas, de hacer muchas cosas, pero bueno no sé qué pasará allí...tengo mucha incertidumbre y a la vez mucha motivación.

Entrevistadora: Conoces la PIM de nuestro país?

Alvaro: Si he leído algo. Desde el 2009, 2010 en adelante he estado siguiendo mucho el tema, siguiéndolo a través de noticias, del SENA, de experiencias particulares...lo que pasa es lo que te contaba del consulado, que uno ha visto pasitos pequeños y ha mejorado esto, pues igualmente uno tiene esa misma imagen, de que se está haciendo algo, pero que da la sensación de que aún falta, que no está muy concreta, muy madurada y que de pronto aun no nos podemos beneficiar todavía de eso bueno que se quiere hacer, es la impresión que me ha dado porque no he visto cosas muy concretas, la mayoría dice se está haciendo esto para tratar de conseguir aquello, pero esta como en proceso.

Entrevistadora: Con respecto a las remesas antes de irte quién dependía económicamente de ti?

Alvaro: Digamos que era compartido pero la mayor responsabilidad siempre la he llevado yo. Antes era compartido con mi madre, nos repartíamos los gastos entre todos, en la medida de lo posible, pero no era una camisa de fuerza, ella trabajaba esporádicamente y aportaba lo que quería porque quería, mi abuela ya no trabaja hace como un año, pero la responsabilidad económica del núcleo familiar siempre la he llevado yo...siempre me ha tocado ser muy

independiente y desde temprano estar ahí al frente. Eso fue otra cosa que motivo la salida, como dar un poco ese salto para tratar de conseguir un beneficio y adelantar ciertas cosas para bien de todos.

Entrevistadora: Cada cuánto enviabas remesas?

Alvaro: Siempre cada mes, pero en ocasiones había situaciones que se presentaban y tocaba hacerlo en el mes dos o tres veces y más con mi hija. Es diferente, una cosa eran las remesas de la casa como tal y otras eran las de mi hija.

Entrevistadora: Y cuánto enviabas a cada una al mes en promedio?

Alvaro: Supongamos que yo en esa época inicial ganaba de 1.100 a 1.200 euros después de todo lo que le sacan a uno. Yo a veces alcanzaba a mandar hasta 700, 800 euros, ósea yo me quedaba aquí con lo justo para pagar mi alquiler, comprar algo de mercado, y el ticket mensual de transporte que es integrado, me quedaba con lo básico porque la demanda era alta en el sentido de que habían muchas cosas por cubrir. Había por ejemplo meses en que las cosas iban bien y podía enviar menos, porque me decían no hace falta, ya está todo cubierto, los servicios, la visita al médico de la abuelita, lo de su mamá ya está, los útiles de la niña, o la muda de ropa de tal cosa, pero más o menos era entre 300 y 700 euros.

Entrevistadora: A quien le enviabas el dinero?

Alvaro: Inicialmente habilité a través de Bancolombia el envío automático, entonces desde aquí a través de mi banco se hacía el giro directamente a la cuenta, entonces se lo enviaba directamente a mi mamá y en el caso de mi hija yo le saque una tarjeta acá y una de las primeras veces que fui se la di. Una tarjeta en la que yo le consignaba y ella podía retirar ella misma su dinero para que llegara directamente a ella.

Entrevistadora: La mamá de tu hija trabaja?

Alvaro: Si ella trabaja, pero ella ya tenía sus obligaciones aparte.

Entrevistadora: En el núcleo familiar solo trabajaba tu mamá?

Alvaro: Si solo ella porque yo solo vivía con ella. Cuando yo me vine para acá, le dije que se fuera para donde mi abuelita para que no se quedará sola. Y mi abuelita y su esposo si trabajan.

Entrevistadora: Dejo de trabajar tu mamá en algún momento por el envío de las remesas?

Alvaro: No ella seguía haciendo algo, pero por cuestiones de salud no podía porque ya no tenía la misma capacidad que tenía antes y lo tuvo que dejar. Y una de las cosas que yo le dije cuando me vine para acá es que podía dejar de trabajar. Para empezar mi mamá era una persona que ella decía que no le gustaba quedarse en la casa, a pesar de que uno le dijera renuncie, pero por cuestiones de salud si se vio obligada, cuando yo me vine estaba bien de salud, porque fue una de las condiciones que hablé con ella, que solo si estuviera bien y estuviera de acuerdo pues aceptaba. Ella se quedó y dejo de trabajar entonces mandaba a ella el dinero para sus gastos personales y algo de más para que pudiera salir a hacer algo mínimamente, entonces sí lo hizo.

Entrevistadora: Consideras que ese envío de remesas cambio en algo la vida de tu familia?

Alvaro: Viéndolo globalmente si, y viéndolo localmente no mucho, porque era lo mismo que yo hacía cuando estaba allí. Entonces cuando ya te alejas un poco y ves las cosas dices, pues esto mismo lo podría estar haciendo allí, esto lo digo a partir de que las condiciones laborales nos cambiaron para mejor un poco. Porque si es para estar "en las mismas condiciones", mejor te quedas. Hablando por cuestiones de familia. Me explico, si yo estuviera solo y no tuviera familia pues me daría igual, pero cuando tienes familia yo creo que cualquiera se plantea, si voy a hacer lo mismo aquí, que podría hacer aquí en Colombia o era lo que estaba haciendo, pues si tienes apego a tu familia y más si tienes hijos, pues prefieres hacerlo allí, porque luego ese tiempo que estas fuera no lo recuperas y eso es incalculable. Lo que pasa es que uno por ser un poco optimista, insiste haber si las cosas cambian y mejoran para que estés fuerte y esta experiencia no haya sido del todo en vano.

Entrevistadora: Qué aspectos consideras positivos y negativos de tu migración?

Alvaro: Aspectos positivos muchos. Mi experiencia personal no es para desmotivar a nadie, al contrario es para motivar a las personas que se lo planteen, siempre que sea con buen acompañamiento, con asesoramiento legal, transparente...hacerlo, porque las ventajas tanto a nivel personal como laboral, son incalculables. Lo que pasa es que se tiene que tener muy claro desde donde se parte y hacia donde se va, tener en cuenta que así se cumplan las garantías

mínimas, siempre hay riesgos de que haya incidencias y cosas de esas, entonces tener eso en cuenta para a la hora que enfrentarlas... asumirlas de la mejor manera. Sacando esa reflexión todo es positivo, es decir la posibilidad de convivir en otro país, todo lo que eso conlleva, desarrollar tu parte laboral en otra área, en otro espacio, con otras personas que lo hacen diferente, igual, mejor o peor, eso depende la visión de cada uno, de conocer un poco más del mundo, aprender un idioma extra, entonces tienes un poco más de facilidad de aprender otros idiomas si tienes tiempo y si lo quieres hacer, y profesionalmente la gratificación es enorme, que luego lo puedes multiplicar para ti mismo, aquí, en otra ciudad, o si decide hacerse uno independiente o autónomo que le llaman aquí, y montar una empresa pues todos esos conocimientos volcarla allí, es bastante enriquecedora, porque ya más o menos cuentas con la herramienta, con la visión con la experiencia de cómo se debe hacer ese negocio, ósea las implicaciones son infinitas, entonces positivas todas.

Entrevistadora: Tu le recomendarías a otros que migraran laboralmente a través de un acuerdo como en que te fuiste a través del SENA?

Alvaro: Si claro. Es que una de las mejores formas. Hay otras de tipo privado pero a veces son una especie de ruleta, de juego y no siempre sale bien, no es que todas sean malas, pero a veces hay muchas incógnitas, las cosas no son transparentes, tienen más dificultad. El hacerlo a través del SENA, cuenta con un respaldo grandísimo, tiene un convenio con la parte migratoria de empleo de acá de España que eso ya es demasiado, te ofrecen garantías que aunque sean mínimas son esenciales para empezar un proceso migratorio laboral, que por otro lado sería súper difícil o súper costoso.

Entrevistadora: Has pensado en migrar nuevamente al volver a Colombia?

Alvaro: Si, la posibilidad esta. Lo que pasa es que después de pasar todos los años que he pasado aquí, casi 7 años, esa posibilidad la veo un poco más a futuro y la vería más a largo plazo...si logro esas tareas a buen término me animaría más a volver, de pronto de tipo turístico y por último de radicarme. Lo que pasa es que cuando uno está acá sabes que sería lo ideal? Poder encontrar un empleo en el que puedas, estando en Colombia trabajar y desplazarte a estos sitios, aprovechando la experiencia, la documentación y todo esto que tienes, pero la residencia manteniéndola en Colombia, que es lo mismo que pasa acá, aquí ha habido algunas ofertas laborales para Colombia, que tienes el contrato aquí, pero vas a trabajar a Colombia, lo que pasa es que eso es muy escaso y no es muy concreto. Si eso se diera, eso lo haría casi de inmediato, porque puedo tener las dos cosas al mismo tiempo, ósea trabajar y desplazarme al mismo tiempo.

Entrevistadora: Para retornar tienes ahorros? Para que los tienes destinados?

Alvaro: Si, pero muy pocos. Son para vivienda, inicialmente la idea era vivienda y un negocio, porque yo allí ya me estaba planteando poner un negocio o algo pero necesitaba el plante, entonces cuando me vine hace tres años, dije si todo va bien, tendría ahorros que me alcanzaría para montar el negocio y montar la vivienda, a partir de ahí lo otro ya lo hago más fácil y cómodamente sin tanto complique, pero no se ha dado ni lo uno, ni lo otro, entonces ahora voy a apostar solamente por la vivienda, porque por ejemplo aquí, caso particular una vivienda, es casi imposible tenerla, ahora con la crisis mucha gente está en la calle, después de llevar casi 20, 30 años pagándolo, pero como nunca acaba de pagarla, pues los apartamentos son del banco y a todos los han echado a la calle, cuando en Colombia, la vivienda se puede sacar a 15 años, y hay diferentes tipos de vivienda, sencillas, familiares, un poco más costosas, pero al menos es posible, acá es que ni de interés social, es complicado.

ANEXO 6: Entrevista a Javier Cárdenas

Entrevistadora: Buenas tardes Javier, cuéntame por qué regresaste al país?

Javier: Fue por factor familiar, ese fue el motivo primordial. Yo tenía la posibilidad de llevarme a mi familia, pero lo que pasas es que mi esposa es docente y ella trabaja con el Gobierno, y como tu bien sabes que trabajar con papá gobierno da muchas garantías.

Entrevistadora: Tenías a los dos niños antes de migrar?

Javier: No. Sólo tenía a Sebastián de 10 años. Sofía tiene 23 meses.

Entrevistadora: Antes de la migración a España, había migrado a otro país?

Javier: Si, había viajado a República Dominicana, a San Pedro de Macoriz.

Entrevistadora: A que migraste a República Dominicana?

Javier: A trabajar. Era coordinador operativo de TV Este, una empresa electrificadora de RD.

Entrevistadora: Cómo accediste a ese trabajo?

Javier: Lo que pasa es que siempre en mi perfil laboral he trabajado en empresas del sector eléctrico, entonces una compañía que se llama ANSP que es de Bogotá, trabajo acá en el Valle, y yo trabaje con ellos aproximada unos 4 o 5 años, ya me tenían el contacto y me contactaron cuando yo estaba en Villavicencio, y me hicieron la oferta para irme para RD.

Entrevistadora: Qué te motivo la primera vez a migrar, cuando fuiste a RD?

Javier: Lo que pasa es que es una oportunidad. El motivo es primero laboral, económico y una experiencia personal también salir del país.

Entrevistadora: Ya estabas casado cuando te fuiste a República Dominicana?

Javier: Si claro.

Entrevistadora: Cómo opino ella con respecto a ese proceso de migración?

Javier: Pues que es una oportunidad más. Por qué?, porque en ese momento teníamos muchas proyecciones que se fueron dando en el transcurso del tiempo. Uno dice que vamos a comprar cosas para la casa, para adecuarla, que el futuro de nosotros sea mejor, como siempre uno tratando de mejorar el estilo de vida.

Entrevistadora: Cuánto tiempo duraste en República Dominicana?

Javier: 4 meses, porque fue un arranque del proyecto

Entrevistadora: Y porque razón volviste esa primera vez?

Javier: Yo regrese de República Dominicana y entonces ellos me dijeron que tenía que regresar porque a uno la visa se le vence y cuando se vence, tienes que devolverse y esperar a hacer los papeles como tal. Cuando yo regrese, se dio ese movimiento para volver, pero ya en enero había participado en la oferta del SENA, ellos me llamaron en enero que para que fuera a RD, y les dije que ya estaba comprometido en otro proceso.

Entrevistadora: Porque preferiste España y no República Dominicana?

Javier: Ya había tenido una experiencia en República Dominicana y la situación en República Dominicana es difícil. En República Dominicana la parte de estudio es muy deficiente, entonces es muy duro estar capacitando a la gente y no atienden, no es como una persona aquí que es toda pila, que uno le dice que tiene que hacer y ellos la cogen de una, allá, me puedo atrever a decir que un profesional allá es como si fuera...tenemos mejores técnicos aquí, que un profesional en República Dominicana.

Entrevistadora: Económicamente como te iba allá?

Javier: Económicamente yo allá me estaba ganando 2.000 dólares mensuales libres, pues mejoró un poquitico con España no más. En República Dominicana estaba más cerca.

Entrevistadora: Cómo te enteraste de las convocatorias del SENA?

Javier: A mí la postulación me salió automáticamente por el sistema, el perfil dio, se concedió. Pero hubo algo, el perfil decía mecánico tornero, y no me aplicaba, como que no amarraba para el perfil mío. Entonces yo me di la pela y me fui para Cali, y yo le dije que vengo por la convocatoria, hable con la Sra. ...y ya la Sra. me vio el perfil y me dijo que si, que ese era el perfil que nosotros necesitábamos, hablo con varias personas allá y me acomodó el perfil como necesitaban ellos, ellos no necesitaban torneros, porque estaba como mal digitado el perfil, que precisamente eso fue lo que se vio cuando se probó en Bogotá, porque esa gente no sabía de electricidad, además

necesitaban electricistas, entonces afortunadamente fue que dí con una persona que me colaboró, y se dieron las cosas.

Entrevistadora: Cuando migraste la primera vez, con quien vivías?

Javier: Siempre hemos vivido mi esposa y mis niños.

Entrevistadora: Qué te motivo a migrar cuando te fuiste para España?

Javier: Lo que pasa es que yo tengo familia también en España, porque estaba mi familia allá.... Tenía la oportunidad porque mi primo me estaba ayudando también para salir para Alemania. Entonces, una por el idioma, que cuando tú migras es fundamental que el país sea de la misma lengua para tu poder comunicarte y más fácil hacer las labores que te hayan asignado. En ese momento el euro era muy fuerte, estaba a más de tres mil pesos, y era una forma de conocer más.

Entrevistadora: Donde vivía tu familia?

Javier: Unos viven en Canarias y otros viven en Madrid. Estaban retirados, pero yo el primer cumpleaños lo pase con ellos, me fui hasta Madrid y lo pase con ellos, y no hubo problema porque el transporte es muy económico.

Entrevistadora: En que otros aspectos te ayudaron ellos al llegar allí?

Javier: Pues me daban todo el apoyo, que si necesitaba algo, que los teléfonos, que si necesitaba dinero que ellos me enviaban al banco...bueno en fin. Eso es muy importante cuando uno va a llegar a otra parte. Que estar pendientes, entonces ellos me llamaban a allá, que cómo te fue en el trabajo, cómo vas, cómo vas con la familia...dándome moral pues, porque es muy duro, es muy difícil estar...no es lo mismo estar aquí en Colombia que un avión te trae en una hora de donde estés y estas con tu familia, que si estas a 10 horas de viaje. Ese apoyo fue fundamental en su momento.

Entrevistadora: Consideras que migrar fue una decisión acertada?

Javier: Fue acertada, empezando que eso te enriquece como persona, sabes valorar lo que tienes en su momento, y a nivel profesional aprendes mucho.

Entrevistadora: Qué podrías decir positivo y negativo de esos procesos migratorios que has tenido?

Javier: Positivo es que le dan la oportunidad a uno de hacerse conocer, que le conozcan a uno el valor agregado que le puede dar uno a una compañía como tal. En el aspecto negativo, digamos que cuando a nosotros nos hicieron la convocatoria, eso lo hicieron por el SENA y luego lo pasaron a un ente externo que fue en Bogotá, que era el contacto directo con el empresario, entonces hubo un momento que nos dejaron solos, no nos llamaban, no nos escribían...vea cómo vamos, porque no hacemos una conferencia a ver cómo vamos, o decir muchachos no podemos ir hasta allá, cómo podemos comunicarnos con ustedes, si ellos hubieran hecho la posibilidad de decir, vea muchachos es que yo no puedo ir por cuestiones económicas, entonces, me puedo atrever a decir que si ella dice, si ustedes me dan el pasaje de ida y yo el de vuelta, nosotros lo redondeamos, sabiendo que la persona esta como interesada en como estábamos, que si de pronto nos llevaba algo, cualquier cartica de un niño que es impresionante cuando le llega allá...y si, uno tiene internet y todo, pero las letras son algo muy cómodo para una persona por allá, me entiendes? ...entonces uno se siente cómo: ya hicimos el proceso, hasta aquí llegamos y ya, desaparecemos.

Entrevistadora: Tú hablas de cuando llegaron a España?

Javier: Si, ellos estuvieron muy atentos un mes o dos meses, pero después se fueron desconectando entonces ya como que no...el proceso ya paso, ya estamos en otro proceso, nos vamos...y no es el acompañamiento que uno requiere en su momento. Por qué? Porque a veces uno allá, hay unos procesos que hay de traer a la familia, la gente que está en el exterior para traer a la familia necesita de gente que conozca el proceso para que no lo tumbe el gobierno español. Entonces que le diga escriba las cosas, así haga esto, nosotros le colaboramos acá en Colombia con los pasaportes para los niños, pasaporte para la esposa, en fin, todo el proceso como tal, el acompañamiento ideal que se requiere.

Entrevistadora: Cuando ustedes necesitaron ese tipo de ayuda allá, hubo alguna entidad que te ayudará?

Javier: Allá había o hay un padre colombiano, un sacerdote colombiano, y le colaboró a la gente en su momento a hacer todas las vueltas que debía hacer. Entonces, cuando una persona supo, y

hubo una segunda y una tercera y eso se comunicó, entonces la gente ya lo hacía. Pero lo más importante, la empresa donde estábamos nosotros nos colaboraba con eso, la empresa decía, por ejemplo, cuando a nosotros se nos cumplió el año, porque a nosotros nos dieron por 6 meses la visa se cumplía, entonces la empresa empezó a hacer todas sus vueltas...vea muchachos en tal fecha les toca ir a migración para hacer lo de la tarjeta y todo. Entonces el acompañamiento fue muy bueno de la empresa, y eso que no nos conocían, pues ellos debían de hacer eso, pero también de acá de Colombia le tocaba aportar, decir que necesitan en todo el proceso como tal. Pero con respecto a lo de traer a la esposa y todo eso, lo hacía el sacerdote con la empresa, tenía una buena comunicación con ellos.

Entrevistadora: El sacerdote les ayudaba gratuitamente?

Javier: Solo te hacía el acompañamiento de que papeles tenías que llevar, que los pasaportes te los enviarán, que ir a emigración a decir que documentos se necesitan, que se necesita llevar de la empresa para todo el papeleo.

Entrevistadora: Cómo conociste a ese sacerdote?

Javier: Guissona es muy pequeño, tiene como 7.000 personas, de las 7.000 casi todas trabajan en la empresa, (risas), entonces es muy pequeño, la gente es muy religiosa, allá son muy católicos, eso si hay que tenerlo en cuenta.

Entrevistadora: Entonces te enteraste al voz a voz?

Javier: Si, además el sacerdote tenía una hermana mayor, que esa hermana ya era amiga unos amigos, de otros colombianos que habían ido antes a trabajar allá antes de nosotros, unos carniceros, entonces ya se había hecho el grupo pues como familiar, nosotros teníamos la colonia...todo el piso era colombiano y todo bien afortunadamente.

Entrevistadora: Y todos migraron por las convocatorias del SENA? En la misma convocatoria?

Javier: No, primero fue la convocatoria de los carniceros que fue la que deshuesaban la parte de las reses, luego fue una convocatoria de nosotros y el SENA también hizo otra convocatoria paralela de unos conductores, pero no era para esta empresa, sino para otra, para otro pueblo. Pero era paralela a la de nosotros que fuimos 9 y de ellos se fueron como 30.

Entrevistadora: Antes de irte a España alguien te informo sobre el proceso de migración?

Javier: Hubo un proceso de migración que lo hizo el SENA, que lo hizo en Bogotá, entonces nos mostraron donde quedaba Guissona, eso fue un mes antes de salir, cuando ya sabíamos usted se va, usted se va, usted se va, es decir como las personas seleccionadas y que ya tienen en pasaporte en la Embajada son los que hicieron eso. Entonces ya nos dijeron, vea, ustedes van a ir a esta empresa, van a hacer esto, donde queda, cuál era el salario, en fin todo. Por qué?, porque nosotros firmamos el contrato aquí en Colombia.

Entrevistadora: Qué entidad te informo sobre eso?

Javier: Es lo hizo el SENA y luego también la segunda empresa que hizo todas las vueltas con el empresario para seleccionar a las personas que ellos prácticamente decían van a esto, a esto, a esto, este es el proceso migratorio y no más.

Entrevistadora: Qué tipo de información les entregaron?

Javier: Si, todo. De la reagrupación, cuando se puede dar, que se puede hacer después de un año, después de la segunda tarjeta, en fin todo el proceso migratorio te lo definían, pero allí, pero no te preguntaban después, oiga usted va a llevar a su esposa o va a llevar a su hijos?

Entrevistadora: Esa información que te entregaron fue útil para ti cuando migraste?

Javier: En el momento por lo contento que uno esta, uno no pone casi atención, pero a uno le dicen vea, usted va este lado, esto va a hacer frio porque yo estaba cerca de los Pirineos...pero no todo bien, la información fue adecuada porque yo me empape, empecé a investigar por internet, decir las costumbres, digamos ellos de que dependían, la constitución de la empresa, en fin cositas para empaparse uno para no ir a ciegas como tal.

Entrevistadora: De qué forma les entregaron esa información?

Javier: En reunión, en Bogotá. Eso fue cuando nos fuimos a entregar los papeles a Bogotá, lo del visado. La visa a mí no me llegó, la visa me la entregaron en Bogotá antes de abordar el vuelo.

Entrevistadora: Y la visa como te salió?

Javier: Eso sale como la Schengen.

Entrevistadora: Y cuando llegaste a España, cómo te recibieron allá?

Javier: En España yo no tuve problemas con emigración porque cuando abrieron mi pasaporte vieron que yo ya había salido del país, entonces no había problema, entonces lo único que preguntaron fue para donde va, yo dije para Corporación Alimentaria, me dijeron listo, allá ya la conocen, es muy grande, y pase migración y todo. Pero hubo un compañero que si lo retuvieron allí, hasta que no llamaron a la empresa, no lo soltaron para corroborar que si era porque éramos bastantes. Se tardaron mucho en recogernos, se tardaron una hora, nosotros ahí dentro del aeropuerto con un poquito de frio, pero cuando abrieron las puertas hacia más frio todavía. Luego nos montaron en una buseta, se presentó recuerdo tanto una ucraniana, monita, se presentó y nos dijo, los voy a llevar de una vez donde se van a hospedar, y para que se presenten. Entonces nos llevaron a la empresa, nos dijeron acá es la empresa, ahí está, vámonos a comer algo y fuimos a comer y luego a los dormitorios, pues a las casas. En el contrato estaba estipulado la vivienda, te cobran parte de eso pero nosotros pagábamos...como éramos 4 en un piso, a nosotros nos tocaba con servicios y todo como a 40 euros, muy barato.

Entrevistadora: Y que tal las condiciones del lugar?

Javier: Estaba con cocina, con colchones, lo único que faltaba era la loza, el equipo de sonido, pues las adecuaciones normales, pero si se podía vivir.

Entrevistadora: Cómo fue el desarrollo de tu contrato laboral?

Javier: Ellos primero que todo te hacen una inducción, porque eso es por ley a nivel internacional, entonces te hacen la inducción, como es la metodología de trabajo, que si van a trabajar por turnos, pues te hacen toda la charla y todo, pero antes de todo eso te pasan a otro proceso, un proceso de selección allá internamente, porque ellos tienen varios frentes, entonces se reúnen todos los grupos, digamos los mecánicos, la parte eléctrica, la parte donde está el desprese de animales, y te hacen la entrevista, entonces ellos ya tienen el perfil y después te llaman, yo te necesito a ti desde ingeniería para que hagas unos proyectos, te necesito a ti para esto, esto y esto, entonces cada uno va entrando. Al otro día le dicen vea preséntese con tal persona y uno va y se presenta.

Entrevistadora: Cómo te fue con tus compañeros españoles?

Javier: Muy bien, pues empezando que inicialmente son muy reacios al cambio, porque ellos dicen que nosotros fuimos a quitarles el trabajo de otras personas que están allí que están sin trabajo, pero yo le decía a ellos, me quitaba la espinita y les decía, nosotros no venimos a quitarle el trabajo a nadie, pero no hay personas calificadas aquí, y tienen que traerla de otro país, y si ustedes se pincharon porque tenían el euro, nosotros necesitamos acá los euros, entonces siempre me quitaba la espinita. Yo creo que la discriminación se ve más aquí en Colombia que en otra parte. Imagínate que el dueño, digamos un Ardila Lulle, ese señor te saluda, un señor que no necesita ni escolta, o los escoltas se quedan atrás, entra te saluda, como te va, quiubo, cómo estas, que no se... que, se pone a charlar como cualquier persona, estábamos mejor vestidos nosotros en su momento que él. Un señor de 65 o 70 años, y muy normal y hay gente que tiene mucho dinero y así...en cambio aquí es la burguesía, es piramidal, no es piramidal sino en avión, que todo el mundo vaya empujando para sacar un producto o una empresa adelante, aquí no, aquí para llegar a ser un gerente tienes que pasar por muchas cosas, entonces eso es lo que ha entorpecido los procesos acá en Colombia, eso lo veo yo.

Entrevistadora: El cumplimiento de las condiciones laborales como se dio?

Javier: Ellos pagaban súper cumplidos, de inmediato. Nos llegaba y automáticamente salía por el celular que ya habían pagado, entonces uno empezaba a mandar las mesadas para Colombia, muy cumplidos, eso si no se puede uno quejar.

Entrevistadora: Cuánto tiempo duraste en esa empresa?

Javier: 3 años 2 meses, siempre hasta que volví.

Entrevistadora: Qué fue lo que más te motivo para volver con tu familia?

Javier: Lo primero es que yo venía aquí de visita por 20 días. Afortunadamente yo venía dos veces al año, porque uno tiene dos vacaciones al año, uno de verano y otro de invierno. La otra es que mi hijo solo tenía la parte económica en la cabeza...ay papá que yo quiero un wii, que yo quiero una bicicleta, que quiero esto, que quiero lo otro, y las condiciones si daban. Yo llamaba y la mamá le decía, ven que es tu papá y me decía: hola papi, que no se que y no duraba ni un minuto en el

teléfono...ay ya te paso a mi mamá..., entonces se estaba perdiendo la parte paternal y se estaba volviendo como muy grosero, entonces ya como que no se estaba cuidando eso, entonces antes de perder un hijo, que se vaya por el camino que no es, es mejor echar para atrás.

Entrevistadora: Porque no los llevaste para España?

Javier: Mi esposa es docente y trabaja con el gobierno. A mí me decía el jefe que la llevará, pero ella no iba a hacer lo mismo que hace aquí, allá de pronto iba a estar en un almacén, haciendo cosas, y allá el trabajo es duro, es duro. Esposas de mis compañeros trabajaban 10, 12 horas, nosotros trabajábamos 8 horas. Entraban a las 6, salían a las 6, volvían a comer y volvían otra vez a las 8 y salían a las 10, 11 de la noche. Cuando es verano, cuando es invierno también, los mercados eso no le cabe un alma.

Entrevistadora: Es decir que las esposas de tus compañeros, conseguían ese tipo de trabajo?

Javier: Lo que pasa es la que Corporación Alimentaria Guissona, que aquí en Colombia no lo he visto la metodología como lo hacen, que es espectacular, que ojala lo copien. Ellos procesan todo lo que es los cárnicos, todo o que se mueva allá ellos o procesan, lo que es pollo, el pescado también lo venden. Supongamos ellos venden el ganado, el cerdo, conejos, entonces supongamos, tú te quieres colocar un supermercado, haz de cuenta un Carulla en Bogotá, entonces tú le dices, me lo ayuda a abrir y ellos lo hacen, te montan el sitio, te montan estanterías, te montan todo, y fuera de eso, ellos te hacen un bufete porque es de carnes, entonces tú vas a vender también digamos, unas parrilladas, entonces tú solo le compras a él, le compras el aceite, la leche...todo lo que sea alimenticio ellos lo venden.

Entrevistadora: Cuando regresaste que hiciste laboralmente?

Javier: Cuando yo regrese yo me quede enviando hojas de vida, me quede un año cesante, que es durísimo, porque cuando adquieres un ritmo de coger plata, y entonces lo poquito que has traído se te va yendo. Entonces a veces uno dice, yo para que me vine para acá, entonces hay como que compensar eso para no pensar en nada malo. Pero afortunadamente se dieron las cosas y empecé a buscar trabajo y encontré trabajo, me dieron la oportunidad de ser supervisor en una ladrillera, montaron un sistema de mantenimiento, acabe allí y luego me fui para otra compañía a hacer otras cosas como independiente, luego me fui para Cartones América, la papelera, y en este momento estoy con empresa de energía del Pacífico que siempre he trabajado con ellos, con EBSA. Volví por contrato, ahorita estoy como interventor, entonces ahí estamos.

Entrevistadora: Cuándo regresaste acudiste a alguna entidad o buscaste a alguna entidad del gobierno para buscar apoyo para el retorno?

Javier: La desinformación hace eso. Porque hay mucha gente que ha emigrado que no sabe que hay ayudas para las personas, que hay muchas cosas, no?. Y afortunadamente o desafortunadamente lo que no me dieron a mí en su momento, se la pueden dar a otras personas que se informen referente a eso, porque cuando tu regresas y ya tienes una...el problema aquí en Colombia, que eso es aquí, ojala se acabe eso, que cuando tu llegas a una determinada edad ya no eres productivo, ese es un gran problema, y ese es el problema más duro, porque dicen que de tanta experiencia que tengo no me van a pagar lo que realmente yo valga. Otros dicen: No, es que usted ha estado en muchas partes, ha cambiado mucho de trabajo, ha estudiado mucho y yo no tengo para pagarle a usted y ese es el problema aquí. Tu puedes hacer lo que quieras, yo ahorita quería hacer un posgrado o algo y yo decía, pero para que voy a botar la plata. Es duro, cuando uno tienen una determinada edad, las empresas no lo cogen.

Entrevistadora: En ese sentido, que esperarías tu que hiciera el estado colombiano con respecto a las personas que migran laboralmente?

Javier: Empezando con un acompañamiento, porque psicológicamente una persona no está bien, pues en caso de algunas veces, llega la depresión. Porque tu estas bien en un sitio y llegas a sentarte, entonces todo el dinero que has recolectado se te va yendo, entonces empiezas a cuestionarte, que hice, estuve bien en una parte, para venirlo a arrojar todo por la borda. Ah no, que hagámosle un acompañamiento a ver que...no en la parte económica, porque si uno ha llegado algo solvente en ese momento, pero si decir, ven tenemos una oportunidad para ti, porque no vas y te presentas una hoja de vida en tal parte, a ver si te reciben, o porque no aprovechamos esta persona que estuvo en esta parte y trabajemos de la mano a ver que otras personas necesitan de la experiencia que vivió esa persona allá, pues por lo menos las personas que están

mal allá y no se han podido regresar a Colombia, porque sencillamente vi mucha gente colombiana comiendo de los shut, de las basuras, y eso no lo pasan por televisión y eso se ve a diario y eso la gente no se da cuenta, hay gente pasándola mal, gente que perdió su casa, y están viviendo de la caridad de la gente y de eso no se da cuenta la gente acá, entonces eso, es como un olvido del Gobierno por su gente que es preocupante, entonces eso me da como rabia y tristeza a la vez. Digamos cuando pasan al Ministro que las mesadas de Colombia son muy buenas, pero donde está el acompañamiento, cuánto dinero que envió esa persona a su familia y no se ve.

Entrevistadora: De esas personas que me comentas que viste en una situación tan difícil en España, acudiste alguna vez a las autoridades en España para buscar apoyo?

Javier: No, allá si no te ayudan los mismos españoles que te dan digamos, que se te acaba el paro y te dan una plata adicional para que delincas y todo eso, el gobierno colombiano no te ofrece nada, lo único bueno que sucedió que cuando tu cotizas en España, te lo traes acá y eso es como si hubieras cotizado en Colombia, pero por mi parte no puedo porque eso con Colpensiones y cuando fui a Colpensiones para pasarme de Provenir a Colpensiones me dijeron que no podía, que por el tiempo, bueno en fin muchas trabas. Entonces yo no entiendo porque hacen eso, si Porvenir no puede hacer toda la tramitología y traerme la plata para acá, porque es bastante plata.

Entrevistadora: Cómo obtuviste la información con respecto a tu pensión?

Javier: Precisamente yo lo averigüé por internet, yo tengo todo lo que se requiere para eso, tengo el Número del seguro social, yo hice todas las averiguaciones y me dijeron, no eso solo lo hace Colpensiones porque eso es del Gobierno, Porvenir no hace eso, entonces es como un tin ma rin, entonces cheverísimo lo que estás haciendo tu que estas investigando referente a esto, porque hay mucha gente que tampoco no lo sabe, ya he averiguado a gente que me dice ve que Colpensiones está recibiendo lo de pensiones en el exterior, entonces la plata no se pierde, me decían cómo así? Yo creo que hay muchas cosas que salen del contexto, que salen muy bacano cuando las pasan por televisión y cuando van a ver no es real, cuando van a ver que no que las ayudas para una persona, no que no son reales, eso es un sofisma.

Entrevistadora: No has participado de las redes sociales que ha creado el Estado para las personas que están fuera del país?

Javier: Las redes sociales de Facebook y todo ese cuanto a mí no me gustan, por qué?, porque yo estuve en España trabajando muchas cosas de telecomunicaciones y no me gusto eso, porque pasaban muchas cosas con gente y no me gusto como sucedió.

Entrevistadora: Tuviste otros reconocimientos de ayuda económica aparte de tu trabajo cuando estuviste en España?

Javier: No

Entrevistadora: Conociste alguna iniciativa antes de retornarte? O lo averiguaste cuando estabas en Colombia?

Javier: No, cuando estaba en España. Yo me traje toda la documentación necesaria para hacer ese proceso, yo vi el artículo por internet que decía que se podían traer las pensiones para Colombia, entonces yo me traje todo eso, para a seguridad social, dije que requería los documentos necesarios para hacer eso, ellos me lo entregaron y ahí los tengo hasta que me digan que hacer para eso. Inicialmente yo estaba con el Seguro Social

Entrevistadora: No tienes la oportunidad de cambiarte a Colpensiones y que ellos te reconozcan ese tiempo?

Javier: Mira que fui con asesora, le comente el caso, le di el número telefónico y hasta el momento no me ha llamado. Lo que pasa es que para hacer eso se necesita es tiempo, y yo trabajo de 8 a 5, necesitaría tener uno o dos días para hacer toda esa vuelta y tú sabes que una compañía es como difícil sacar el tiempo para eso.

Entrevistadora: Hablando de las remesas, a quien le enviabas el dinero aquí en Colombia?

Javier: A mi esposa y a mi mamá.

Entrevistadora: Con qué objetivo enviabas ese dinero?

Javier: Nosotros inicialmente, teníamos una deuda de lo de la casa, entonces por motivos económicos yo me había atrasado unas cuotas, entonces ese fue otro de los motivos por los cuales emigre para España. Entonces dijimos que íbamos a saldar y yo enviaba para saldar la

deuda y para la comida también. Hicimos todo el esfuerzo de recoger toda la plata, que era dos millones que yo enviaba aquí.

Entrevistadora: A tu mami cuanto le enviabas?

Javier: En ese momento no tenía como tanta plata para enviar, pero le enviaba cualquier 50 o 100 euros que le sirven a la gente.

Entrevistadora: Y el envío de remesas se mantuvo hasta que tu llegaste?

Javier: El envío de remesas de los dos millones de pesos se mantuvo por 8 meses que fueron duros para hacer eso y luego como yo venía acá ya empezamos a invertir en mejorar la casa. Entonces vamos a mejorar la casa, hagamos una meta, entonces enviemos...ah que cuando yo venga lo hacemos, salgamos de lo de la casa, que yo trabaje y así hicimos para mejorar. Saldamos lo de la casa, la propiedad ya es de nosotros, mejoramos la casa como tal y seguimos ahorrando para muchas cosas, fuimos a pasear, compramos cosas, afortunadamente se nos dieron las cosas.

Entrevistadora: Quien depende económicamente de ti?

Javier: Mi papá es pensionado, viven con mi mamá y mi hermano y nosotros vivimos los cuatro solos.

Entrevistadora: Ese dinero que ha enviado, como cambio la vida de su familia?

Javier: Pues inicialmente nos quietamos ese dolor de cabeza que ya habíamos adquirido un compromiso con la señora de la casa, lo saldamos y la casa ya es de nosotros. En calidad de vida mejor bastante, por qué? Porque ya vivimos más cómodos, al regresar también como que se unió más la familia porque yo solo venía de visita, que quiubo como estas, que vámonos para aquí, vámonos para allá, cuando a los 20 días chao, nos vemos pues, nos vemos dentro de 6 o 7 meses, a ver qué pasa, entonces es complicado.

Entrevistadora: Cómo lograron mantener la relación con la familia estando lejos durante estos años?

Javier: Yo creo que primero que todo la confianza, y tener la mente clara, porque tengo amigos que se han ido y por allá consiguen otras personas o en fin, se complica la cosa, pero afortunadamente a nosotros no nos paso.

Entrevistadora: Cómo ejercías la autoridad con tu hijo?

Javier: Como desafortunada y afortunadamente él es una persona muy inteligente y muy pasiva, yo con solo hablarle el me hace mucho caso, así yo esté en la Patagonia, porque desafortunadamente el trabajo en el que yo estoy, el trabajo en el que me metí, yo viajo mucho. He viajado mucho aquí en Colombia, no he estado mucho aquí en la casa, entonces por teléfono, por internet, quiubo papi como estas, ve a colaborarle a tu mamá porque eres el hombre de la casa en su momento, que llega una etapa dura, cuando él tenía la etapa de los 5 años, que uno es muy rebelde. Es una época muy difícil, porque ellos son como la persona del centro de atracción como tal, entonces se vuelve muy rebelde y si de pronto hay un sobrino o un primo que tienen una cosa y no lo consiguen entonces se vuelven más rebeldes.

Entrevistadora: eso hace parte de los motivos por los cuales volviste?

Javier: Lo que pasa es que uno pude tener mucho dinero, pero vivir solo tampoco...yo estaba ganando muy bien porque a mí me dejaban hacer turnos y ganaba muy bien.

Entrevistadora: Cuando llegaste tú tenías ahorros, esos ahorros te sirvieron para el tiempo que duraste desempleado? Aún tienes ahorros?

Javier: Pues nosotros compramos un carro nuevo, nos fuimos a pasear, nos fue muy bien. En el primer año, en el 2009 nos fuimos para San Andrés, nos fuimos toda la familia, mi esposa, mi hijo, papa y mamá, y allá le celebramos el cumpleaños a mi mamá, ese fue el regalo de cumpleaños para mi mamá, le lleve una serenata a mi papá cuando cumplió años, compramos el carro, una moto para la esposa...bueno en fin, las cosas materiales se dieron y la parte sentimental también. Como que se organizó la cosa.

Entrevistadora: La relación con tu familia cambio cuando dejaste de enviar remesas?

Javier: Con mi familia aquí, no, pero en el otro entorno si, porque la gente siempre ha creído que cuando uno se va al exterior quiere que uno le regale plata, y no es así, y si otra persona se va para allá es porque le toca trabajar duro. Es la mentalidad de la gente que no que fulanito de tal llevo de estados unidos, ah no que nos gaste!, si uno se va por allá es porque quiere mejorar la calidad de vida.

Entrevistadora: Entonces, cuales eran tus expectativas al retornar?

Javier: Pues la expectativa que yo tenía inicialmente era constituir una empresa, hacer una empresa de cámaras de seguridad y tengo muchas cosas en la cabeza que no se han dado en el mercado y yo creo que la gente todavía no lo ha pensado y es que uno se involucra en muchas cosas. Que día hablando con mi hijo y mi esposa...papá haz algo novedoso, y es que cuando yo estaba en el SENA y eso lo hablamos con un compañero cuando estábamos en el SENA en el 2000, tengo una idea impresionante sino que no es por pereza sino por recursos. No necesito muchos recursos, sino una persona mecánica que me haga unas cosas y yo creo que hay un programa en Estados Unidos, no lo recuerdo muy bien, y es que tu tengas de iniciativa algún proyecto nuevo, que lo digas que ellos lo financian como tal, unos empresarios muy duros. Entonces qué día lo estábamos viendo y vamos a ver qué pasa, pero tengo una idea estupenda, como para las mujeres.

Entrevistadora: Y no has pensado en acceder a los recursos de Fondo Emprender?

Javier: He escuchado, pero no me he involucrado en eso.

Entrevistadora: Conocías que Colombia tiene una PIM?

Javier: No, no la conozco

Entrevistadora: Desde tu experiencia, le recomendarías a alguien que se fuera a trabajar a España través del acuerdo que te fuiste tú?

Javier: Si, porque va directo, no vas a voltear, como decir me voy Estados Unidos o a España y no tienes un trabajo, va a ir a loquear y a que te traten mal, o te roben, te pueden violar, o lo de trata de blancas, en cambio por aquí si es confiable en todo. Te puedo decir que como yo soy egresado SENA, los profesionales que salen allá son muy buenos, entonces las empresas en este momento requieren más, gente de SENA que de otra institución o de otra universidad. Porque el SENA en su momento, uno estudia, hace prácticas y estudia y termina la parte teórica y se va a hacer prácticas nuevamente. Entonces estás haciendo dos cosas a la vez.

Entrevistadora: La experiencia adquirida en España te fue reconocida al volver buscando empleo?

Javier: Sinceramente, te digo que lo ven como...como experiencia es bueno porque por ejemplo yo estudie allá, estudie calderas y cuando vas a trabajar a algún lugar te capacitan y te dan el certificado como tal que no puedes tocar nada si no lo sabes. Pero cuando vengas aquí te ven tu perfil como yo te decía, y dicen: yo no te puedo pagar como te pagaban en España, entonces con eso ya te están cerrando la puerta y que la experiencia que tuviste es mucha, porque ya ha pasado, en entrevistas que dicen, no fabuloso pero cuando ven el perfil, me dicen el perfil tuyo es muy alto. Como yo te decía, estudiar a veces es muy complicado, no estudiar es malo y cuando estudias también. Entonces eso sumado con lo de la edad, entonces dicen: no que vamos a darle la oportunidad a otra persona que está empezando, y yo le digo pues no esa persona que está empezando se va a esperar seis o un año para aprender lo que requieres...entonces yo te tengo a ti y si te ofrecen más plata en otro lado te vas, es complicado porque la gente no comprende que uno quiere trabajar.

Entrevistadora: Cuando volviste te costó trabajo adaptarte nuevamente?

Javier: Si, bastante, empezando por el estilo de vida que uno ya quiere. Digamos tú tienes un ritmo de vida de ganar cierta cantidad de dinero y con eso mismo vives, supongamos que tu ganas en estos momentos, digamos bajito, un millón de pesos. Tú vives con un millón, te vas para Europa para Estados Unidos y te vas a ganar 5 millones de pesos, entonces tú ya no vas a vivir con un millón de pesos, porque no vamos a decir mentiras aquí, tú vas a ganar 5 millones de pesos y vas a decir voy a vivir con un millón de pesos y voy a guardar el resto. En realidad se va a gastar lo mismo, como si fuera 5 millones de pesos allá. Entonces tu regresas y no tienes trabajo...entonces hasta que no te acomodes, porque el cerebro del humano es así...entonces yo estuve ganando 5 millones durante un año, guarde cierta cantidad de dinero entonces tú te pones un pequeño limite. Cuando te ofrecen un sueldo de un millón, entonces tú dices, un sueldo de un millón?...no importa hagámosle! Pero la persona que te va a contratar dice pero estuviste ganando 5 millones, te agarras un millón y cuando yo me vaya a que me pague ese millón, si a usted le ofrecen 3 millones usted se me va. Es así o no es así? Entonces se va cerrando la copa. Si tú tienes una persona que conoce tu trabajo y te llama, ah no, le vamos a pagar dos millones de pesos, tú no te vas porque

tienes ese compromiso con la persona que te colaboro. Culturalmente, los catalanes...pues uno aprende muchas cosas, la lengua, el catalán, que son muy groseros, no respetan, pero muy buena gente. Gente muy culta, muy chévere trabajar con ellos.

Entrevistadora: Tú has pensado en migrar nuevamente?

Javier: Había pensado. Pero ya no. Había pensado porque a mí me dijeron tienes las puertas abiertas en la empresa. Y hace un año llame y hablé con mi jefe me dijo que la situación en este momento es España esta complicada. Antes han cerrado almacenes y supermercados por la crisis. No toca la parte de alimentos, pero siempre baja, digamos si tú tienes la crisis y si de pronto mercabas con 200 euros, ahorita mercas con 150, porque te toca la crisis tienes que tener un colchón, una platica extra, entonces se han reducido los costos. Y por mi familia, ya creció la familia, tengo una niña, entonces no quiero que pase lo mismo que le ha pasado a mi hijo...es duro.

Entrevistadora: Actualmente mantienes algún vínculo con España?

Javier: Tengo amigos que hablamos. Precisamente tengo un amigo, Eduardo, que llevo hace como un año. Él estaba haciendo una maestría por la Universidad del Valle, estuvo en Estados Unidos y luego estuvo en España...con él, mi familia, mis excompañeros de trabajo, lo mismo algunos amigos catalanes que todavía hablamos.

Entrevistadora: Alguna vez necesitaste del apoyo del Estado Español? Te dieron el apoyo que necesitabas?

Javier: Respecto a los documentos que yo les requería me los daban. Pero nunca tuve la necesidad de que ellos...digamos que lo del paro y todo eso...yo no aplique porque para aplicar tienes que cumplir que la empresa te liquide, y entonces entras a paro, quiere decir que esas cesante, estas desempleado, entonces ahí si te dan un derecho de lo que has aportado. No es un regalo, es un derecho, todo lo que has aportado en un determinado año te lo devuelven...es eso.

Entrevistadora: Que sugerencias le harías al Estado colombianos con respecto a los migrantes?

Javier: Yo diría que primero estar en contacto con la gente que trabaja. Porque, es muy duro decirlo, pero las mesadas que uno envía que son muy representativas, que se vean reflejadas en eso. Entonces, si yo te estoy entregando una plata, y tú eres del Gobierno, tienen por lo menos que decir algo, no sé lo que sea, por lo menos, oiga Jorge como está usted, en donde lo puedo contactar para que me diga cómo está usted, como esta su familia, porque hay mucha gente pasándola mal...mal es mal...entonces hace más el gobierno español que el gobierno colombiano, entonces da pena, que este sucediendo eso. Con la gente de acá, hay muchas cosas que desconocemos. Por ejemplo, cuando yo llegue acá, que cosas me sirven, supongamos que llegue al aeropuerto: venga por favor se dirige a esta puerta que le va a dar una pequeña información...usted de donde viene...así yo me devuelva otra vez para España, pero que me den la información que sé que cuando yo regrese yo ya tengo la información y a dónde acudir, así sea con un volante en un aeropuerto, ah usted se va ahí mire tome, métase a la página del SENA a tal link e infórmese, para saber aquí hacemos, esto, hacemos lo otro, y eso se puede, me entiendes? Porque hay mucha gente en el exterior, no solo en España. Tú vas a Canadá, vas a Chile...ahora me contaba una gente que se va para chile del problema que tiene, porque la situación en Chile esta preocupante, porque la gente cree que se va a conseguir un mejor futuro para la gente que deja y cuando regresa viene con una mano atrás y una delante, entonces a veces se pone a pensar uno será que nosotros tenemos la culpa de la tal delincuencia que hay? Porque antes había delincuencia pero no mucha, pero mi papá y mi mamá estaban allí, pero al faltar porque a los dos nos toca trabajar y los dos nos vamos y quedan los niños solos.

ANEXO 7: Entrevista a Luisa Hortúa

Entrevistadora: Buenas noches, comencemos por preguntar cómo te fuiste a trabajar España?

Luisa: Si, por una convocatoria a nivel nacional y del Caquetá nos presentamos 5 y quedamos 2 seleccionadas, eso fue en 2009 para España con contrato temporal de trabajo. La selección o entrevista la hizo una española representando a los centros de geriatría.

Donde era el lugar de trabajo: a Villanueva del pardillo, a 1 hora de Madrid España. Estando allá me fui a otros sitios, a Majadahonda durante 1 año y medio

Entrevistadora: Y te fuiste a Majadahonda con otra empresa o con la misma?

Luisa: Con otra empresa

Entrevistadora: Cuanto tiempo duraste con Gecovaz?

Luisa: Año y medio. Pero a la vez alternaba con otra residencia, con la de Majadahonda, trabaje 6 meses con ellos. En la mañana estaba en Gecovaz y en la tarde estaba en Majadahonda. En esa época se necesitaba arto personal entonces no importaba que llegáramos una hora tarde a trabajar. Nos daban la opción y ganábamos.

Entrevistadora: Cuánto te pagaban en Gecovaz?

Luisa: 830 euros. En el otro lugar me pagaban 700 euros

Entrevistadora: Cuánto tiempo duraste en España en total?

Luisa: 2 años

Entrevistadora: Tuviste la oportunidad de estudiar en España?

Luisa: La única oportunidad que tuve fue la de homologar el título de auxiliar de enfermería. Porque en España el título de técnico auxiliar en enfermería solo sirve para trabajar en residencias, ósea ancianatos. Entonces con ese título de Colombia solo servía para trabajaren residencia. Ya luego hice la tramitación y homologue mi título en España ya para poder trabajar en una clínica como tal. Fueron 6 meses en documentación y que España me otorgara el título.

Entrevistadora: Y en esa homologación del título alguna entidad colombiana o española te ayudo?

Luisa: No, lo hice ella misma. Porque yo me vine a pasar unas vacaciones terminando el 2011, iniciando el 2012 y cuando llegue estaba la crisis de empleo, ya empezaron que a recortar personal. Entonces en eso ya dije, bueno si van a recortar personal entonces me regreso para Colombia, ellos me tramitaron la documentación como que estuviera en paro y que además la empresa estaba reduciendo personal y seguí aquí en Colombia, cobre el paro 6 meses y pa'delante!, iniciando nuevamente de cero.

Entrevistadora: Ese fue el motivo por el cual te devolviste?

Luisa: Si yo me devolví después que termine mis vacaciones, ya la empresa empezó reducir personal, ya no estaban pagando lo mismo y el que quería irse voluntario se lo dejaban ir y el que no pues intentar buscar por ahí trabajo. Ya que me pagaban los 6 meses y me regresaba a Colombia y me consignaban entonces me vine. A estar con mi familia e iniciar de 0.

Entrevistadora: Cuánto tiempo paso mientras te fuiste y regresaste?

Luisa: Me vine de vacaciones, me fui me quede 15 días y me regrese

Entrevistadora: Tuviste alguna otra razón para devolvete a Colombia?

Luisa: Pues lo del desempleo, ya se me acabo el trabajo en la otra empresa, entonces solo tenía una y decía pues que tal me quede esperando y no se arregle lo del desempleo...entonces preferí venirme.

Entrevistadora: Tus expectativas cuando te devolviste a Colombia cuáles eran?

Luisa: Solo venir de vacaciones, solo de vacas y seguir, seguir hasta por esos 3 años para mi nacionalidad. No alcance, del grupo con el que me fui, hay una chica que ella si alcanzo la nacionalidad, sufrió necesidades porque el desempleo está cada día se expande más, pero hay esta ella con su nacionalidad.

Entrevistadora: Alguien te informo sobre lo que debías hacer para regresar a Colombia, por ejemplo lo que me dices del paro, quién te lo informo?

Luisa: La empresa, como ella fue la empleada y no me iban a echar sino que era porque estaban reduciendo personal y el que quería retirarse voluntario ellos le hacían la documentación del paro,

entonces la empresa certifico y como era verdad que estaban reduciendo personal, me colocaron en la lista del paro, y yo dije listo me devuelvo con mis papeles, listo me voy!

Entrevistadora: Y antes de devolverte tu buscaste información en alguna entidad?

Luisa: Si, en AICODE. Me atendieron bien, allá hay hasta abogados, me dijeron que era mi voluntad si me quería regresar, igual ellos estaba con muchas solicitudes de desempleo, donde colombiano pidiendo el favor que les ayuden a conseguir empleo, y ahí lo que pasa es que la tasa era muy alta, entonces antes de quedar pasando necesidades en otro país o de pronto no tener lo del pasaje, decidí regresar.

Entrevistadora: Ellos te ayudaron en alguna gestión o solo te brindaron esa información

Luisa: No solo me brindaron esa información y me registraron ante la Embajada de España como colombiana. Me dieron el carnet. Pero no, que si yo decidía quedarme así fuera sin trabajo, ya empezar por ahí a pasar necesidades que era decisión mía, igual si no iba a tener un contrato estable para renovar, no podía renovar mi documentación y ya empezaba a quedar como ilegal, entonces eso, decidí mejor venirme antes de que no consiguiera un contrato y quedar como ilegal en España.

Entrevistadora: Y alguna autoridad española te ayudo en el tema del retorno?

Luisa: No, fue comprar el pasaje y regrésame. Coja la maletica, entregue el apartamento y ya.

Entrevistadora: Con quién vivías en España?

Luisa: Con más compañeros de trabajo, pagábamos un apartamento y cada uno tenia su pieza individual...con más colombianos.

Entrevistadora: Y cuando volviste a Colombia alguna entidad te brindo información sobre el apoyo que podrías tener como retornada?

Luisa: No, nada

Entrevistadora: Tienes conocimiento de alguna política de migración en el país, en Colombia?

Luisa: No

Entrevistadora: Conoces alguna ley de retorno en Colombia?

Luisa: No, ni idea

Entrevistadora: Cuando regresaste de España te costó trabajo adaptarte a la sociedad colombiana?

Luisa: Huy bastante!. Primero el horario que se maneja allá y acá. Por ejemplo el estilo de vida de allá, ósea que igual así usted trabaje en una empresa y en otra, el sueldo le alcanza para muchas cosas, y puede uno enviar plata a la casa y pueden ellos estar tranquilos pagando deudas. Ya estando uno aquí ya uno ve la necesidad, ya usted coge 50.000 pesos y se le van en un dos por tres...no sé si me hacía tan fácil era porque tenía los dos empleos, si, el cambio fue muy duro.

Entrevistadora: Con quién vivías antes de irte?

Luisa: Con mi mamá. Estoy casada hace 5 años...llegue y a los diñas me case con un compañero de colegio...ya la niña fue con el tiempo

Entrevistadora: Y económicamente antes de irte, quién dependía de ti?

Luisa: Mi mamá y le ayudaba a mi hermana. Le enviaba el dinero a mi mamá y ella ya lo repartía con mi hermana, y lo que alcanzará para los niños.

Entrevistadora: Y con qué frecuencia enviabas dinero?

Luisa: Cada mes. Enviaba 300, 400 euros. El primer mes como había que pagar el pasaje, y además tenía que pagar un mes de apartahotel...el primer mes le quedaba a uno para la comidita y ya. Ya el segundo mes como empecé a trabajar doble en la misma empresa día y noche para poder pagar eso rápido entonces ya al tercer mes pude tener solvencia, decir ya no tengo deudas, me voy de ese apartahotel, me independizo, y entonces me quedaba más plata.

Entrevistadora: Cuánto tenías que pagar del apartahotel?

Luisa: Todo era 500 euros entre el pasaje y el primer mes de estadía.

Entrevistadora: y te lo iba descontando del salario?

Luisa: Del salario, sí. La empresa le daba a uno posibilidades, si uno quería en dos cuotas, en tres, a seis meses...pero uno con tal de pagar eso rápido...yo hacía turnos.

Entrevistadora: Ese dinero que enviabas a la familia cambio en algo su vida?

Luisa: Para bien porque podían invertir en la casa, en la comida, hasta en cosas para los niños...

Entrevistadora: Y alguno de ellos trabajaba aquí en Colombia?

Luisa: Mi mamá por ratos. Mi hermana se hizo profesional pero no ha tenido como esa oportunidad de trabajar estable. Muy difícil, si acá uno no tiene a alguien que le ayude, una palanca como se dice, un político, un respaldo, eso es muy difícil. Mi mamá sigue trabajando por ratos, cuando le sale trabajo.

Entrevistadora: Y cuando volviste tenías ahorros?

Luisa: Básicamente sí, un porcentaje.

Entrevistadora: Qué pensabas hacer con esos ahorros cuando llegaste?

Luisa: Cuando llegue, como llegue de vacaciones, era solo a quedarme un mes de vacaciones, nos fuimos de paseo, a restaurantes, compras...no pues, la millonaria! Ya cuando me decidí, fue cuando toco empezó a amarrar los pesitos, a medirnos...ya se acabó la millonaria, otra vez la pobre viejecita.

Entrevistadora: Cuando ya no pudiste enviar más remesas, eso cambió la relación con tu familia?

Luisa: No ellos comprendieron mi decisión y me apoyaron y de que si yo no quería estar más allá y por la complicación del empleo y todo me apoyaron y antes felices porque me iban a tener aquí molestándolos.

Entrevistadora: Cuando te fuiste tú firmaste tu contrato laboral acá o en España?

Luisa: Yo lo firmé en España

Entrevistadora: Las condiciones del contrato eran como las que aparecían en la convocatoria?

Luisa: Sí de que nos íbamos con un sueldo estable pero legal salud desde que llegamos a los dos días ya teníamos el DNI que es la tarjeta de identificación, teníamos el seguro. Desde el primer día que nos fuimos de aquí en Bogotá ya nos estaban esperando para despedirnos y todo. Apenas llegamos a España, en el aeropuerto de Barajas estaba la representante española y había más gente de empresas con los letreros, entonces cada quién salió para la empresa que iba entonces nos recogieron y nos dieron desayuno en el mismo carro. Muy bien organizado, como decir que a uno le da miedo que eso fuera ilegal o que tuvieran alguna otra cosa preparada como cuando uno lo que piensa malo de aquí... y no, muy bien organizado.

Entrevistadora: Le recomendarías a alguien más que si fuera a través de una convocatoria como en la que tú migraste?

Luisa: Sí es legal si es por lo del Sena, sí.

Entrevistadora: Cómo te enteraste de la convocatoria del Sena?

Luisa: Por la página yo me miré para la postulación y en la cartelera de Florencia Caquetá yo miré la oferta que se requería auxiliares de enfermería para trabajar en España entre lo dije a la señora del servicio público de empleo me quiero postular quiero irme para allá y como yo estaba trabajando en un ancianato acá, pues me servía la experiencia mas no los títulos porque yo era sólo auxiliar de enfermería y requerían que sí tenían otras profesiones mucho mejor. Nos postulamos 5 del Caquetá en aquella convocatoria y solo quedamos dos.

Entrevistadora: El proceso del visado y la documentación para la salida del país ya fue directamente con la empresa?

Luisa: Todo lo hizo el Sena, nosotros no. Me postulé acá en Florencia Caquetá, dejé mi currículo aquí en Florencia. El Sena se encargó de hacerlo llegar a Bogotá. Cuando a mí me llamó el Sena yo tuve que ir a Bogotá a presentarme a una entrevista, luego ya pasamos segunda convocatoria que hay sí ya fue con la empresaria española, ya la española decía quién se quedaba y quién no. Ya después que tenemos que dejar el pasaporte, viajar a Bogotá dejarlo al Sena y el Sena se encargó de todo con la empresa o sea pasajes y todo. Yo no tuve que hacer...tuve que ir el día que me iba para España.

Entrevistadora: Antes de viajar te informaron sobre el proceso de migración a España?

Luisa: Pues sí nos dijeron a cómo era el euro, cómo se podía cambiar el euro a pesos, la alimentación, cómo podíamos comprar...en caso de que pronto tuviéramos duda que acudir a lo de la policía civil o algo así... nos dieron una charla antes de irnos.

Entrevistadora: Y esa información es útil para ti cuando llegaste allá?

Luisa: Sí

Entrevistadora: Quién te dio la información?

Luisa: En el Sena nos la dieron nos reunieron y nos dieron la información.

Entrevistadora: Con cuánto tiempo de visado te fuiste para trabajar?

Luisa: Eso era como a un año y como por un año estando allá, trabajando allá, renové los documentos por otro año más ya después del segundo año ya era para 3 años y ya ahí fue cuando perdí la oportunidad.

Entrevistadora: Como te trataron en la empresa? Hubo alguna discriminación?

Luisa: No ninguna, nos rotaban, españolas colombianas con peruanas...todo general

Entrevistadora: La empresa cumplía con los pagos y con la seguridad social?

Luisa: Cumplidos con los pagos, la dotación no es como la dotación aquí en Colombia, todo muy bien nos daban todo completó nos dejaban el espacio para el recreo, eso era por turnos, muy bien organizado.

Entrevistadora: Viviste alguna situación en España que necesitarás el apoyo de alguna autoridad colombiana?

Luisa: No nunca

Entrevistadora: Ósea que nunca tuviste contacto con autoridades colombianas estando en España?

Luisa: No nunca una vez fuimos a la embajada de Colombia en España por conocer, y por el carnet que nos dieron en AICODE, nos dijeron que ya estamos inscritos que fuéramos a reclamar hasta allá, para que cuando fueran elecciones o algo, eso nos acredita como colombianas para votar y el resto de cosas.

Entrevistadora: Cómo te enteraste de AICODE?

Luisa: Por el Sena porque el Sena nos dijo antes de irnos que esa era la entidad que había para respaldarnos en dificultad, en caso que necesitáramos ayuda, ya llegando al colombiano antiguo sabe dónde y nos dice. Uno va llegando y el colombiano que lleva más años le dice a uno donde queda por ejemplo el centro de salud, dónde queda tal cosa cómo moverse uno dentro de la ciudad, ósea el apoyo es siempre entre colombianos.

Entrevistadora: Y siempre te desempeñaste allá como auxiliar de enfermería?

Luisa: Si

Entrevistadora: Actualmente en que trabajas aquí en Colombia?

Luisa: Aquí soy auxiliar de ventas, en un centro de medicamentos naturales

Entrevistadora: Desde que llegaste te estas desempeñando en eso?

Luisa: No hace como tres años. Yo dure un montón de tiempo desempleada, pasando hojas de vida.

Entrevistadora: Cuánto tiempo duraste desempleada cuando llegaste de España?

Luisa: Siempre alcance a durar tiempo, como año y medio o dos. No me acuerdo con exactitud, pero en la empresa hasta ahora voy a cumplir tres años.

Entrevistadora: La experiencia en España la has podido aplicar aquí de alguna manera?

Luisa: Pues básicamente no, porque como allá trabaje en un Centro Geriátrico, allá la tecnología que se manejaba para sondas...eso era maquinaria digital, eso era una máquina especial, todo muy diferente a un ancianato de acá.

Entrevistadora: Y te sientes satisfecha con el trabajo que estás haciendo ahora?

Luisa: Pues sí, porque me dieron la oportunidad de trabajar y de decir pues en esta vida nada me queda imposible, toca es ir para adelante.

Entrevistadora: Pero si encontrarás una oportunidad como auxiliar de enfermería la tomarías?

Luisa: No, yo me voy lógico que me voy. Aquí en Florencia es muy escaso el trabajo de auxiliar de enfermería, porque hay muchas escuelas acá, entonces cada semestre sale mucha promoción de auxiliar de enfermería. Un auxiliar de enfermería es muy pelado, prácticamente como lo que está de moda. Entonces no se ve esa necesidad como en tal parte necesitan y puedas tu llevar tu hoja de vida, casi no porque eso sale rapidito y lo cogen.

Entrevistadora: Porque decidiste migrar?

Luisa: porque quería una vida mejor, quería poder ayudar a mi familia, porque creía en mi, en mis capacidades de que podía trabajar en otro sitio, de que si Dios esta con uno, en cualquier lugar a uno le va a ir bien...y querer ayudar a mi familia, que ellos estuvieran bien.

Entrevistadora: Cuando tomaste esa decisión lo consultaste con tu familia?

Luisa: No, lo consulte con Dios, le die: Señor si esto es mío haz que la empresaria diga que si. Si de una!

Entrevistadora: Cómo lo tomo la familia cuando les dijiste?

Luisa: Quedaron amarillos, no sabían que decir, pensaban que era una recocha...la hija menor, la única menor se iba, triste, y en menos de 15 días me fui. Eso fue rápido, el SENA hizo todo, yo no tuve sino que alistar la maleta y la ropa.

Entrevistadora: Consideras que esa decisión de migrar fue acertada para tu vida?

Luisa: Fue acertada, fue una experiencia linda, vivir el invierno, el verano, todo. Conocer Madrid, Sierra Nevada...yo me dedique a trabajar, pero después que tenía mis ahorros me dedique a pasear, a conocer.

Entrevistadora: Qué experiencias positivas y qué experiencias negativas deja este proceso de migración?

Luisa: Positivas: Que pude conocer otros lugares, que pude tener amigos, poder hablar con un ecuatoriano, un peruano, un argentino. Que podía relacionarme con cualquier país sin necesidad de pelear ni nada, que apenas decía que era del Caquetá, todo el mundo pensaba guerrillera, peligrosa, pero nada que ver, eso solo fue para reírse. Que pude ganar bien económicamente. Pude demostrarme a mí misma que cuando uno quiere, y puede trabajar por algo, por un motivo, por un motor, uno sale adelante.

A mí no me importaba trabajar de 6:30 am hasta la 1:00 en Gecovaz, y de 1:00 a 2:30 que era lo que gastaba el trayecto a llegar a la otra residencia, en Medinacelli, y llegar a esa residencia a las 2:30 y salir tipo 8 y media 9 de la noche y llegar a la casa a bañarme, acostarme a dormir y seguir al otro día la misma, no me importaba porque al final de mes veía reflejado el sueldo, podía decirle a mi sobrino vaya cómprese o reciban que les envíe un paquete, yo le compraba ropa a mi sobrino, de la de invierno que aquí en Colombia no se veía, todo eso se o compraba y se lo enviaba. Eso fue muy lindo, poderlos ayudar, poder decirles, que necesitaron que mañana les consigno...fue una experiencia muy linda.

Entrevistadora: Y que negativo dirías de esa experiencia?

Luisa: Pues que muchas veces me hicieron falta, que la navidad... pasar el 31 sin mi familia...tenaz!. Y cuando amanece así como triste o algo, quisiera ese calor de familia, un fin de semana irse para la casa de algún vecino, de algún amigo, pero no podía hacerlo porque no era igual. No había como esa confianza, ese cariño, ese amor...era lo único negativo.

Entrevistadora: Has pensado en migrar nuevamente?

Luisa: Si yo tuviera la oportunidad de migrar, que pudiera llevar mi hija y mi hogar, no lo dudaba.

Entrevistadora: Y porque razones?

Luisa: Porque me encantaría que mi hija conociera España, Porque me encantaría que mi hija viera que si uno quiere salir adelante lo puede hacer en el lugar donde este. Solo es que uno este con Dios y tenga esas ganas, esa energía de salir adelante.

Entrevistadora: Actualmente mantienes alguna relación con algunas personas en España?

Luisa: A veces con unas amigas, pero a veces no coincidimos en el horario del tiempo de ellas trabajando o algo, no coincide con el mío en Colombia entonces, yo les escribo y me responden al mes, a los dos meses, y si estoy de buenas en el momento.

Entrevistadora: No te involucraste en un grupo de redes sociales?

Luisa: No, la gente del trabajo.

Entrevistadora: En que debería apoyar el Estado a los migrantes antes de irse y cuando regresan?

Luisa: Pues que ellos mismos nos dieran la oportunidad de que cuando retornáramos al país, volviéramos a iniciar una vida nueva laboral, yo dure mucho en que algo conseguía y apenas hablaba de mi experiencia en España que tuve, que trabaje, la gente como que no le interesaba, la gente como que quería la experiencia de aquí mismo de Colombia, mas no de otro país. Apenas les decía que yo trabaje en tantos sitios, les daba los teléfonos, que podían llamar y averiguar de mi desempeño laboral, de cómo me porte, no, no les interesaba. Yo me presente a una propuesta con una ONG para una auxiliar de enfermería y apenas hable de lo que yo había trabajado en el último tiempo en España, como que no les gustó mucho la idea entonces quede de una vez descalificada. Ósea querían era como experiencia de aquí mismo de Colombia, que pudieran llamar, que pudieran averiguar.

Que desde que uno llega empezar desde 0, a iniciar de nuevo con el trabajo, en la vida familiar, a retomar todo ese tiempo que uno no vivió. Chévere que uno llegará y hubiera como esa prioridad, que uno pudiera buscar ese trabajo fácil, y si no sale trabajo fácil, pues una capacitación. Así yo tenga un técnico en el SENA poderme postular para otro técnico, pero ya entonces el porcentaje a uno ya no le sirve, como que hay que esperar a ver si uno pasa o de la prueba de admisión, entonces ya tiene uno que iniciar desde 0, que pruebas, todo...empezando porque allá las palabras eran diferentes, estamos a un ritmo de vida diferente, que se tiene uno que adaptar otra vez acá no es cómo empezar desde 0, palabras que a uno ya se le olvidaron que significaban.

ANEXO 8: Entrevista a Laura Rodríguez

Entrevistadora: Buenas noches Laura, por favor cuéntame qué te motivo a migrar?

Laura: Quería conocer otro país, y de pronto la parte económica también sonaba un poquito.

Entrevistadora: Pero qué decidiste migrar a España y no a otro país?

Laura: Porque se facilitaba un poco el idioma, era más fácil

Entrevistadora: Cómo te enteraste de las convocatoria?

Laura: Por compañeras que ya habían migrado y entonces unas se fueron antes y a través de ellas iniciamos los trámites. Homologue el título para irme, cuando se fueron mis amigas empecé a tramitar mis papeles.

Entrevistadora: Cuando decidiste migrar lo consultaste con alguien de tu familia o de tu entorno?

Laura: Con mi esposo y mi familia. Me apoyaron y estuvieron de acuerdo.

Entrevistadora: Con quien vivías antes de irte?

Laura: Con mi esposo y mi hija

Entrevistadora: Y con quien vives ahora?

Laura: Con ellos dos también

Entrevistadora: Consideras que migrar fue una decisión acertada o desacertada?

Laura: Pues bueno porque conoce un país diferente, la parte económica sirve un poco, aunque yo no ahorre mucho pero sirve. La parte mala dejar la familia, se aleja uno bastante de la familia y se las costumbres de uno.

Entrevistadora: Has considerado migrar nuevamente?

Laura: Mas como opción de pasear, no como de trabajo. Me gustaría ir por un tiempo, pero más como a conocer otros lugares pero no a dedicarme a trabajar. Opcional pues.

Entrevistadora: Actualmente mantienes algún vínculo con personas en España?

Laura: Si bastante, tengo varios amigos allá...los que conseguí después de irme.

Entrevistadora: Y siempre trabajaste en la misma empresa?

Laura: No, trabaje en dos partes. En la empresa inicial estuve un año. Lo que pasa es que la idea era continuar, pero tuve una dificultad por cuestión de permiso, entonces presente la renuncia porque en ese tiempo la niña iba a hacer la primera comunión y yo iba a cumplir el año, y había pedido como unas vacaciones e inicialmente me dijeron que si, y ya cuando se llegó el tiempo me las negaron y yo ya tenía todo preparado entonces hubo como una discusión y todo eso, entonces decidí más bien irme, decidí renunciar.

Entrevistadora: Y entonces como hiciste para tu situación como migrante cuando te fuiste?

Laura: Ah no yo tenía visa de un año...como se llama...esa que tiene uno por dos años.

Entrevistadora: No tuviste que renovar papeles para trabajar en el otro lugar donde trabajaste?

Laura: No, yo me vine para Colombia un mes mas o menos y regrese a buscar trabajo, porque allá en el otro lado donde trabajaba por el inconveniente que hubo no pude regresar.

Entrevistadora: Cuánto tiempo tardaste en conseguir trabajo en España al volver?

Laura: Me demore como mes y medio más o menos. Me sostenía ahí con ...pues tenía ahí un poco y con unos amigos. Tenía dinero guardado.

Entrevistadora: Vivías con alguien?

Laura: Si, vivíamos tres enfermeros. Cuando yo me fui, nos fuimos 23 y luego yo me quede viviendo con 2, ósea nos separaron por grupitos y o vivía con un muchacho que era de Bogotá y con una muchacha que era de Bucaramanga, enfermeros todos.

Entrevistadora: Y todos se habían ido por convocatoria?

Laura: Si todos nos fuimos por convocatoria. La empresa que nos contrató nos pagaba el arriendo por tres meses y los servicios. Ya después nos tocaba a nosotros defendernos. El tiquete si fue por cuenta de nosotros.

Entrevistadora: Firmaste tu contrato laboral acá en Colombia antes de irte? O allá en España

Laura: No, en España a los 8 días más o menos. Nos tuvieron en cuenta que nos daban el arriendo y todo eso, la otra parte cambia un poquito. De pronto ellos por el hecho de que éramos migrantes se querían aprovechar un poquito del tiempo de uno, pues querían como que trabajáramos un poco más de la cuenta y se molestaban bastante cuando uno por decir algo,

alguno de ellos se incapacitaban o pasaba algo, los primeros que llamaban era a nosotros, entonces uno como que no podía negarse porque tremendo problema...bueno todas esas horitas extras nos las pagaban.

Entrevistadora: Sentiste algún tipo de discriminación en el trabajo por ser colombiana?

Laura: Pues yo pienso que sí. Una por la forma en que te digo que cuando yo me fui a venir, ósea me habían concedido las vacaciones y después me las negaron y me dijeron es que usted no vino a trabajar, entonces discutí bastante porque yo les decía es que yo tengo una hija y a si a ustedes no les importa, pues a mí si me importa y ya tengo todo preparado, entonces me decían pues cancela, cual problema hay, y yo les decía: es que yo ya tengo tiquete, tengo unas invitaciones...ah no! cancela y punto, o les dije, ah no. Entonces eso me molesto bastante pero creo que sí, para mí fue discriminativo de alguna forma. Bueno otra vez una compañera se enojó con el compañero por una situación de enfermeros y dijo disque fuera sudacas, nos dijo así...pues yo pienso que ya era como curiosidad de la gente que le preguntaba a uno cosas como... pues muy lógicas, de pronto ellos piensan que uno es indio todavía, si porque una vez hablaba con una de las auxiliares pensaban que uno vivía en una choza yo creo, entonces me preguntaban: tú tienes casa? Y entonces que haces aquí?, y yo les decía: pues bueno, consiguiéndome más serál. Y alguna vez también le dije a una, pues hablando mis compañeros se reían mucho y me decía: No pues ahí donde ven a Lina ella no necesita, y entonces ella me decía: entonces que hace en este país?, entonces una vez yo hablaba que la niña había tenido empleada, y ella me decía: empleada? Y es que tu puedes tener empleada?, y yo le dije y por qué?, es acaso ustedes creen que nosotros somos indios o que...bueno como cosas así. Pienso que tienen una idea de que nosotros no tenemos nada, no tenemos donde caer muertos.

Entrevistadora: Además de eso, como se desarrolló tu contrato de trabajo, respetaron las condiciones laborales?

Laura: Esa parte si, muy puntuales, nos pagaban bien, inclusive pues como yo trabaje también en otra parte, también fue buena. Si los recargos, todo lo pagaban bien, sí.

Entrevistadora: Cómo se llamaba la otra empresa en la que trabajaste?

Laura: Se llamaba Hospital Residencial Los Camilos, como enfermera. Ahí me toco hacer más que todo noches, pero me pagaban muy bien, y bien, hubo una buena relación, la jefe era muy especial, de antemano, fui yo quien decidí venirme, no me echaron ni nada.

Entrevistadora: Tuviste algún tipo de acompañamiento de España con respecto a esas condiciones laborales?

Laura: No, para nada. Pues una vez fue allá un sindicato, pero la verdad de aquí nada. Una vez nos dieron una información desde acá antes de viajar y nos dieron una información de los derechos que teníamos, era como un sindicato de allá o algo así, en la parte donde hacían lo del convenio o algo así. Allá pues nos contaban como eran las condiciones y todo eso y nos dieron algo de un sindicato...que allá se manejaba mucho sindicato, de los derechos que había por ejemplo de poder llevar la familia y todas esas cosas, pero fue acá en Colombia.

Entrevistadora: Esa información que te entregaron fue útil para ti cuando estabas allá en España?

Laura: Bueno la verdad no le puse mucha atención, pues porque...inicialmente había pensado en llevarme a mi familia, y si lo mire pues para mirar que condiciones y todo eso, pero ya con el regreso ya no puse mucha atención.

Entrevistadora: Y por qué te arrepentiste de llevar a tu familia?

Laura: Bueno, más que todo porque la niña y mi esposo no quisieron inicialmente viajar porque cuando yo estaba allá, el conyugué no podía trabajar hasta después del año, entonces ahí mi esposo dijo que no, que el que se iba a hacer allá un año sin hacer nada, que no y ya después aprobaron la ley cuando yo me vine. Pero ellos no estaban muy entusiasmados para irse tampoco.

Entrevistadora: Viviste alguna situación en España que te obligará a buscar apoyo de las autoridades colombianas o autoridades españolas que te ayudaran?

Laura: No, ninguna

Entrevistadora: Trabajas actualmente aquí en Colombia?

Laura: Si, estoy dedicada a la docencia. Incluso antes de irme estaba dedicada a la docencia, con enfermería y ahora regrese y estoy en lo mismo.

Entrevistadora: Por qué te regresaste?

Laura: Por la familia, por el estilo de vida, y porque bueno por lo que te decía que el esposo y la hija no quisieron viajar entonces ya me sentía muy sola...con el estilo de vida me refiero a muy solo, pues yo pase una navidad allá y fue muy duro porque la gente allá es un poco simple, no hay tanta calidez humana, nosotros somos gente muy cálida, mi familia es muy cálida, muy unida y somos de mucho ambiente, mucha alegría, entonces uno se siente como solo, como aislado, aquí tu sales y ves gente en la calle, allá usted no ve nada, entonces uno se siente bastante solo allá. Hay cosas muy bonitas, se ve un poco de plata y todo eso, pero la calidez de la familia hace mucha falta. No hubiera sido capaz de quedarme sin ellos allá.

Entrevistadora: Cómo mantuviste esa relación con tu esposo y tu niña estando allá?

Laura: Comunicación por Messenger y teléfono, llamada a diario y la verdad, pues una de las ventajas fue que vine mucho. No pase entre 6 meses que viajaba, logre conseguir tiquetes favorables entonces viaje seguido.

Entrevistadora: Cuánto tardaste en conseguir trabajo al volver a Colombia?

Laura: Pues rápido, la verdad en el mismo lugar donde había estado, tenía las puertas abiertas entonces me ofrecieron inmediatamente, pero yo me quede un tiempesito en la casa por decisión mía, además yo hice trámites para cobrar el paro. Trabajo en la una institución tecnológica, Politécnico Marco Fidel Suarez.

Entrevistadora: Para eso te ayudaron las autoridades en España?

Laura: Si, pues no es que me ayudaron, la verdad no fue que ellos dijeron venga se lo damos, sino la verdad fue que yo debería estar allá, yo tenía que quedarme en ese tiempo allá, pero una amiga me dijo, vea que sí, que ese tiempo lo había cotizado, que hiciera tramites...como en el segundo lugar donde yo iba a estar no eran contratos indefinidos sino eran por meses, entonces ella me decía, que hablará con la jefe y le dijera que no me hiciera más contrato porque yo me iba a regresar, ya aprovechando ese contrato, dices que te quedaste sin trabajo y con eso tramitas así sea 3 mesecitos o 4 de paro que te sale. Ya como yo tenía amigos allá, eso me lo consignaban a la cuenta y ellos me lo hacían llegar y con eso me quede aquí como 4 meses o 3 sin trabajar.

Entrevistadora: Y esa experiencia que tuviste en España te sirvió para trabajar aquí, te la reconocieron?

Laura: Hummm no, para nada, pues como algo diferente no.

Entrevistadora: Consideras que esa experiencia te ha enriquecido profesionalmente?

Laura: Yo creo que no, porque antes...pues no los critico, pero creo que tenemos procesos muy diferentes...son muy prácticos allá, de pronto nosotros somos más complicados para trabajar, allá son más prácticos. Pienso que le pudo haber aportado a la vida de uno a nivel personal, más personal que profesional. A nivel profesional pienso que como muchos cambios...no.

Entrevistadora: Enviabas remesas para tu familia?

Laura: Si claro por la niña sobre todo. La niña me la cuidaba mi mamá, y entonces yo le enviaba para pagarle las cosas de ella.

Entrevistadora: Cuanto enviabas al mes?

Laura: Enviaba al mes más o menos 800 y 700 euros, eso depende. Le enviaba a mi mamá directamente, pues ella lo reclamaba en un lugar de cambio.

Entrevistadora: Quienes dependían económicamente de ti antes de irte?

Laura: Pues la niña y mi esposo no del todo. Lo que pasa es que nosotros teníamos una casa propia, y la niña estaba muy pequeña, entonces dejarla pues con él y todo eso, entonces esa casa la íbamos a arrendar, se le estaban haciendo unos arreglos y mi esposo un día antes se accidento, se cayó del segundo piso y esa ida mía para allá fue trágica ese día, porque el quedo en el hospital, entonces hubo un tiempo que no estuvo trabajando...entonces económicamente del todo no porque tenía otros ingresos que eran como lo del arriendo de la casa y él tenía por ahí otro taxi trabajando...algo le ayudaba, pero más que todo era como la niña.

Entrevistadora: El envío de esas remesas cambio en algo la vida de tu familia?

Laura: Bueno no mucho, pues a la niña si se le daba bastante gusto, a la niña había posibilidades de comprarle más cosas, digamos que fui poco ahorrativa más bien con tanta viajadera acá no se logró ahorrar, pero cambiarme pues de un total no, porque fue mucho tiempo y siempre gaste cierto?...pero si pienso que a la niña si me le facilito un poquito de calidad, me le daba más posibilidades de tener más cosas y pague algunas deudas que de pronto me tenían apretada.

Entrevistadora: La relación con tu familia se vio afectada cuando tu volviste y ya no enviaste mas remesas?

Laura: Bueno, no mucho. Para la niña si le cambio, para mi familia no tanto.

Entrevistadora: Cuando volviste tenías ahorros?

Laura: Un poco, no mucho

Entrevistadora: Que destino tenían esos ahorros?

Laura: Si, buscar otra vivienda. Una parte la invertí y además cuando yo me fui también vendimos todo lo de la casa, porque la idea era que mi esposo viajará y la niña, salimos de todas las cosas y él estaba viviendo con la mamá y la niña con mi mamá, entonces también se volvió a comprar de nuevo las cosas cuando decidí quedarme de nuevo, porque yo me vine y estaba con la idea de si me iba o no me iba y a lo último decidí quedarme.

Entrevistadora: En el tiempo que estuviste fuera, tu esposo vivió con su mamá y la niña con tu mami?

Laura: Si

Entrevistadora: Y eso afecto la relación de la niña con el papá?

Laura: Un poco

Entrevistadora: Tu le consultaste a tu hija cuando ibas a migrar?

Laura: No, la verdad para la niña si fue más de decirle, me voy a ir. Consultarle no.

Entrevistadora: Luego cuando te fuiste a España, luego de que se recuperó tu esposo siguió trabajando?

Laura: Claro, él se recuperó y siguió trabajando.

Entrevistadora: Qué expectativas tenías cuando regresaste al país nuevamente?

Laura: Bueno, trabajar. De pronto...eso siempre cambia, porque yo allá tenía mucha calidad de vida, más tranquilidad digámoslo así. Ósea, hay cosas que le hacen falta a uno pero económicamente se vive bien. No estoy viviendo mal, yo estoy viviendo bien gracias a Dios...digamos que me gusta gastar bastante, y allá gastaba bien. Allá pienso que me quedaba bastante para gastar y vivía una vida muy tranquila, muy relajada. Trabajaba pero no tan estresante digamos... y me quedaba para gastar...aquí siempre vive uno más apretado.

Entrevistadora: Y cuando decidiste regresar te informaste de alguna forma de los beneficios que podías tener por regresar o que debías hacer para regresar?

Laura: No, de antemano lo del paro fue porque otra compañera me lo dijo, haz esto pero no me pregunte nada, ni me preocupe porque pienso que uno sale ya y chao.

Entrevistadora: Estando aquí en Colombia buscaste alguna alternativa para tu retorno?

Laura: No, no busque nada.

Entrevistadora: Cómo ha sido tu adaptación después de vivir en España a la sociedad colombiana de nuevo?

Laura: Inicialmente es difícil, porque allá es un país tranquilo, no creas. Hay menos ruido, digamos que hay menos inseguridad, entonces al inicio tú si quisieras estar allá porque te das más tranquilidad, poderte poner algo y que no tengas miedo de que te van a robar. Pero, igual lo otro me llamaba más, el hecho de poder estar con mi familia y tener otro tipos de afectos. La verdad me atraía mucho de allá la parte de la tranquilidad y la plata, que siempre rendía bastante.

Entrevistadora: Le recomendarías a alguien que se fuera a trabajar fuera del país en una convocatoria como la tuya?

Laura: No sé, la verdad es tan difícil porque eso depende de los apegos que tenga cada uno acá. Pues yo insisto que de pronto para una persona que sea muy sola, que no sea muy familiar, que no tenga tantos vínculos así tan efectivos, está bien. Pero cuando la persona tiene tantos vínculos familiares, muchos compartir de familia, pienso que es bastante difícil, duele bastante.

Entrevistadora: Y ahora que ya sabes cómo es la experiencia de irse del país y volver, que apoyo crees que debería prestar el estado para las personas que se van y para las que vuelven?

Laura: De pronto si alguien va a viajar y tiene familia, menos trabas para llevarse la familia, es que igual ya el conyugue puede laborar, pero pienso que hay muchas trabas en este momento...pues demasiados papeleos, demasiadas cosas que para qué. Que más sería...no sé, es que es muy difícil, es un país muy diferente al de nosotros.

Entrevistadora: Y al regresar a tu país que esperarías encontrar?

Laura: No, uno quisiera que este país fuera más seguro y las remuneraciones fueran mejores, mejor dicho la migración es prácticamente por plata, por nada más yo diría...mejorar salarios, la parte salarial acá es muy baja, que eso es lo que más llama a la gente.

Entrevistadora: Sabes que hay una PIM en Colombia?

Laura: Sobre qué?, no, no sabía.

Entrevistadora: Cuando estuviste en España te relacionaste con las redes sociales de otros colombianos?

Laura: No, para nada

Entrevistadora: Conociste de las iniciativas del estado colombiano para las personas que vivían fuera del país?

Laura: No, de pronto alguna vez...hay una amiga que se llevó al esposo y las hijas y no se si algo les colaboraban con el estudio...escuche algo muy somero, no mucho.

Entrevistadora: Recibiste apoyo económico estando allá, además de tu trabajo?

Laura: No

Entrevistadora: Cuando decidiste migrar alguien te apoyo en el proceso?

Laura: No nada

Entrevistadora: Que recomendaciones podrías hacer para beneficiar a otras personas que se van del país a trabajar.

Laura: Más información tal vez, de pronto un poco más de apoyo, más información sobre los derechos que tiene uno, que a lo mejor pienso que uno pudo haber perdido y que a lo mejor se pudieron haber aprovechado, igual uno se va por su cuenta...pues y como apoyo económico, no...no sé. Y de pronto estar pendiente como de uno, como de que cosas pudieron haber pasado desde el punto del maltrato, aunque yo pienso que no lo sufrí así tan en carne propia, pero no sé, de pronto un apoyo más directo. Como tú eres de otro país, siempre quieren hacerlo notar de alguna forma, por el hecho de que tu no seas de allá como que dicen no importa, que usted trabaja acá y usted no tiene a nadie, no tiene a quien le duela. Es lo que yo percibí y bueno y si, lo que yo te dije que en ese lugar donde trabaje por la discusión de no haber garantías para disfrutar mis vacaciones, que me parece un poco injusto, porque yo había podido seguir trabajando en ese lugar para después...no fue difícil conseguir y de antemano ganaba bien pero me tocaba desplazarme demasiado, muy duro porque me tocaba ir bastante lejos.

...Yo pienso que el proceso fue entre yo, el SENA y ya...y entre las instituciones en España...

ANEXO 9: Entrevista a Lucrecia Jara

Entrevistadora: Buenas noches, cuéntame de tu viaje hacia España, donde vivías antes de partir?

Lucrecia: Sí, dure un tiempo en Cali, luego me fui a Pasto, trabajé en un hotel y luego me fui a Bogotá porque me salió la oportunidad de presentarme al SENA y fue cuando me fui a España

Entrevistadora: A España te fuiste con que contrato laboral, a trabajar en qué?

Lucrecia: Yo me presenté dos veces. Una vez me presenté para trabajar con Jeeno's en España en restaurantes y eso y no fui seleccionada, y después volví me metí en internet a buscar, estaba convocatoria para empleada doméstica y dije me voy mi presente y me fui.

Entrevistadora: En qué año te fuiste?

Lucrecia: Me fui en el 2008

Entrevistadora: Cuánto tiempo duraste en España?

Lucrecia: Duré como 4 años y un poquito

Entrevistadora: A qué ciudad fuiste a España?

Lucrecia: Sevilla

Entrevistadora: Y los cuatro años duraste en Sevilla?

Lucrecia: Dure como dos años en Sevilla y dos años en Madrid

Entrevistadora: Estando en España ya cambiaste de trabajo?

Lucrecia: No. Yo llegué con el contrato empleada doméstica y luego estuve trabajando en restaurante y luego volví otra vez a cuidar una parejita de abuelitos ya con ellos termine la señora falleció cuide un tiempo el señor ya mi hija terminó la carrera y me vine para Colombia

Entrevistadora: Ósea que alternabas el trabajo del cuidado con el de empleada?

Lucrecia: Cuando me tocaba cuidar a los viejitos teníamos que terminarlo porque éramos dos las que cuidaban a la señora en sus últimos días y muchas veces nos tocaba turnarnos y cuando estaba con ella entonces estaba en el bar

Entrevistadora: Qué fue lo que te motivó a migrar a España en esa ocasión?

Lucrecia: La oportunidad que se presentó por el Sena y decir pues ir a ganar un poquito más...el euro no estaba...pues, ya había crisis pero valía un poquito más que el dólar y me salió la oportunidad de ir a España por medio del Sena y la vi bien y me fui.

Entrevistadora: Cómo te enteraste de las convocatorias del Sena?

Lucrecia: Yo trabajaba en servicios generales en la cámara de comercio de Bogotá, y un amigo que trabajaba allí también con nosotros, eh... la esposa se enteró por internet de la página del Sena y nos contó, me contó a mí me comentó y me puse a cacharrear una vez en la página del Sena a buscar, y cuando vi las convocatorias y conocí así la página del Sena y por medio de la página fue que me fui.

Entrevistadora: Cuando se decidiste migrar lo consultaste con alguien?

Lucrecia: Sí claro con mi familia, tengo familia en Pasto, tengo familia...mi hermano aquí, mi mamá... pues unos me decían que no, otros me decían: vaya hágalo porque después se quedan con la cosa en la cabeza de qué me salió la oportunidad y no lo hice...vaya y pruebe conozca... si lo consulté con mi familia con mi hija primeramente

Entrevistadora: Y tu hija te apoyo?

Lucrecia: Sí claro... me dijo vaya mami, mire, conozca y si le gusta se queda y si no le gusta se viene...y económicamente se necesita.

Entrevistadora: Antes de emigrar a España con quien vivías?

Lucrecia: Estaba viendo con mi hija en Bogotá, vivíamos las dos.

Entrevistadora: Y ahora con quién vives?

Lucrecia: Ahora vivo en Pasto sola y cómo te contaba esta tarde estoy aquí en Cali por lo de mi mamá...pero vivo sola en un apartamento en Pasto...trabajé en una agencia de viajes de una cuñada, la esposa de mi hermano el mayor. Somos asesores en turismo es como una empresa familiar. Trabaja mi cuñada, mi sobrina, yo, otra persona que pues prácticamente es de la familia... entonces es como una empresa familiar.

Entrevistadora: Hace cuánto trabajas en esto?

Lucrecia: Desde que me vine de España.

Entrevistadora: Ósea llegaste directo a trabajar en eso?

Lucrecia: Llegué a Bogotá, estuve...volví a la cámara de comercio, volvieron a recibirme, estuve con ellos como 9 meses y ya mi cuñada me dijo: vente a Pasto, trabajos acá en la agencia conmigo y me fui para Pasto... incluso cuando se puso la situación tan difícil en España yo estaba trabajando cuidando el abuelito y ya los hijos se iban a hacer cargo de él entonces vi que se estaban cerrando como las oportunidades para nosotros allá, estaban los sueldos bajando también, entonces me dije pues no, que me quedo haciendo si ya saque adelante a mi hija...que me voy a quedar aquí en este país sola...no...me fui. Entonces me comuniqué otra vez con la cámara de comercio y con los que habían sido jefes míos y me dijeron: acá tiene las puertas abiertas y volví a trabajar con ellos...y duré como 9 meses con ellos.

Entrevistadora: Cuando tú te fuiste España cuando te presentaste la convocatoria antes de viajar fuiste informada sobre el proceso?

Lucrecia: Sí, claro que sí, en las mismas instalaciones del Sena

Entrevistadora: Quien te informó sobre el proceso?

Lucrecia: Estuvimos reunidos primero con un español, una persona de España nos estuvo explicando por medio de videos como iba a ser el proceso... luego vinieron dos señoras de una Ong también a hablarnos, nos dijeron cómo iba a ser el traslado de nosotros, la llegada... si, nos dieron una inducción.

Entrevistadora: Qué tipo de información más o menos te entregaron?

Lucrecia: Nos dijeron que nos íbamos con contrato de trabajo, que no íbamos en búsqueda de trabajo, que ya nos íbamos con contrato, que íbamos a llegar ya sea a un hotel, un convento, a un colegio de monjas, cómo iba a ser el proceso, cómo iba a ser, cómo vamos a llegar, cómo nos tenemos que comportar mientras nos salía el trabajo, mientras firmamos el contrato, como eran más o menos las costumbres en España, si nos explicaron muy bien, nos dijeron cosas necesarias.

Entrevistadora: Y esa información fue útil para ti?

Lucrecia: No, eso te iba a decir ahora porque le explican a uno pero ya cuando uno está ya viviendo en el suelo de ellos se da cuenta cómo son las cosas, porque encontraste que de pronto no te informaron o no esperabas. Lo que siempre nos recalcaron es que llegábamos a trabajar de una vez que no íbamos a perder ni un solo día. En el caso, en mi caso, en el contingente de nosotros, el grupo que fuimos como 27 mujeres llegamos y nos tuvieron en un convento y no estuvieron mucho tiempo allí di tu que nos tuvieron casi un mes y 8 días sin trabajar

Entrevistadora: Y cómo se sostenían?

Lucrecia: Trabajando de las monjitas porque nos tocaba madrugar y trabajar en el convento que es convento de colegio y hotel porque viven estudiantes que van a Sevilla a hacer carrera y allí alquilan cuartos entonces nos tocaba trabajar allí. Eso fue el pedacito que a mí personalmente no me gustó porque era tiempo muerto, era tiempo perdido tiempo que yo tenía que hacer un giro aquí que no estaba trabajando.

Entrevistadora: Ese tiempo estaban trabajando pero les daban la manutención?

Lucrecia: Si no daban comida, nos daban techo, buen trato... no me puedo quejar, las monjas nos trataban bien, nos iban también dando pautas y nos daban a conocer cómo iba ser nuestra vida en España, cosas que sirvieran pero fue tiempo que se perdió también

Entrevistadora: Ese contrato laboral era con qué empresa

Lucrecia: Era directamente con los empleadores allá. Tenía por medio de la oficina de trabajo unas familias que habían ido a la oficina de trabajo a decir necesitamos por ejemplo empleada para esto, para lo otro y por medio de la Ong y la oficina de trabajo en Sevilla nos contactaban a nosotros.

Entrevistadora: En ese tiempo que tú me dices qué pasó mientras el contrato laboral, ustedes acudieron alguna autoridad colombiana en España o a alguna autoridad española que las orientara sobre el proceso?

Lucrecia: No

Entrevistadora: No acudieron por desconocimiento?

Lucrecia: Por desconocimiento y por...te voy a contar algo que pasó que ahora me río pero fue delicado en ese momento. Cuando estábamos en el convento esperando a que llegarán por fin los empleadores y firmar contrato y empezar los trámites de la tarjeta del permiso de trabajo y toda la

cosa de estar uno en un estatus legal allá, y trabajando ganando un sueldo pasaron esos días que para nosotros fue...pues un mes y pico, un mes y medio pero fue angustiante porque teníamos deudas aquí en Colombia, porque había que comprar un tiquete y tal vez muchas prestamos, nos prestaron y en una de las conversaciones que tuvimos en el comedor del convento, había una de las niñas que estudiaba periodismo y vivía ahí en el convento y a ella le gustaba mucho charlar con nosotros que porque éramos colombianas y porque hablamos muy rico y la chica era de Cádiz, y hablando nosotros con ella le contamos que estamos aburridas que ya no queríamos estar más en el convento, que no queríamos hacer más oficio en el convento que queríamos era irnos a trabajar a otra parte para que nos pagaran y esa misma chica tenía un conocido un amigo un profesor no recuerdo quién que trabajó en un periódico y sacaron en el artículo en el periódico y se formó la de San Quintín. Claro es que se quejaron de la ONG es en el artículo en el periódico local allá de Sevilla entonces reunieron estaban disgustados que quieres en la que había hablado con la chica y las que habíamos hablado pues nos quedamos calladas porque nos daba temor, ahora hoy en digo yo pues que bobada porque hemos debido decir: si fui yo la que dije y si nosotros reclamamos nuestros derechos no?

Entrevistadora: En ese momento porque te acobardo reconocer que habían sido ustedes

Lucrecia: Porque dijimos no nos van a contratar, nos van a mandar para Colombia y no nos van a dejar trabajar en España

Entrevistadora: Cuando ustedes se fueron, se fueron con visa de trabajo?

Lucrecia: En la visa, ellos decían que ya era ...que no íbamos en búsqueda de trabajo sino que ya íbamos a ser contratadas, la gente seleccionada ya tenía fijo un trabajo allá. Pero al estampar la visa en el pasaporte dice: Visa por búsqueda de trabajo.

Entrevistadora: Y cuando ustedes fueron contratadas les cambiaron el estatus de la visa?

Lucrecia: No, la visa siguió y como era vigente, solamente tenía una vigencia de 3 meses, a los tres meses nosotros ya estábamos trabajando y ya teníamos visa de trabajo, la tarjeta.

Entrevistadora: Y toda la tramitación del permiso de trabajo quien la apoyo?

Lucrecia: Eso lo hacía la ONG con los empleadores y con nosotras yendo a emigración, yendo a la oficina de trabajo, fuimos firmando contrato, todo muy corrector, eso sí para que todo fue muy correcto.

Entrevistadora: Alguna vez antes y después del contrato necesitaste apoyo de autoridades colombianas?

Lucrecia: Si

Entrevistadora: Para qué situación?

Lucrecia: Tenía que viajar aquí a Colombia, mi hija tuvo un problema con el papa, el papá estaba en problemas entonces fui a pedir un permiso de...como le llaman, yo todavía lo tengo por ahí, permiso de retorno y entonces acudí al consulado de Colombia y el consulado de Colombia no me ayudo y me dijo que eso lo hacia la oficina de trabajo de migración de España y entonces fui a la plaza España en Sevilla y ellos me ayudaron y me hicieron como un permiso de que yo podía salir porque todavía no me habían...me iban a llenar la renovación de mi permiso de trabajo y no podía salir hasta que no me llegara, entonces ellos me dieron un permiso para que yo pudiera viajar a Colombia y pudiera volver a entrar a España sin ningún problema y así lo hice.

Entrevistadora: Y que te respondieron en Colombia, no te ofrecieron una asesoría?

Lucrecia: No, hay si fue...me sentí más y más perdida porque recurre uno a lo de uno y: no, nosotros no tenemos nada que ver aquí, te vas con el pasaporte y si te vas pues no puedes volver a entrar aquí. Entonces me fui a la plaza España a migración y allá me ayudaron, fueron muy amables en ayudarme, me dieron el documento.

Entrevistadora: Y no intentaste comunicarte de pronto vía internet o por otros medios con autoridades aquí en Colombia para que te ayudaran con ese tema?

Lucrecia: Yo le escribí al SENA, yo escribí, yo me acuerdo que escribí a un correo donde a mí también me notificaron que también había sido seleccionada, porque yo cuando fui seleccionada Salí en una lista y yo no me había dado cuenta y había cambiado de teléfono y entonces no me habían contactado, pero por medio del correo electrónico que lo he tenido siempre me mandaron esa notificación de que por favor presentarme porque había sido seleccionada para viajar con un contingente a España a trabajar, entonces yo guarde ese correo y en ese tiempo que estaba yo

penando en viajar Colombia que tenía que venir a resolver lo de mi hija, les escribí diciéndoles que mi estado en ese momento era, que estaba esperando renovar mi permiso de trabajo y tenía que viajar urgente a Colombia, que por favor me ayudarán que yo tenía que volver a entrar a España, que tenía que cumplir con un contrato de trabajo, que yo estaba en Sevilla todavía, y nunca tuve respuesta.

Entrevistadora: Cuando decidiste migrar alguien, familia, autoridad te ayudo en ese proceso?

Lucrecia: Mi familia siempre me ha apoyado. Cuando he dicho que quiero irme me dicen que soy muy callejera que mantengo aquí o allá, siempre me apoyan.

Entrevistadora: Estando fuera, cuando saliste del país, tuviste conocimiento de alguna iniciativa del estado colombiano para apoyar a los migrantes fuera?

Lucrecia: No

Entrevistadora: Participaste en algunas redes sociales, de algún grupo social de migrantes en España?

Lucrecia: No

Entrevistadora: Además de los vínculos laborales con España, tuviste algunos beneficios económicos para ti o para tu familia aquí en Colombia?

Lucrecia: No, o que recibía de mi trabajo

Entrevistadora: Cuando tú me dices que trabajaste como empleada doméstica a través de la ONG y luego te fuiste a otra ciudad eso fue a través de la ONG o la segunda vez que te fuiste a otra parte, eso ya fue gestión tuya?

Lucrecia: Mientras uno llegaba a Sevilla, que fue el lugar donde llegamos por primera vez, se firma contrato allí y se tiene que permanecer, es una cláusula que hay en el contrato de trabajo, que dice que hay que respetar una cosa territorial, ósea yo no podía trabajar sino un año, un contrato de trabajo de un año en Sevilla, yo no me podía ir para otra parte. Entonces lo hice así y trabaje más, trabaje una año y medio, dos años en Sevilla, y después me fui a Madrid y ya por mi cuenta, porque ya teníamos un permiso de residencia, ya no dependemos de la ONG ni de nadie.

Entrevistadora: Y la cuestión del trabajo en el restaurante fue cuestión tuya?

Lucrecia: Si claro, fueron trabajos que uno se buscaba, por el lado de uno,

Entrevistadora: Cuando tuviste otros trabajos respetaron tus derechos como trabajadora?

Lucrecia: Si, en España sí.

Entrevistadora: Viviste alguna situación de discriminación?

Lucrecia: No, a mí me fue bien, me trataron muy bien en los lugares, la familia, las casas donde trabaje me cogieron mucho cariño, antes salieron fue peleando cuando dije me voy. Estuve trabajando en Madrid en una casa de una familia...ella era holandesa y él era español, tenían 4 niños y yo era la niñera, cuando dije que me iba la señora casi se muere...los niños muy encariñados conmigo y yo con ellos.

Entrevistadora: Siempre tuviste tu seguridad social, todo en regla?

Lucrecia: Todo y mucho más. Me trataron muy bien, me pagaban muy bien, me trataban como de la familia, las vacaciones igual con ellos. Nunca me hicieron sentir que era la empleada de la casa.

Entrevistadora: Tuviste algún acompañamiento de las autoridades colombianas allá en España?

Lucrecia: No

Entrevistadora: Esa experiencia que adquiriste en España, te ha servido de alguna manera a tu trabajo aquí en Colombia?

Lucrecia: Si acá sí, mucho. N mi caso, yo hablo de lo que yo viví, no? Llegue a España y a mí me parecía como una bobada que nos diera una inducción de cómo se arregla una casa, y yo decía pero que tontera si eso lo sabemos, si hemos sido amas de casa alguna vez, eso lo sabemos. Cómo se limpia un piso o como se limpia una ventana, pero no creas, son cosas que hoy en día me han servido aquí, me han servido para hablarle a otra persona, ya sea la empleada de Pasto. En mi propio trabajo lo he aplicado. El español es muy meticuloso, tienen su manera y su modo de hacer las cosas y está correcto. Aquí vemos las cosas como con una frescura, así como que no le damos mucha importancia pero la tiene. Hasta la cosa más pequeñita tiene su ciencia, y si me ha servido hasta lo más insignificante...me ha servido mucho, a mí me sirvió mucho la experiencia.

Y esa experiencia te ha ayudado laboralmente, te reconocieron esa experiencia que habías tenido en España?

Si, el mismo hecho de salir de tu país y enfrentarte a Europa y puntualmente a España, que los españoles son duros y son de una sola...no son como nosotros que damos rodeo para...eso me sirvió mucho. Cuando llegue otra vez a la Cámara (trabajo anterior), llegué como más fuerte y cómo me tocó llegar a seguir en mi trabajo y era supervisora de Servicios Generales y manejaba gene, entonces eso me sirvió mucho como líder, llegue como con otro pensamiento. Yo sentí que sí, que si me sirvió mucho.

Entrevistadora: Con qué estatus saliste de España cuando regresaste?

Lucrecia: Salí con mi tarjeta de permiso de residencia vigente todavía, ya cuando uno sale, no sale con pasaporte general, sino sale con la tarjeta.

Entrevistadora: Cuales fueron tus principales razones para retornar de España?

Lucrecia: La situación se estaba poniendo difícil, los sueldos los estaban bajando mucho, llegaban por ejemplo la comunidad peruana y los ecuatorianos, se iban y se ofrecían a una vacante que hubiese, por ejemplo una vacante en un bar, o en VIPS o en Jenno's o en una casa de familia y a un peruano le decían le vamos a pagar 300 euros mensuales y el peruano, y el ecuatoriano y el boliviano decían sí. El colombiano decía, pero como me vas a pagar 300 si me estabas pagando 700, 800 euros, entonces se puso así esta cosa de que ya esta gente que te nombro yo, estos hermanos bolivianos estaban vendiéndose muy barato, trabajando por muy poco peso, entonces a los colombianos ya nos tenían en una está como de que no, que son muy careros, de que piden mucho. Y a crisis que estaba afectando hartísimo, entonces el español ya no tenía esa plata para pagar la empleada o el barman o la chica que lava aquí las escaleras...ya no nos estaban contratando, esa es la realidad. Y personalmente pues la familia, mi hija ya me necesitaba aquí y yo ya no tenía razones como para quedarme allá sola, pues haciendo que si ya la había sacado adelante, que me iba a quedar haciendo por allá. Entonces decidí un buen día, dije me voy e hice la maleta y me vine.

Entrevistadora: Y Cuáles eran tus expectativas al regresar a Colombia?

Lucrecia: Pues lo primero que uno piensa es estar con la familia, estar en su tierra, y como venía ya con esa propuestas de trabajo y pues lo mío se juntó todo, los hijos del señor que yo estaba cuidando ya se iban a hacer caso de él, y ellos: no Luz, nosotros te vamos a conseguir otro empleo, entonces yo ya no quería pues rodar más, entonces yo quería venirme para Colombia y trabajar acá. Y ya tenía la propuesta de la Cámara entonces venía feliz, feliz con la propuesta de que ya venía a trabajar.

Entrevistadora: A la Cámara de Comercio los contactaste estando en España?

Lucrecia: A mi jefe el de la Cámara, sí. Yo me escribía con ellos, sobre con una jefa de la Cámara que ya se pensionó, yo le decía que ella era mi ángel guardián, entonces yo con ella, siempre nos mandábamos correos electrónicos y un día le comenté: Dra. Mire yo aquí ya estoy aburrida, yo ya hice lo que tenía que hacer aquí en España, yo ya no quiero seguir aquí, entonces me dijo: Luz Marina usted sabe que aquí en la Cámara tiene las puertas abiertas, su puesto está ahí con una niña que no está dando lo que nosotros estábamos acostumbrados con usted. Entonces yo dije, me voy con trabajo.

Entrevistadora: Y cuando decidiste retornar tuviste alguna información con respecto del retorno?

Lucrecia: No, la verdad que si había mucha cosa por preguntar, había que averiguar, porque incluso le iban a dar uno un dinero por venirse a su país. Yo no averigüé nada de esas cosas yo quería era ya estar aquí y no más. Entonces yo nada, hable con la gente, renuncie bien, me despedí, arregle mis cosas en Bogotá que llegará con trabajo, compre mi tiquete, hice mi maleta y le fui.

Entrevistadora: Y cuando llegaste a Colombia buscaste alguna Institución a ver qué apoyo tenías como retornada?

Lucrecia: No, y siempre me lo dijeron amigos que habían estado en España: Luz Marina ya averiguaste que derechos tienes? Y yo no, nada. Estoy es por averiguar las semanas cotizadas porque eso si me sirve a mí, el tiempo cotizado allá. No lo he averiguado.

Entrevistadora: Has sentido apoyo del estado por ser retornada?

Lucrecia: No, yo no tengo conocimiento, ni he buscado tampoco.

Entrevistadora: Sabes que hay una Política Integral Migratoria en Colombia?

Lucrecia: No

Entrevistadora: Tu adaptación aquí a Colombia cuando regresaste fue dura después de haber vivido allá?

Lucrecia: Si duro, al principio me dio muy duro, porque esta uno acostumbrado cuando uno pasa mucho tiempo, un año, dos, tres, cuatro años, en un país como ese que todo es muy organizado, que cero, pues no cero, pero no desgraciadamente la violencia que tenemos aquí, ni el desorden que tenemos en Bogotá por ejemplo. Me dio duro en ese sentido, salir y enfrentarme otra vez con los trancones, con la buseta, salir a las 5 de la mañana a correr, que no paso la buseta que el desorden de aquí, el miedo, la inseguridad...en ese sentido me dio duro, hasta que me acople de nuevo.

Entrevistadora: Y alguien te ayudo en eso? Has tenido apoyo por parte de alguien para vivir esa adaptación?

Lucrecia: Noo, mi hija que se moría de la risa, porque salíamos y yo muerta del susto, entonces ella me decía, Ay no que hacemos con la europea! (risas) O me quejaba de algo y yo decía pero es que en España no, y ella me decía: pero mami estamos en Colombia!

Entrevistadora: Tu le recomendarías a alguien que se fuera en un proceso de migración laboral como el que tú te fuiste?

Lucrecia: Cómo yo me fui, sí. No así a aventurar y a buscar y a irse con una visa de turista y quedarse ahí indocumentado. Pero en un proceso como el que hizo el SENA, con una selección así y todo, si, yo sí lo aconsejaría.

Entrevistadora: Cuando te fuiste enviabas remesas de tu salario?

Lucrecia: Si, a mi madre y a mi hija

Entrevistadora: Ellas dependían económicamente de ti? O ellas trabajaban?

Lucrecia: No, mi hija trabajaba y estudiaba y mi mama tiene una pensión pero yo las ayudaba

Entrevistadora: Tu hija dejo de trabajar después de que te fuiste?

Lucrecia: No

Entrevistadora: Y con qué frecuencia les enviabas el dinero?

Lucrecia: Cada mes. Yo la verdad me ganaba 800 euros, cuando hacia un poquito más me sacaba mil euros, a mi hija mensualmente le mandaba unos 400 euros, a mi mama más poquito y eso...no me mandes hija que no necesito, pero yo me sentía bien mandándole 100, 200 euros.

Entrevistadora: Ósea te quedaba apenas para vivir tú?

Lucrecia: Si, yo decía para pagar...por ejemplo teníamos en Sevilla interna entonces no pagaba arriendo, entonces después en Madrid compartíamos un piso con unos peruanos, luego con una chilena y así nos bandeábamos.

Entrevistadora: Y esas remesas tenían un objetivo específico?

Lucrecia: Si claro, que se dieran gusto ellas, y que pagaran deudas.

Entrevistadora: Cambio en algo la vida de tu familia el envío de las remesas?

Lucrecia: No, pero tú sabes que contar con una cosita extra bueno, pero cuando ya no se cuenta con eso, hace falta.

Entrevistadora: Cuando regresaste, eso cambio en algo la relación con tu familia que ya no pudieras enviar remesas?

Lucrecia: No, porque yo llegue a trabajar gracias a Dios como te cuento, entonces vivíamos mi hija y yo en Bogotá, ella ya estaba trabajando y tenía un buen trabajo, entonces entre las dos salíamos adelante y mi madre pues como te digo ella es pensionada vive con mi hermano y no le falta nada.

Entrevistadora: Cuando volviste traías ahorros?

Lucrecia: Nada, los regalos que les traje y cualquier euro por ahí guardado pero así que uno diga uno huy! Que ahorros, no eso no se puede, eso lo hace la gente que va a hacer otras cosas en grande, pueden compra aquí edificios, y taxis y todas esas cosas los que vamos a trabajar honradamente no, no podemos llegar con una meta muy muy grande.

Entrevistadora: Mantienes contacto con alguien en España?

Lucrecia: Si claro, varias de las chicas que se quedaron con nosotros , que se quedan allá, que están allá, que ya tienen sus papeles, que hicieron sus vueltas de nacionalidad y ya la tienen. Si yo me comunico con mucha gente.

Entrevistadora: Por último, que esperarías del estado colombiano como apoyo para los migrantes antes de irse y al regresar?

Lucrecia: Apoyo antes de salir uno de aquí, sí que lo apoyen a uno en el sentido que le digan a que se va a enfrentar más o menos no? Que le hagan saber a uno y que le garanticen que puede contar con una entidad aquí en Colombia, llámese como se llame. Allá, el apoyo de... yo no lo tuve pero me imagino que hay gente que ha tenido problemas serios y que no saben a quién recurrir. Que haya entidades, no consulados ahí con el cónsul muy bonito y muy bien pago pero nadie que apoye, un apoyo también psicológico, un apoyo hasta espiritual necesita uno por allá. Hay que gente que se pierde, que no te voy a decir nombres ni nada, pero con el contingente que nos fuimos nosotros, nos fuimos señoras que habíamos tenido hogar e hijos y allá por la falta de apoyo, de orientación, la soledad que se vive...se perdieron, cuando te digo se perdieron es porque se dedicaron a tomar, a rumbear, y se fueron por un camino que...pues no es lo que íbamos a hacer allá, entonces ese apoyo, ese apoyo que mirara Colombia que pusieran allá un organismo, alguien que apoye a la gente, que le diga venga aquí hay una mano amiga, usted no está sola, pero la soledad allá es tenaz.

Al regresar también, pues yo no lo sentí porque yo llegue con trabajo, pero hay gente que se viene sin cinco en el bolsillo y bueno y que me pongo a hacer, porque me fui yo, pues yo me fui por el SENA, hombre el SENA también que vaya uno y diga mire yo...o será que uno no busca y lo hay. Yo la verdad no lo busque y no sé si lo habrá, ese apoyo pero debía de haberlo.

ANEXO 10: Entrevista a Funcionario Ministerio del Trabajo

Entrevistadora: Buenas tardes, agradezco su tiempo para esta entrevista. Empecemos: Cómo participa el Ministerio en el Acuerdo para la Ordenación y Regulación de los Flujos Migratorios Laborales en Colombia?

Funcionario: Ese es un tema muy interesante, digámoslo en el sentido de cuando se crea el nuevo Ministerio del Trabajo que es en Noviembre del año 2011, ya el Acuerdo de Flujos Migratorios...ya venía, no en decadencia sino que había generado una pausa, es decir, ya desde el 2011, de manera fuerte no se estaban gestionando los flujos migratorios pues debido a la crisis que estaba en España. Entonces cuando se conforma el nuevo Ministerio, el Acuerdo ya venía en retroceso, se congela de alguna u otra manera, existen algunas pequeñas plazas laborales que ofrecen el Gobierno Español, pero ya son mínimas en contraste con las cifras que podemos analizar desde que se empieza a realizar el acuerdo desde la prueba piloto en 1999, que se firma en Convenio en 2001...al auge que teníamos al 2008, 2009. Se presenta la crisis y lógicamente las plazas laborales, la necesidad de recurso humano en España se reduce, y a la creación en el 2011 del Ministerio, pues el juego del Ministerio frente a ese acuerdo puntual pues no es de gran manejo. Sin embargo, el acuerdo sí ha sido una de las posturas como inicio de las funciones para empezar a analizar cómo han sido estos procesos, porque seguramente no solo será España, sino serán otros países que querrán talento humano colombiano y que de una u otra manera, este acuerdo de España por su funcionalidad y por la temporalidad en la que se aplicó, pues puede ser una muy buena experiencia para futuros acuerdos, entonces sí lo observamos. Pero a la pregunta formal: el Ministerio se incursionó? no, y tampoco hay algo como antecedente formal que el antiguo Ministerio del Protección Social haya hecho algún seguimiento puntual, acompañado procesos, aun así, está dentro del convenio como una de las instituciones formales. Esa es una de las cuestiones del debate: que se pactó algo en un acuerdo bilateral, pero en el desarrollo no se ejecutó como se había planeado, sino que se ejecutó de una manera diferente en el sentido de que era algo novedoso, porque en ese mismo momento cuando se firma el acuerdo con Colombia, se empezaron a firmar acuerdos con Rumania y Marruecos y era algo novedoso que estaba reglamentando migraciones laborales en el mundo, a partir de acuerdos bilaterales de los estados. Entonces Colombia entró en esa dinámica y por lo tanto era una prueba piloto que se le estaba haciendo a España, a Marruecos, a Rumania, a Colombia y que luego se le aplica a Ecuador. Entonces eran pruebas pilotos que no tenían un antecedente...qué es lo que pasa? Probamos, y en esa prueba se generaron ciertos vacíos y ciertas fortalezas del programa.

Entrevistadora: El Ministerio ha trabajado convenios de cooperación internacional para el control de los flujos migratorios laborales?

Funcionario: Sí, una de las funciones en las cuales se diseña el nuevo Ministerio, a partir de la experiencia tanto de los mercados internacionales y como de esa prospectiva de que es lo que le puede esperar al país, quedo como una de las funciones del Ministerio, controlar los flujos migratorios de los colombianos que van a salir hacia el exterior. Es decir, controlar, hacer seguimiento y hacer política pública frente a ello. Cuando se diseña eso dentro del Ministerio, se diseña con un diagnóstico de que va a pasar y van a existir flujos migratorios laborales, y que van a venir países y empresas a tratar de conseguir nuestro talento humano. Y a partir de la experiencia que teníamos con este convenio y con otros pequeños programas como Canadá que lo tuvimos, como Portugal, que también tuvimos algunos esporádicos, se vio la necesidad de empezar a trabajar muy puntualmente sobre cómo lo podíamos empezar a abordar de una manera formal bajo convenios formales y de reglamentación. Qué es esta reglamentación?, todo lo que tiene que ver con la intermediación laboral, primero esto es una cuestión estructural, es cómo se genera o se ha regulado la intermediación laboral en Colombia, y ahí, hacerle como un escalón o un piso al tema de las migraciones laborales, y eso es lo que se ha venido trabajando. Cuando se habla de regulación de flujos migratorios, antes de ello se tiene que hablar sobre una regulación sobre la intermediación laboral en el país, que eso se realizó iniciando el Ministerio con la ley 1636, que nos empezó a dar como esos pasos y esos pisos para que nosotros avanzáramos en la temática de las migraciones laborales, entonces el convenio sí nos sirvió como diagnóstico y como alerta, para

empezar a diseñar pautas y pisos legales para nosotros como Ministerio empezar a trabajar sobre unos posibles acuerdos, y lógicamente este, porque este no se ha vencido...está congelado. Cuando se descongela?, cuando la crisis económica en Europa y en España mejoren, se va a volver a reactivar, esto es un ciclo, las migraciones son cíclicas, las migraciones van a volver a fomentarse y cuando se vaya a fomentar, el Ministerio ya tiene al menos unas herramientas de acción para poder intervenir en los flujos migratorios.

Entrevistadora: Y dentro de esas herramientas de acción que han considerado ustedes implementar?

Funcionario: Ya las tenemos, la ley 1636 le daba al Ministerio que tenía que reglamentar la intermediación, y específicamente hay un artículo dentro de la ley, no me acuerdo pero te lo paso, que dicen que el Ministerio reglamentará los flujos de colombianos hacia el exterior. A partir de ese artículo, creamos una resolución. La resolución es que aquellas intermediaciones a partir de las Agencias Públicas de Empleo y de los privados, tengan ciertas pautas en el momento de contratar colombianos que se los van a llevar al exterior. Ya se creó una resolución donde hay unas normas y unas pautas, más aún, la primera Agencia que ha sido autorizada, frente a los flujos migratorios, porque es diferente, una agencia que está autorizada para intermediación y colocación en Colombia, a una empresa para intermediar y colocar personal en el exterior. Una empresa que quiera hacer intermediación y colocación en Colombia, la autoriza la nueva Unidad del Servicio Público de Empleo, pero por el otro lado la agencia que quiera intermediar personal colombiano hacia el exterior, además del proceso de la Unidad, debe estar coordinada con el Ministerio del Trabajo para que se haga una autorización especial. La primera agencia que logró tener su autorización de intermediación, lógicamente por su experiencia con el convenio con España, y de los otros programas que tuvimos con Canadá y Portugal, fue el SENA, tanto por procedimiento como por capacidad institucional, además esta es uno de los aliados...la herramientas del Ministerio fue autorizada, aun así tuvo que solicitar autorización para que pudiera hacer intermediación. Y lógicamente existen otros privados que deben hacer lo mismo y que están en la sintonía de que si quieren hacer intermediación y colocación de colombianos en el exterior, pidan autorización.

La autorización es que sepamos quienes están intermediando colombianos hacia el exterior, esa es una primera connotación, es decir, que las migraciones no sean desordenadas y aquí aplicamos a partir de esa reglamentación un principio básico de las migraciones. Cuando uno habla de la filosofía de los flujos migratorios, muchas organizaciones internacionales, y estados hablan de ordenar migraciones, pero, cómo se hace eso?, pues marcando pautas de las dinámicas del mercado de trabajo. Cuando uno marca esas pautas como una simple norma de la intermediación que se hace normalmente a nivel nacional y se ponen cláusulas y se tiene en la alerta de las migraciones laborales, podemos empezar a ordenarlas.

Qué se les exige? Que tengan una capacidad institucional, que sean formales las agencias, es decir que no sea una intermediación de garaje, que sean espontáneas, que tengan una institucionalidad formal, que sus papeles estén en regla, ese es el primer pilar. Y las otras que es cumplan ciertas características sobre la entrega de la información, que a la persona que están intermediando primero no le cobren, segundo que por nuestra dinámica... por ejemplo hay una particularidad en la reglamentación y es que no se pueden llevar colombianos para cuestiones de seguridad hacia el exterior, es decir cuestiones de armas, estamos protegiendo un potencial de colombianos que quisieran tanto de las fuerzas armadas como de otros grupos, que vayan a hacer funciones que vayan en contra de su vida y de la seguridad de los otros estados, entonces está prohibida por Colombia a partir de esta reglamentación, contratar personal para cuestiones de seguridad. Que la agencia le reclame y proteja los derechos con información, porque acá tenemos una dinámica y es que cuando la persona sale, es una empresa la que le va a pagar, es una empresa la que le tiene que cautelar. La resolución le hace obligante a las agencias que van a ser autorizadas, que se le informe al colombiano unos ciertos procesos que están establecidos: Cuánto va a ser su salario, que los contratos sean firmados en dos idiomas, esa es la advertencia porque la agencia no es la que lo contrata. La resolución lo que le dice a la agencia es usted está autorizada pero infórmele al migrante. Esa es la cuestión sucinta, infórmele y dígame cuales son las pautas y cuáles son sus riesgos de migrar. Entonces hay agencias públicas, mixtas, pero también

hay agencias privadas que también cumplen esa función, entonces al ver todo este panorama es decirles a ellas, usted puede hacer intermediación pero hágala siempre informando y orientando al migrante. Entonces es eso lo que le reglamenta, informar. Entonces, hay unas cláusulas técnicas sobre el intercambio de datos, la necesidad de reportes periódicos, cuantos intermediarios, cuántas empresas, qué países estuvieron interesados en los colombianos, es decir, hay un seguimiento que esta resolución obliga a estas agencias tanto públicas como privadas, para que nos reporte al Ministerio y podamos hacer un seguimiento al personal que se nos esta yendo de manera formal, porque un colombiano se puede montar en un avión e ir a trabajar, pero las agencias que ya están cumpliendo esta función, ahí es donde empezamos a reglamentar. Y de dónde nació toda esta idea?, nace de unos parámetros que la OIT en los años 70, lo había puesto como un principio que debían hacer los estados, retomamos esa idea y aprovechamos la coyuntura tanto de la creación del Ministerio del Trabajo, como de estas leyes que estaban surgiendo y lo logramos insertar. Digamos que lo insertamos en un momento adecuado.

Entrevistadora: Es decir que la información que se le va a dar a los migrantes antes de viajar, debe ser por parte de las agencias?

Funcionario: Si claro, entonces la resolución dice que el Ministerio les va a ayudar como a que información: información sobre los derechos laborales, cuántas son las horas laborales que puede trabajar, qué es un derecho laboral, el derecho a la sindicalización, el derecho a reclamar lo suyo, que a veces pensamos: si acá en Colombia los mismos trabajadores desconocen sus derechos, imagínese a una persona que además de desconocer derechos acá en Colombia, se va a otro país... pues no va a conocer sus derechos, ni sabe que panorama ni que sombrilla lo protege. Entonces lo que uno establece es, si va a tal país, infórmele cuáles son sus cambios, a que se va a enfrentar, cuáles son sus cualidades, y esa es la dinámica que se establece dentro de la resolución, pero que es obligatoria dentro de las agencias.

Entrevistadora: En el caso del acuerdo con España, quienes debían hacer el control de los colombianos que se fueron?

Funcionario: Con el convenio de España apenas inicio el Ministerio, uno de los primeros diagnósticos que se contrató, fueron los tres programas y el convenio sobre migración laboral: Cómo las instituciones colombianas han actuado dentro del convenio, como para poder hacer un diagnóstico si lo habíamos hecho de manera adecuada, o no tan adecuadamente. El resultado fue que al haber sido una prueba piloto con España, y aunque hayan quedado establecidos los procedimientos en el convenio, no se cumplieron, que ese fue uno de los primeros resultados. Cómo llegaba el contrato?, el convenio de España señalaba que después de que salían las ofertas por parte de los empresarios y de hacer un análisis de mercado en España, pasaba al Ministerio del Trabajo español, que autorizaban que esa plaza no podía ser tomada por un nacional español, y que por tanto era otorgada a países con convenio. Esa plaza laboral era informada a la Embajada de España, luego la Embajada informaba a Cancillería, Cancillería simultáneamente informaba al Ministerio de la Protección Social y ahí se articulaba con el SENA. Ese procedimiento no se cumplió. Porque muchas de las empresas españolas cuando recibían el concepto positivo de la contratación por parte del Ministerio del Trabajo allá en España, venían directamente y lo contrataban, en muchas ocasiones se saltaban al SENA y eso era lo que pasaba con la Fundación de Pagesos. Ellos ya venían directamente porque el mismo convenio les dejaba abierto, y el mismo Gobierno Español tampoco mandaba las ofertas como lo habíamos estipulado. Entonces había un grueso que se venía por fundaciones como esta, o cuando llegaba la oferta a través de las Embajadas era reportado solo a SENA, también por la urgencia y la necesidad el SENA cumplía su función de hacer la intermediación, que finalmente quien lo seleccionaba era el empresario. El flujo salía, no se revisaba el contrato. En unos primeros antecedentes, nosotros tenemos unas primeras actas, que las actas tampoco las hay formales, perdimos información... señalaba que en la primera instancia si se informó al Ministerio de la Protección Social, ósea se enviaron algunos contratos laborales, en una primera instancia. Luego ya no volvió a hacerlo por la misma dinámica de la necesidad del recurso humano, es decir veían ese procedimiento como una barrera para que se pudieran conectar rápidamente la necesidad con la persona que se estaba buscando, entonces se hacía un filtro primero y ya, viajemos y empezamos el proceso migratorio. Entonces se empezaron a saltar procesos que son necesarios. Primero, era porque el convenio como era a España, y todo

el mundo en Colombia habla español, entonces no había necesidad de una introducción a la cultura, a la integración, a contarle sobre sus derechos. Y segundo, que el colombiano y la entidad en Colombia, porque no es el SENA, el SENA no tiene funciones de verificación, ni de inspección, vigilancia y control, en Colombia lo tenía en ese momento el Ministerio de la Protección Social, no lo ejercía, teniendo inspectores laborales que son expertos en contratos laborales y sobre protección de derechos. Entonces ese es un vacío, pero no es culpa del Ministerio, ni del SENA, es culpa del mismo sistema que no estipulaba claramente cuántas etapas y cuáles eran los tiempos en que tenían que mandar el contrato las empresas, tanto al Ministerio en Colombia y al SENA para que se hubiera evaluado. Pero en ese momento era el Ministerio del Trabajo, antiguo Ministerio de la Protección Social, quien tenía que tener la función de la revisión de los contratos laborales, más aún, tener una bodega de la revisión de los casos de cada una de las personas que salieron sobre sus contratos laborales, porque en un futuro para evitar alguna apelación o alguna demanda sobre violación de los derechos, hubiera quedado un antecedente. Todo eso se perdió, no se realizó y eso es cuando inicia el Ministerio nuevo de Trabajo en el 2011, que vimos que sí había resultados. El SENA nos reportó en ese entonces, alrededor de 10.000 beneficiarios, esa fue una buena cantidad. Pero la cantidad era que no teníamos una buena caracterización, el seguimiento... Cuál era el otro problema: el seguimiento en España. Oiga salieron estos colombianos y esto era como si fuera una exportación de bultos de café...y llegó y ya! Desaparecieron...en ocasiones la Embajada y el Ministerio de Relaciones Exteriores trataba de conectarse, eso sí hay que rescatar, pero tampoco era una función del Ministerio seguir los flujos migratorios. Tampoco existía ni existe aún la capacidad de una Embajada de Colombia en España para hacer el seguimiento, de visitarlo en la empresa, de cautelar sus derechos, esa parte tampoco se realizó. Entonces en el diagnóstico que nosotros realizamos, esa fue una de las cosas que se encontraron, tanto las cuestiones de bases de datos, funciones, y juego de cada una de las entidades en Colombia. Acá lo digo son tres: Ministerio de Relaciones Exteriores, Cancillería y Ministerio del Trabajo.

Entrevistadora: Cuál considera que puede ser la fortaleza con respecto a la migración laboral con respecto a ese acuerdo con España?

Funcionario: La generación de empleo en momentos de crisis, el aprovechamiento del talento humano colombiano, es decir la gente que estaba en paro, como lo denominan en España. Acá en Colombia pues tienen una alternativa más y es la verdadera conexión de los mercados laborales internacionales, este tipo de acuerdos es una conexión. Este acuerdo es la muestra que los mercados internacionales y los mercados laborales son complementarios, de que Colombia ya no tiene que tener esa mirada introspectiva de que solamente la intermediación y la colocación del empleo y el trabajo es entre regiones y ciudades, entre lo urbano y lo rural, sino que ya el desafío de Colombia es la inserción de sus trabajadores frente a la dinámica internacional. Es una muestra de que se puede hacer y de que se va a hacer. En estos momentos, nosotros como Ministerio tenemos la intención del Gobierno de Alemania, también para llevarse Colombianos, pero entonces también se le ha dicho a ellos, esperen un momento porque acá también nos tenemos que evaluar porque, vuelvo y digo, acá no es exportar bultos, acá estamos hablando de personas, de familias, de ideas, de sueños, de toda esta dinámica que el convenio como se realizó es una de las mejores muestras y es una buena práctica, es decir, ya hicimos la prueba, nos fue regular, no podemos decir mal. Nos fue regular en el sentido que no cumplimos con los parámetros, pero ya hay una primera experiencia aquí en Colombia, Colombia no se va a enfrentar como lo podrían hacer otros países que sí lo van a aplicar. Colombia sí tiene la experiencia, ya lo sabemos y podemos partir de un piso para empezar a construir unos buenos flujos migratorios con acuerdos más coherentes y más ajustados a nuestra realidad.

Entrevistadora: Cuál cree entonces que fue la debilidad de ese acuerdo?

Funcionario: La principal fue la falta de comunicación activa, y la coordinación interinstitucional. Cuando uno habla de políticas públicas casi siempre uno tiene que mirar son los diseños institucionales y las capacidades institucionales. Si una entidad no tiene la capacidad institucional, no puede responder a los objetivos que se trazaron, entonces hay un objetivo trazado que era regular los flujos intermediar, hacer la colocación, algunas veces los empresarios escogían en unos sí, en otros no, pero no teníamos la capacidad formal...nos ajustamos al modelo. No había la

capacidad. Por ejemplo en el SENA era un grupo que lo tuvo que tomar, no se creó un grupo especializado, en la Cancillería no se gestionaron a los Cónsules, no se prepararon, no se puso personal más, en el Ministerio no había un área de migraciones, entonces no había la capacidad y ahí fue el error...la capacidad institucional no existía para un gran reto como era intermediar personas hacia el exterior. Cuando uno mira también, es cómo se hacen los procesos, la comunicación entre las instituciones... el convenio señala que temporalmente cuando alguna de las partes solicite, podrán comunicarse y reunirse bilateralmente... solo hubo una reunión, no hubo más reuniones. No se intercambiaban las formaciones, pero como se iban a intercambiar si no había sistemas donde las recolectarán. El tercer problema era la escasez o casi nada de sistemas de información que compilaran la información tanto de la empresa, como de la persona que estaba postulándose y al final la que había quedado seleccionada y la que había viajado. Entonces no tenemos esa información que es de lo que carecemos, entonces esas con las tres falencias, si estas se mejoran, se coordina un próximo o cuando se descongele el convenio podría funcionar de la mejor manera.

Entrevistadora: Podrían hacerse alianzas con entidades públicas y privadas?

Funcionario: Si, pero siempre con la mejora institucional colombiana, porque uno no tiene porque delegar a un privado la función estatal, la de control, la de obtener el dato...puede intercambiarlos, un privado también puede obtener datos bajo estándares, que tengamos también los estándares del gobierno, es decir, el mismo dato lo tenga una agencia privada, que también lo tenga el gobierno nacional y de esa manera los datos se hablen, porque si no, no se puede empezar a analizar la información que se tiene.

Entrevistadora: Qué estrategias y acciones se han desarrollado a través del Ministerio, para apoyar a los migrantes laborales que se fueron a través de ese acuerdo?

Funcionario: Pues directamente que la política esté diseñada para los beneficiarios del acuerdo no lo hay. Es de manera general a los colombianos que se encuentran en el exterior. Estamos realizando la aplicación de la ley de retorno, la ley 1565, para que el colombiano que está en el exterior pueda regresar y tenga de alguna manera las mejores herramientas para su inserción otra vez al mercado laboral colombiano. Aquí confluye nuestra Unidad de Empleo y todas las agencias que están, poner en práctica o poner a disposición de estas personas que pueden regresar del exterior, las herramientas, tanto una plataforma electrónica... que la hagan antes de regresar, puedan tener una inserción laboral adecuada al país. Creo que es la mejor herramienta que puede ofrecer un estado, que es la conectividad, que es que cuando el colombiano que estuvo en exterior quiera regresar a su país tenga unos canales formales para poder hacerlo. Hay otras apuestas, que lo hace el Gobierno Nacional, no el Ministerio del Trabajo, con la Cancillería y con la DIAN, sobre algunos beneficios aduaneros y fiscales. Eso complementa un posible retorno. Qué falta: hacer seguimiento, pero como hacerlo si no tenemos la información de los colombianos. Quisiéramos hacer mucho como estado, pero nos paramos en un momento y decir, no los tenemos identificados. Sabemos que muchos colombianos que fueron beneficiarios del convenio, pero no tenemos el dato en que zona están, si se regresaron, cuánto duraron, si fue temporal el trabajo, si fueron de 6 meses, si fue de dos años, si se regularizaron, si son ya ciudadanos españoles, porque nota que las primeras olas de este acuerdo fueron en 1999, se firma en el 2001, del 2001 al 2014 son trece años, los cuales le da la oportunidad a un nacional colombiano de regularizarse y volverse ciudadano español. Entonces no tenemos esa información para poder acercarnos de una manera deseable y decirle oiga colombiano cuéntenos su experiencia y como le fue. Tal vez también el colombiano se desconectó, eso también puede ocurrir en procesos migratorios y usaron el convenio como una posibilidad de acceso a un mercado laboral formal y lograron tal integración social con España, que no es que se hayan olvidado de Colombia... no les causa gran interés informarnos a nosotros las autoridades colombianas de su proceso migratorio.

Entrevistadora: Cómo están dando a conocer esa política migratoria para las personas que viven fuera del país?

Funcionario: Nosotros a través de nuestras páginas y redes, de nuestra información con las centrales sindicales, con la población en Colombia que debe saber que esto es de procesos, que a veces me dirá, pero yo en ningún momento he escuchado algo sobre migración laboral. Qué es lo que ha pasado? Nosotros tenemos primero que socializar con las autoridades locales, Colombia es

un país descentralizado y eso es lo que a la gente a veces se le olvida, porque siempre reclaman la asistencia práctica del Gobierno central, pero se les olvida la asistencia práctica de los gobiernos locales. Qué hemos hecho desde el Ministerio? Articular la descentralización del estado e informar a los funcionarios, a las entidades, a los actores sociales de los gobiernos locales que existe el tema de migración, y así ir escalando, porque el tema es de todos, no es del Ministerio, no es del SENA, no es de Cancillería, el tema es de todos, es una composición institucional y estatal. Entonces hemos realizado unos talleres, venimos informando a la sociedad, de que existe la migración, de que migrar no es solo coger un avión y chao me fui, y que hay una conexión a través de redes sociales, sino que hay unos procesos, más duraderos, más prolongados que deben ser minuciosamente informados y que los actores que influyen en las zonas de mayor expulsión en Colombia: Antioquia, Valle del Cauca, la Costa Atlántica, Bogotá...que esos actores estén informados. Lo complementamos con la información y con las labores que hace Cancillería, que tiene un programa que se llama Colombia Nos Une, que tiene varias herramientas... ha tratado de la mejor manera de conectarse con los colombianos que están fuera a través de los consulados...hay vacíos, el colombiano no se conecta con el consulado, de vez en cuando perdió su cédula, o su pasaporte esta vencido, o necesita alguna acción notarial que se la brindan, es la única vez que se acerca a un consulado, de resto no lo hacen, esas son las barreras de poder comunicar estos programas que tiene Cancillería, pero eso es dinámica de la migración, ese problema no solamente lo tiene Colombia, lo tienen varios países que tienen experiencia migratoria. Lo que también tenemos que ver es que por ejemplo las migraciones México – Estados Unidos tienen un país de origen y un país de destino, Colombia tiene en este momento alrededor de 22 destinos fuertes, entonces la capacidad institucional para informar a 22 países diferentes, con lenguas diferentes, con costumbres diferentes, con colombianos regados en diferentes territorios de 22 países, pues aplicar política en 22 diversos escenarios es más difícil que tener un solo escenario, como es por ejemplo podría ser una buena comparación los flujos migratorios a través del NAFTA, México – Estados Unidos, porque el canal es uno a uno, la comunicación es más fácil porque los tienen identificados y en qué zona.

Entrevistadora: En que consiste la política de retorno?

Funcionario: La política se generó a partir de la crisis económica, las migraciones son cíclicas y responden a las dinámicas nacionales tanto de los estados de origen, como de las dinámicas de los países de destino. Cuando se diseñó la política de retorno, se pensó en que a partir de la crisis que se empezó a evidenciar en Europa a principios del año 2009, inicios del 2010, se proyectó que una de las poblaciones que se iba a ver afectada, era la población migrante en Europa, porque esos puestos laborales que tenían los migrantes los iban a ocupar los nacionales e iban a desplazar el talento colombiano, o el talento migrante a regresar a sus tierras. Con ese supuesto económico de reubicación de puestos laborales, se manejó una política de retorno, tanto así que empezaron a llegar algunas organizaciones de migrantes en destino, empezaron a dar ese llamado al gobierno colombiano de: Ayúdenos, denos algunas herramientas, el gobierno colombiano empezó a diseñar algunas normas y en esta ocasión como resultado de ese análisis se generó la ley 1565, que es una articulación, es como una de las herramientas para que la persona retorne. Qué es lo que pasa, que aquí hay un gran debate y es que nosotros en Colombia, también tenemos mucha población vulnerable, y la cual también merece atención, entonces ahí va el debate: Quién es más vulnerable, un desplazado, o una persona catalogada de extrema pobreza en Colombia, y es un debate...quién preside, cuál es el primero?, el que llega del exterior?...o el que tengo acá al lado, y ahí va el debate...y que va el debate? Capacidad institucional, a quien le respondo? Al pobre, al más vulnerable y al que ha sido declarado en pobreza extrema, sin embargo la ley 1565 prevé todas esas instancias, al menos hay unos migrantes internacionales que si también son muy vulnerables, ahí se les va a rescatar, hay otros que si fueron víctimas, la ley también les reconoce la condición de víctima a colombianos que salieron hacia el exterior, entonces articulan ciertas medidas y es, regrese a Colombia y le damos ciertos incentivos tributarios, tienes que pagar pero no tienes que pagar todo lo que tendrías que pagar, pagar un porcentaje que te va a ayudar a cuando llegues a Colombia, tengas un mejor proceso de adaptación con tu patria. Necesitas adecuar cuestiones de emprendimiento? Entonces a través de programas ya establecidos, que sean fuertes a nivel nacional, pues te puedes llegar a conectar. No

quiere decir que la ley te diga, tu eres migrante, y vas a retornar a Colombia? Ah pues el Fondo Emprender te va a dar ya el crédito, no. Tú tienes que de verdad tener una función de emprendedor y tener unas instancias para que te puedas insertar y ser beneficiario. Quieres un enganche laboral, pues entra a la herramienta, a voz a voz y tocando puertas no lo vas a hacer, estamos en el 2014 y cuál es la mejor herramienta? La internet. Hay colombianos que vivieron tanto tiempo en el exterior que ni siquiera saben hacer su hoja de vida, ni siquiera un nacional en Colombia la saber hacer, imagínese un colombiano que tiene otras dinámicas. Entonces es enseñarle al colombiano como puede hacer un enganche laboral sin ponerlo en más grado de vulnerabilidad, sino con las mismas obligaciones, y derechos y deberes que tiene un nacional colombiano y eso lo establece la ley. Qué es lo que hacemos las instituciones? Brindarle las mismas herramientas que le ofrezco al colombiano en Leticia, o que está en San Andrés, se las ofrezco al colombiano que va a retornar a Colombia.

Entrevistadora: Cuales podrían ser las debilidades y las fortalezas de esta política?

Funcionario: La debilidad de la política reside en algo complejo y estructural en Colombia, Colombia a diferencias de muchos países latinoamericanos en los cuales nos podríamos comparar en varias dimensiones, esos países no han sufrido lo que sufre Colombia en estos momentos, que es el conflicto armado colombiano, los resultados del conflicto, y toda la capacidad institucional que durante muchos años el estado volcó para tratar de solucionar esos problemas. Ese problema estructural ha generado que problemas tan importantes como los migratorios, no tomen un posicionamiento en la toma de decisiones. Cuando esos problemas se puedan solucionar, el tema de la migración va a subir escalonadamente de nivel de importancia. Hay unos problemas que acogen más al país, hay unos temas de mayor alerta en un momento, entonces cuando se empiece a solucionar ese problema estructural que tiene Colombia, el tema de migración va a subir de nivel y por lo tanto la política pública va a tomar un mejor rumbo. La segunda, las instituciones en Colombia deben mentalizarse y diseñar capacidad institucional para responder al tema de la migración, no esperar a que se solucione y luego formular la capacidad institucional. Ya ir adecuando la capacidad institucional, que qué es...que se tengan funcionarios capacitados, que conozcan del tema, que lo trabajen, que tengamos sistemas de información, que cualquier sistema que se vaya a montar cuente con un módulo de migración...ojo y acá ya vamos en otro tono, no solamente los colombianos que van a salir, el extranjero que a va llegar, tenemos que aproximar a otros flujos migratorios. Entonces la capacidad institucional, se tiene que ir rediseñando mientras en la agenda el tema de las migraciones va subiendo, eso creo que son los dos pilares que se pueden estar haciendo para que la política de migración laboral se fortalezca. Existe, y hay muchos avances. A Colombia nos reconocen internacionalmente por los avances y las buenas intenciones, pero hacer un análisis o comparación con otros estados sería inocuo en no reconocer los problemas como el del conflicto armado que no lo tienen los otros países.

Entrevistadora: ¿Que considera que debería tenerse en cuenta para un beneficio real de los migrantes colombianos que retornan y que se van?

Funcionario: Yo veo un punto crucial que es la información y orientación a todos los niveles de migración. El concepto de turista no es migrante internacionalmente, pero muchos de los turistas se vuelven migrantes, es decir, mucho colombiano que sale a hacer turismo ve en el país que esta visitado como turista la oportunidad de quedarse y es allí donde se rompe fácilmente el proceso de no información y de vulneración de derechos, de migrar desordenadamente. Si los ciudadanos se informaran y se orientarán de mejor manera, es decir, oiga porque yo voy a migrar a España sabiendo que el nivel del desempleo está a bordo de casi el 25%, que mi ocupación siendo odontólogo no me van a contratar porque hay un análisis ocupacional que dice que los odontólogos nos los van a contratar. Todo ese tipo de información y orientación haría que la migración fuera ordenada y los flujos fueran positivos. Y que tengan sistemas, lo que te estoy diciendo, un análisis del mercado laboral colombiano para que vengan extranjeros, no lo tenemos, ese es el otro reto. Pero también hay reto de los otros países, un análisis del mercado laboral para que cuando alguien tome la decisión de salir, diga oiga no me voy a desordenadamente, no me voy a ir a Estado Unidos, porque allá hay desempleo, o mi ocupación que he desempeñado en Colombia no la puedo desempeñar allá, se me va a hacer más difícil mi vida realizarla en ese país de destino, tal vez la decisión la pueda hacer en otro país que si me valoren, o que si necesiten mi oficio, mi

ocupación...eso sería muy interesante poderlo hacer. Suena muy ideal pero si se tienen herramientas que tienen los Ministerios del Trabajo o que tienen los que gestionan las migraciones laborales, lo podemos hacer. Los Servicios Públicos de Empleo que tengan la variable migración, los análisis prospectivos que tengan migración, los análisis de reconocimientos sectoriales que tengan migración, los sistemas de educación que reconozcan las habilidades de los migrantes, que reconozcan los títulos, que una persona no tenga barreras insertándose a los mercados laborales...todo eso vería para el beneficio de los migrantes. Si eso no se tiene, vamos a ver la migración como siempre, como una barrera a la seguridad y defensa de la soberanía de los Estados.

Entrevistadora: Esa política migratoria está plasmada en el CONPES 3606, ¿En el Ministerio hay alguna herramienta para hacer seguimiento de esas acciones?

Funcionario: Como resultado de ese CONPES el Ministerio de la Protección Social en ese entonces, no más tenía dos actividades que era hacer dos análisis de prospectiva y un análisis sobre el certificado de la proporcionalidad que se le solicitaban a las empresas y a los trabajadores, esa era la única tarea. Esa se cumplió en un año. Porque los estudios se hicieron y cumplimos la meta, ahí va el debate, la política migratoria fue adecuada en un CONPES, pero un CONPES en Colombia puede interpretarse de varias maneras, puede que si sea política pública o no sea política pública...también es interesante definir qué es política pública. La mayoría de las veces las personas interpretan que las políticas públicas deben ser leyes o normas que tengan indicadores de seguimiento, para muchos teóricos, una omisión también es una política pública. Simplemente en Colombia existen 2.800 leyes y cuántas de ellas se cumplen? Eso es política pública? Política Pública también se puede interpretar como una acción o algún programa de una institución, es decir el quehacer frente a un problema social, eso es política pública. Es la acción de un Estado que debe hacer frente a algo, no necesariamente debe hacerlo con una ley o un CONPES que le diga: hágalo, sino que de verdad por simple funcionalidad y por simple estructura de una institución se haga. Ahí va la diferencia entre que obliguen a las instituciones, a que por funcionalidad yo tenga funciones sobre una población determinada, en este caso las migraciones.

Entrevistadora: ¿Cómo se formulan en el Ministerio las decisiones con respecto a la migración?

Funcionario: Hemos tratado de manejar la metodología de diagnósticos previos, la toma de decisiones se toma a partir de información, sin información la toma de decisiones es poco acertadas. Cuando se toman sin información es a partir de visiones de un funcionario de escritorio... hemos tratado de hacer estudios antes de actuar. En Colombia somos muy proactivos, actuamos frente al problema pero no lo analizamos, muchas veces solucionamos el resultado, más no el problema del problema. Cómo se soluciona una problemática? Analizando el problema, mas no su resultado, y entonces los estudios nos ayudan a eso. Lo que llevamos de creado el Ministerio, llevamos doce investigaciones, doce análisis...todo el mundo nos dice: donde está la política migratoria del estado, la estamos preparando, estamos realizando un diagnóstico, el cual no nos refuten ninguna toma de decisión. Es necesario y hay que hacerlo, porque hay muchas necesidades sociales que abordar, si se han hecho: la reglamentación de las intermediaciones, tenemos reglamentación a partir de resolución sobre la primera mesa a nivel latinoamericano de migración tripartita, que esta abordada dentro de la Comisión Nacional de Políticas Laborales y Salariales, esa comisión que es tripartita que están todos los empresarios y todos los grandes sectores, las grandes centrales de sindicatos y el gobierno, para tratar temas del sector trabajo. Lastimosamente esa comisión se piensa que solamente se va a la definición del salario mínimo en Colombia, nosotros creamos la comisión de diálogo de migración laboral dentro de esa, se creó una subcomisión, tenemos aplicación de normas internacionales, que son nuestro paraguas, digamos de lo que impactamos internacionalmente sobre derechos internacionales lo estamos aplicando, hemos mejorado la inspección, vigilancia y control de extranjeros en Colombia, de cautelarles derechos, más no perseguirlos por su condición migratoria, sino cautelarse derecho al extranjero, entonces nuestros inspectores ya conocen al menos el tema de migración laboral. Ya saben que cuando visiten una empresa, tienen que preguntar, oiga, aquí hay un extranjero? Y de acercarse por un protocolo que no existía antes y decir, por ejemplo Petrobrass: señores quien es extranjero aquí?, venga que yo le voy a hacer unas preguntas para ver si le están cumpliendo sus derechos laborales, si fue víctima de trata o de tráfico de migrantes. Entonces hemos empezado a

hacer una serie de acciones que no era necesario ponerlo en una norma, por ejemplo, hemos utilizado a las Cajas de Compensación Familiar para que abran sus servicios a las familias de los extranjeros en Colombia. En pensiones, le hemos ya generado a partir de un decreto, que es poder cotizar a la pensión desde el exterior... es decir le decimos a Colpensiones, mejórelo, fortalézcalo, hágalo, y a los fondos de pensiones privados, le hemos dicho: allá hay una población que usted también la puede ayudar. Entonces hemos utilizado ciertas herramientas que tenemos como Estado, que lo que hemos hecho es extenderlas, no crear programas especializados para migrantes, sino ampliar nuestra capacidad institucional para no generar sobrecargas o sobrecostos a la capacidad institucional que ya tenemos.

Entrevistadora: ¿Cuáles serían entonces los principales retos del Estado Colombiano en lo que viene?

Funcionario: Muchos diría yo. El reto es que en Colombia exista personal adecuado para tratar el tema de migración... es que el tema de la migración este en cada uno de los gobiernos locales, porque si tu analizas no salen de Bogotá y no están saliendo de una zona específica de Bogotá, salen del Atlántico, del Eje Cafetero... esos gobiernos locales tienen que tener una adecuación y una capacidad institucional, es decir el tema es de todos, no solamente del gobierno central, del gobierno de turno, el tema también es del migrante, y del posible migrante... esos son los retos. Que la gente se prepare con la documentación necesaria, que no sea vulnerable en el exterior, que sepa sus derechos, pero que es saber de derechos, pues que así como trabaja en Colombia y se entera de sus derechos, pues que se entere de cuáles son los derechos cuando va a salir. Los retos son muchos, creo que vamos en un buen camino si seguimos así, vamos probando, aplicando conocimiento y lo más importante, el reto de Colombia frente a política pública y frente a migración es que existe capacidad institucional de las entidades en Colombia que no es necesario crear programas nuevos frente a migración, es extenderle esos mismos programas a los migrantes. Esa creo que es una esencia que nos ahorraría tiempo y dinero, claro atendiendo a que si se hace eso, haya una capacidad, se contrate más personal, se tengan unas funciones, mejorar una capacidad que blinde esas acciones, pero en sí que las acciones que hacen las entidades...por ejemplo nosotros brindamos capacitación por medio del SENA a través de cursos virtuales, eso no se le cierra a un colombiano en el exterior, antes motiva a que el colombiano entre, esa es una acción buena, porque lo estamos potencializando así sea en el exterior... ahí no hay un desgaste institucional, no se creó un programa especial de formación para trabajadores en el exterior, se tiene un programa para nacionales en territorio colombiano que se extiende al colombiano en el exterior, noten ahí la diferencia de crear un nuevo... y lo creado ya pueda ser utilizado por los migrantes. Ese también se le extiende a los inmigrantes que están llegando, no cerrarles las brechas, mantener, capacitar la población. Que el Servicio Público de Empleo... las agencias de empleo sean informadas, que informen a los colombianos que están en el exterior: oiga colombiano en España, usted que quiere regresar, antes de venir métase por la página, porque la página no tiene restricciones, entra por acá antes de venirse de Barcelona y le apuesto que antes de regresar puede haber una posibilidad que usted encuentre un enganche laboral a partir de su experiencia, su educación, su formación, todo lo que lleva y como un empresario colombiano va a aprovechar mucho ese talento humano. Es decir, abrir nuestras herramientas a los migrantes.

ANEXO 11: Entrevista a Funcionario Sena

Entrevistadora: Buenas tardes, en el SENA cómo funciona está en el acuerdo a la regulación de flujos migratorios laborales España

Funcionario: El SENA a través de lo que es la Agencia Pública de Empleo desempeña un papel fundamental en los convenios que Colombia ratifica con otros países para intermediación laboral. Empezamos en el 2001 a través de un convenio que se realizó con España y allí hicimos como una ruta de atención para este proceso, qué consiste en la recepción de la vacante, publicación de la vacante, recepción de hojas de vida que aplican a esa vacante y procesos de preselección de los candidatos. Una vez hemos culminado el proceso de preselección, el SENA, a través de todas las oficinas de la Agencia Pública de Empleo a nivel nacional, presta la asesoría logística para los temas de la selección final. En algunos procesos incluso, en el SENA hemos ayudado con el tema de hacer el acompañamiento logístico a temas de visado y trámites consulares.

Entrevistadora: ¿El SENA ofrece algún tipo de información a los migrantes laborales antes de viajar a España a cumplir con su contrato laboral?

Funcionario: Si, nosotros hacemos básicamente hacemos algunas charlas y algunas acciones de orientación. En general la Agencia Pública de Empleo ofrece temas de orientación ocupacional, que van desde ayudar a las personas a definir temas como hoja de vida para búsqueda de empleo, etc. Dentro de esas charlas se incluyen digamos algunos módulos sobre orientación para migrantes. Adicional a eso hace unos 3 o 4 años estuvimos trabajando con una fundación española que se llama AICODE y con AICODE se institucionalizaron unos talleres para migrantes donde los potenciales migrantes asistían a dichos talleres y allí se les explicaban todas las ventajas de la migración regulada, se les explicaban los alcances que tienen ellos en el país de destino y también las limitaciones que estaban ahí.

Entrevistadora: En ese orden de ideas, ¿la entidad gestionó algunos convenios de cooperación para internacional para hacer control de los flujos migratorios laborales a España?

Funcionario: Realmente como control no. Nosotros en eso nos apoyamos mucho en el DAS, en el Ministerio del Trabajo, en Cancillería a través del programa Colombia Nos Une, pero casi lo que podríamos decir es que el SENA fue autónomo en la difusión, en la inscripción y en la preselección de esos migrantes. Un control como tal establecido no, el proceso como tal si tenía unos estándares, tenía unos protocolos que uno si puede hablar que eran como controles a todo el proceso, es decir, se establecían unas fechas límite de publicación y de inscripción, se establecían unos requisitos para esa inscripción, se establecían unos requisitos para la preselección de esas personas y todo eso estaba dentro de los estándares que maneja la Agencia Pública de Empleo, pero realmente un control externo, una auditoría no. Hay dos casos a señalar básicamente es que en alguna ocasión tuvimos una queja de la Procuraduría sobre este proceso y fuimos le explicamos todo el tema a la Procuraduría, cuando ellos entendieron el tema y vieron las evidencias que nosotros teníamos... porque el sistema, la base de la plataforma informática de la Agencia Pública de Empleo está montada sobre un esquema transaccional y esto es lo que permite establecer como una ruta de la atención a cada una de las personas, entonces ahí queda registrado cuando una persona actualizó una hoja de vida, cuando se presentó a una vacante, porque se seleccionó, porque no se seleccionó, y eso si efectivamente constituye un control. Cuando le mostramos a la procuraduría ese control, la procuraduría nos absolvió de toda responsabilidad...entonces control externo al SENA no lo ha habido. De alguna manera las demás entidades, las demás instituciones han confiado tanto en nosotros que le dejan al SENA esto para que el mismo diseñe los procesos y procedimientos junto con sus respectivos controles.

Entrevistadora: ¿El SENA ha participado en algunas actividades de control de la regulación de flujos migratorios en España, que se cumplan las condiciones?

Funcionario: No, fíjate que nosotros hemos tenido un papel muy activo en la parte de discusión y en la parte incluso de planeación al interior del país, pero como tal hacia fuera desafortunadamente creo que hay hemos perdido como terreno o no lo supimos aprovechar. Además también el otro tema quizá es que el SENA no es el responsable de hacer esto, quizás sea la Cancillería, quizás sea el Ministerio de Trabajo. Al SENA como tal le corresponde la tarea de ejecución de eso y lo

que hemos logrado por ejemplo con empresarios extranjeros y a nivel de embajadas básicamente de España y Portugal y otros organismos como la OIM, pero por la propia iniciativa del SENA, no porque tuviéramos un empoderamiento del gobierno nacional en ese sentido.

Entrevistadora: ¿El SENA ha hecho alguna alianza con otras entidades para otros procesos de migración laboral?

Funcionario: Sí, todos los procesos de migración laboral. Primero empezamos a trabajar casi todos pero posteriormente el Ministerio y la Cancillería se unieron a este proyecto, les contábamos que estábamos haciendo y como estamos haciendo los procesos. Con la OIM por ejemplo si efectivamente nos aliamos para realizar una convocatoria para trabajadores a Canadá y con las embajadas particularmente de España y de Canadá y estuvimos trabajando muy de la mano.

Entrevistadora: En el marco de la migración laboral en el acuerdo con España, ¿el SENA ha recibido alguna copia de los contratos laborales de los migrantes que han salido del país?

Funcionario: No lo hemos recibido, más bien los hemos solicitado en algunas ocasiones, pero han sido casos muy puntuales con el fin de solucionar algunas reclamaciones, algunas dudas muy específicas sobre alguna persona en particular. En ese punto, se le solicitó al empresario español, en el caso del convenio con España, nos remitiera los contratos y las formas bajo las cuales las personas migraban hacia el país de destino. Con Portugal básicamente se trabajó con la embajada y ellos nos remitieron previo a que se realizará el viaje de los primeros médicos, nos remitieron una proforma de cuál era la contratación que ellos iban a tener allí. Pero como te digo básicamente han sido esfuerzos aislados, no es una línea generalizada, no es uno de los pasos de los protocolos que hay seguir, que yo creo que ahora mirándolo en retrospectiva uno si debería implementar.

Entrevistadora: ¿Cuál considera entonces qué es la fortaleza del acuerdo con respecto a la migración laboral en Colombia?

Funcionario: Yo creo que en todos los ejercicios de migración que hemos desarrollado con España, con Canadá y con Portugal particularmente, con estos tres países, una de las fortalezas es que el SENA a través de la Agencia Pública de Empleo, contribuye de manera eficiente, de manera muy robusta a regular los procesos de migración. Esto es a través de este mecanismo se evita todo el proceso de estafa y todo el proceso de abuso que se hace sobre los migrantes, pero adicional a eso, de esa contribución efectiva qué hacemos en la regulación de la migración. También hay que señalar que todos los procesos de difusión que se hacen a través de nuestra página web, a través de las intervenciones que hacemos en radio, prensa y televisión, pues básicamente están generando un manto, está generando una red de información a los potenciales migrantes en general de peligros como trata de personas, o estafas, entonces esa es una robustez que tiene este programa que adelanta el SENA.

Otro factor de ganancia, de éxito, es la interacción con empresarios extranjeros para enriquecer las competencias de nuestros aprendices, me explico: hay muchas veces que nos solicitan trabajadores pero de acuerdo a las competencias que tiene el país de destino. El SENA básicamente en su programa de formación muchas veces no está a la par con esos programas, por ejemplo: la comunidad económica europea... que es una oportunidad que hay que seguir fortaleciendo en el sentido de que una de la retroalimentación que pueden hacer los empresarios es básicamente el trasladar una competencia con que están requiriendo migrantes para que el SENA incorpore estas competencias en sus niveles y estándares de calidad de formación a nivel de horas, a nivel de competencias técnicas... que se yo... que los incorpore dentro de sus planes y currículo para que nuestros egresados, nuestro aprendices tengan como esa competencia a nivel internacional y no solamente el mercado colombiano sea el destino de ellos, sino porque no, que ellos participen también en competencias y en convocatorias a nivel de otros países.

Entrevistadora: En ese sentido, ¿cuáles serían las debilidades de ese mismo acuerdo?

Funcionario: Yo creo que la principal debilidad a mi juicio está relacionada con lo que te acabo de señalar, y es que nosotros no hemos sido lo suficientemente proactivos en lograr potencializar esas ventajas, me explico: nosotros deberíamos para cada convocatoria, exigirle al empresario una retroalimentación sobre planes y currículos en esos países de destino, nosotros no lo hemos hecho. Deberíamos tener una posición mucho más agresiva ya que somos nosotros quienes estamos seleccionando ese capital humano, lo estamos seleccionando y le estamos haciendo todo el proceso de alistamiento para qué esos empresarios pueden disponer de ese capital o puedan

incorporar a sus procesos productivos en sus países. Entonces creo que ahí es una potencialidad que deberíamos tener, esa es una debilidad.

La otra debilidad a mi juicio es el tema de la seguridad social. Muchos de los migrantes que van hacia otros países, excepto con España que si se firmó un acuerdo para transferir los fondos en salud y en pensiones... creo que está para Colombia en los otros países no está. Entonces cuando un migrante decide regresar a Colombia, se va a encontrar con unos problemas gravísimos porque sus aportes a la seguridad social que están en ese país... y aquí va a llegar como una persona que tiene determinados años, donde su proceso productivo, su etapa productiva seguramente ya está en un ciclo muy avanzado y no va a alcanzar a cubrir las semanas de cotización necesarias para estos temas.

Y la otra debilidad que hay que señalar muy claramente es que el país de origen y el país de destino y las empresas incluso del país de destino, no hemos logrado una organización para tejer una red que amortigüe los efectos familiares de esa migración. Hay muchos hogares que sufren rupturas insalvables por ese tipo de situaciones. Uno de los responsables por ejemplo, bien sea la madre o el padre en un hogar migra, y sus hijos quedan a la deriva muchas veces con los abuelos o con los tíos, lo cual hace que esas personas crezcan con un desarraigo hacia la familia, que se generen rupturas familiares muy fuertes que finalmente van a impactar la vida de personitas más adelante cuando sean adolescentes y cuando sean adultos. Alguna vez estuvimos trabajando con un equipo de Alemania que quería mirar las potencialidades de migración de Colombia hacia Alemania en temas laborales, y ellos sugerían la posibilidad de incluir eso dentro del acuerdo. Nosotros íbamos un poco más allá y le decíamos que con todos los países que se establezcan estos acuerdos de migración lo que uno debería tener son unos beneficios reales para que los familiares directos, hijos, cónyuge del migrante puedan, ir hacia el país de destino y estar con él en un período de vacaciones, o hacer algunas facilidades, crear algunos mecanismos para que ese migrante pueda retornar en fechas especiales y a pasar sus vacaciones con su familia en el país de destino. Esas dos vías deberían ser susceptibles de evaluación y de verificación so pena que si el migrante no las cumple, si el migrante no lleva su familia un tiempo a vivir con él, o el migrante no viene a quedarse con su familia ese proceso de vinculación a una empresa extranjera le sea suspendido.

Entrevistadora: Con respecto a la política migratoria del país, ¿qué estrategias ha desarrollado el SENA para apoyar a los migrantes laborales en España a través de la política migratoria?

Funcionario: Cómo te señale anteriormente creo que el SENA se encontró dentro de esta dinámica, le tocó asumir cosas que no estaban en su quehacer ni en su misión institucional. Realmente creo que la política migratoria es más responsabilidad del Ministerio y de Cancillería, ellos deberían ser quienes formulen la política migratoria y establezcan los mecanismos para facilitar ciertas condiciones para esos migrantes. Pero realmente el SENA además de hacer una labor de intermediación laboral y un acompañamiento quizá muy incipiente en ese proceso de intermediación laboral, el SENA no tiene mayor injerencia en el tema de la política. Quizás es un buen punto para analizar posteriormente y tratar de generar dentro de un CONPES un sistema que le permita a alguna entidad en especial, tener una herramienta, un mecanismo que le permita hacer seguimiento poscolocación a esos migrantes en el país de destino. Nosotros por ahora no lo tenemos. Y en lo que se refiere al otro tema de la política, por ejemplo el tema de las remesas... cómo hacer que estos migrantes tengan una mayor posibilidad de envío de remesas en un esquema mucho más económico, más fácil, más viable, mucho más rápido...en fin, eso hace parte de la política migratoria...finalmente creo que el estado colombiano ha avanzado muy poco sobre eso.

Entrevistadora: Con respecto a los retornados, ¿qué acciones se han desarrollado en el SENA?

Funcionario: Aquí hay que hacer como una distinción: el SENA tiene un programa para retornados pero que no depende exclusivamente de la Agencia Pública de Empleo, sino que si bien depende de la Dirección de Empleo, dónde está adscrita la Agencia Pública de Empleo, es un grupo aparte, es una coordinación separada. Este grupo que se hace cargo del tema de los retornados a través de emprendimiento y empresarismo, pues tiene algunos mecanismos para apoyar a esas personas que quieran retornar, pero que yo sepa, de las personas que viajaron a España por ejemplo y que hallan retornado, creo que el porcentaje no supera el 2% de los retornados a Colombia y es muy

fácil entender porque: básicamente las personas que se seleccionaron a través de este proceso tuvieron una excelencia en ese proceso, tuvieron unas calidades muy altas, lo que las hace competitivas en el país de destino. Entonces en esta medida estas personas pese a la crisis tan grave que sufrió España, no han encontrado mayor problema en insertarse exitosamente en esa sociedad a nivel laboral. Entonces quienes retornan a través de este proceso... digamos que el porcentaje ha sido mínimo. Los otros retornados que atiende el SENA, son aquellas otras personas que habiendo viajado por fuera de este convenio, por fuera de todo este esquema de migración regulada en un momento determinado quieren regresar al país. Pero aquí es importante señalar es... lo que uno tendría que preguntarse básicamente es: quiénes son esos migrantes que retornan, cuál es la calidad de la mano de obra, cuáles fueron las competencias o cuales fueron las experiencias o los conocimientos que adquirieron en el país de destino para que regresen, porque sobre eso si el país podría construir una curva de aprendizaje a través de esos conocimientos para jalonar mejores o más eficientes procesos de producción aquí en Colombia. Si es una persona que definitivamente no ha estado desarrollando su vida laboral en otro país, sino lo que quiere es acogerse a los beneficios que el gobierno da con el objetivo de regresar, me parece que el programa y los objetivos del programa no estarían enfocados. Creo que se le debe dar básicamente a las personas que han tenido algún éxito.

Finalmente en este punto vale la pena señalar que el SENA, a través del banco de instructores, abrió una convocatoria, no recuerdo como en el 2011, 2012 para que las personas que quisieran migrar y quisieran desempeñarse como instructores del SENA lo pudiera hacer, pero obviamente eso requería una justificación y una certificación de las potencialidades y de las competencias que había adquirido esa persona para ser atractivo en el proceso de capacitación y formación del SENA, de lo contrario pues no vale la pena.

Entrevistadora: Qué beneficios considera que deben tener los migrantes laborales en otros países, tanto los que retornan, como los que se van?

Funcionario: En cuanto a los que se van, me parece que es fundamental avanzar en procesos, cómo lo señalé anteriormente, de complementar o compartir los sistemas de seguridad social entre el país de destino y el país de origen. Creo que es una cosa en la que hay que avanzar muy rápido y que le hace mucha falta al país.

El otro punto es que hay que facilitarle al migrante la oportunidad tanto de enviar con un margen mucho más económico sus remesas a Colombia, pero también, además de facilitarle esos mecanismos, ayudarle a focalizar el uso de esas remesas, es decir que esas remesas no se conviertan solamente en un tema de consumo, en un tema suntuario, sino que sean para inversión, ya sea en salud, ya sea en vivienda, ya sea en educación para sus beneficiarios directos que se quedaron en el país de origen. Creo que ese tema de ayudarles a ellos a canalizar mejor sus remesas de manera más económica, más eficiente, mucho más rápida pero también ayudarles a focalizar la inversión de remesas, creo que es un tema que es apremiante solucionar.

Y el tercero es que es finalmente estos empresarios se están lucrando de un recurso humano formado en Colombia, con nuestros recursos, con nuestro dinero, con nuestra inversión social que hace el Gobierno muchas veces a nivel de educación, a nivel de secundaria, a nivel técnico, e incluso a veces a nivel profesional y creo que los empresarios o el país de destino deberían tener una contraprestación con Colombia en el sentido de ayudarnos a enriquecer nuestros programas, nuestros currículos educativos, tanto a nivel del SENA, como hacia afuera, para que estas personas puedan desempeñarse mejor. Eso en cuanto a los migrantes que se quedan en ese país de destino. En cuanto a los que regresan, a los retornados, lo que se debería establecer es una red de información, tipo lo que hace Colfuturo con las personas que van a hacer maestrías y doctorados en el exterior, y es, establecer una red de información sobre las personas que quieren regresar y saber cuál es la potencialidad, saber cuál es la fortaleza de esa persona que quiere regresar y que el Estado mismo, el gobierno colombiano a través de sus instituciones le ayude a canalizar esos sitios donde esa persona podría realizar esas actividades, me explico: por ejemplo, una persona que haya aprendido temas de telecomunicaciones, que sea un técnico, pues hombre, qué rico que esa persona se regrese al país, pero que venga a replicar esos avances que él adquirió en ese país en el tema de telecomunicaciones en Colombia, entonces el país a través de la Agencia Pública de Empleo o ahora a través del Servicio Público de Empleo debería tener un

nicho para esos migrantes y decirle a las empresas: mire va a venir un migrante con temas de telecomunicaciones, muestre miramos en el sector de telecomunicaciones en Colombia donde hay una vacante para que esa persona pueda replicar eso, pero además de esa vacante que la persona pueda desempeñar, también porque no, pensar en un tema de indicarles a esos migrantes, ponerlos en comunicación con universidades o institutos de capacitación para que no solamente sea una réplica en la empresa donde va a trabajar, sino también sea una réplica a nivel de universidad o instituto de formación.

Entrevistadora: ¿Cual considera usted que es la fortaleza de la PIM con respecto a la migración laboral para Colombia?

Funcionario: Yo creo que el país está dando pasos en el sentido de abrir su política migratoria y fortalecer su política migratoria. Colombia no es un país abierto a la migración de por sí. Las corrientes de inmigración que ha recibido Colombia son muy contadas en la historia y tienen unos momentos muy especiales. Básicamente las primeras corrientes que entraron por la costa norte qué es los que son básicamente libaneses, gente proveniente del medio oriente... por eso todo el mundo le dice los turcos, básicamente fue una corriente dirigida al comercio. La otra fuente migratoria que Colombia recibió fue durante la guerra civil española y ahí vale la pena señalar que hubo unos aportes interesantes porque gran parte de esa migración era gente española que tenía alguna estructura de capacitación y formación avanzada, de hecho por eso salían de España, porque tenían un tema muy fuerte con el gobierno en ese momento. Hay ejemplos muy buenos sobre españoles que llegaron en ese momento a trabajar a Colombia. Y el otro punto de la migración qué vale la pena señalar fue con el tema alemán, que también vinieron algunas familias alemanas y se instalaron algunas en el Valle del Cauca y otros en el centro del país, en Cundinamarca y cerca a lo que se llama el Valle de Tenza. Colombia en este momento se está abriendo a través de implementar posibilidades para que colombianos viajen a estudiar a nivel de maestría y doctorado especialmente en universidades Europeas, Canadienses, o Norteamericanas, pero algunas en México y otras en Brasil y Chile. Pero esos esfuerzos qué está haciendo el país, debería ser acompañado por un proceso de receptación cuando esas personas terminen. Los países del sudeste asiático son muy cuidadosos en ese sentido. Mucha gente del sudeste asiático que ha viajado a estudiar a Estados Unidos, a Canadá, a Europa, básicamente ha tenido un incentivo muy fuerte para regresar a sus países de origen y aplicar parte de ese aprendizaje. Los que se quedan en las empresas extranjeras de estos estudiantes, están en contacto con sus países de origen, desarrollan nexos para el tema de investigación, de transferencia de conocimiento. Colombia no tiene el más mínimo desarrollo sobre eso. Creo que en Colombia sería interesante que la política migratoria se hiciera cargo de eso. Nosotros deberíamos quitarnos de la cabeza el tema de la migración de mano de obra con bajos niveles de calificación. Por qué no el gobierno para insertarse efectivamente al mercado internacional, dentro de un esquema de globalización debería tener un proceso donde se le permita a compatriotas colombianos viajar a países a educarse, a aprender un segundo o un tercer idioma, pero que sí se quedan allá, establezcan lazos con sus familias para replicar sus conocimientos y esas potencialidades en el país, o desarrollar unos esquemas muy atractivos para que esos colombianos regresen a Colombia y pueden quedarse en el país, pero obviamente con salarios competitivos, con unas condiciones competitivas... es convencer al sector productivo que si quieres ser mucho más eficiente, mucho más competitivo a nivel internacional, hay que invertir mucho más en recurso humano.

Entrevistadora: Entonces, ¿cree que esa es una de las debilidades de la PIM?

Funcionario: Si, esas es una de las principales debilidades. Hay que reconocerle al Gobierno Colombiano, a Colombia Nos Une, a la Cancillería, los esfuerzos que han tratado de generar para evitar delitos. Pero en esto los esfuerzos también han sido muy cortos. Es decir las capas sociales que se quedan sin esa información y que siguen siendo víctimas de engaños de tratas de personas, de estafas en esos procesos migratorios son muchas. Quizás las personas más allegadas a los centros de desarrollo como Bogotá, las principales ciudades que tienen algún nivel de capacitación y de educación, después de nivel secundaria o nivel universitario, pues básicamente si entienden y logran asimilar esta campaña, pero a nivel menos calificado o de oficios más elementales, el problema sigue siendo fuerte. Lo del eje cafetero, lo de Medellín, lo de

Cali y algunos sitios de la costa si es dramático, la presencia de engaños y la presencia de otro tipo de presiones para que estas personas caigan víctimas de las mafias y víctimas de personas inescrupulosas... entonces esos son para mi dos temas de la Política Migratoria que deberían ahondarse.

Entrevistadora: Con respecto a las actividades que adelanta el SENA frente al CONPES 3603, ¿hay algún mecanismo para hacer seguimiento a esas acciones?

Funcionario: Desafortunadamente no, desafortunadamente esa política se ha quedado en el papel. El SENA no es la entidad competente para desarrollar ese tipo de cosas, porque su misión no es la política migratoria, lo hace porque en algún momento nos encontramos en un proceso en el cual no podíamos tomar otra opción y empezamos a trabajar en ese sentido, pero no es su fuerte. Desafortunadamente temas de seguimiento, de poscolocación, verificación de condiciones de trabajo y establecer como sendas de cada una de las personas migrantes no ha sido posible, y no ha sido posible desde el SENA y sin temor a equivocarme, diría que mucho menos a nivel de otras entidades. Son la Cancillería y el Ministerio del trabajo realmente quien tendría la responsabilidad de desarrollos fuertes sobre el tema migratorio.

Entrevistadora: ¿Cómo se desarrollan las estrategias y las decisiones que se toman con respecto a la migración laboral en el SENA?

Funcionario: Básicamente nosotros somos ejecutores de las convocatorias que llegan aquí y lo que se ha hecho a lo largo de estos años, es desarrollar de manera proactiva desde el interior de la entidad, una serie de herramientas que garanticen la idoneidad, que garanticen la transparencia, que garanticen la equidad, el acceso a estas oportunidades. Pero tanto como tener nosotros la posibilidad para desarrollar innovaciones en la política migratoria, no. Una mesa técnica sería necesaria para tratar de soportar todo ese tema de la política migratoria, y es una mesa técnica en la cual estén participando Cancillería, este participando Ministerio del Trabajo, este participando Migración Colombia... el SENA mismo, donde estuvieran todos los organismos sentados, e incluso algunos organismos de capacitación para desarrollar propuestas y políticas que se le formulen al gobierno central para el tema de migración. Pero desde el SENA básicamente lo que nosotros hacemos es ajustar todo el proceso de difusión de la convocatoria, de inscripción, de selección, de acompañamiento de preselección... más allá no nos hemos adentrado.

Entrevistadora: ¿Cuáles serían entonces esos retos que tendría el Estado colombiano con respecto al tema de migración laboral?

Funcionario: Uno podría resumirlos en cinco grandes retos: Hacer un esfuerzo porque los sistemas de seguridad social sean compartidos entre el país de origen y el país de destino. El segundo gran reto es trabajar en una articulación con los Ministerios de Educación de los otros países, con los organismos rectores en cuanto a capacitación para compartir currículos y programas como ya lo dije anteriormente. Pero adicional a eso también en cómo logramos que esos programas que nosotros tenemos en Colombia, sean reconocidos de manera fácil, rápida y expedita en el país de destino. Creo que aquí hay un tema en el que no hemos logrado avanzar. Un tercer tema es hacer un acuerdo con esos países de destino para que se mitigue el impacto en el rompimiento familiar que tiene el proceso de migración. Ese es un tema en lo social que nadie ha evaluado. Todos estamos contentos con que la gente migre, con que la gente consiga un puesto en el exterior, pero no nos hemos dedicado a identificar y a medir cual es el impacto sobre el rompimiento familiar que sobre las generaciones nuevas va a tener ese rompimiento familiar. Un cuarto tema es el que se refiere a desarrollar efectivamente unos canales apropiados para facilitar el envío de las remesas, que sea un canal mucho más económico, más considerado con los migrantes, con el esfuerzo que han hecho, que no pretenda enriquecerse a través de ellos, sino que sea un canal que le permita a los migrantes enviar su dinero de manera mucho más barata, y a sus familias recibirlo aquí. Pero paralelo a eso, tiene que ir de la mano con una focalización de esas remesas, es decir en donde se le aconseja a esas familias, dependiendo de sus necesidades, como invertir esas remesas. Muchas familias, lo que se estableció hace algunos años en una encuesta que se hizo en el eje cafetero, es que muchas familias reciben esos dineros y reciben esas remesas, y lo que hacen es inmediatamente invertir en temas suntuarios, en temas de consumo inmediato, no en temas de consumo duradero, no en temas de educación, en temas de salud, no en temas sociales, de seguridad social de sus familias. Y el quinto tema que

definitivamente hay que amarrarle a esa política migratoria: el tema del retorno. Pero el tema del retorno desde una perspectiva constructiva para el país, no es a todo el retornado, no es toda persona que quiera regresar. Que el Estado adquiera el compromiso de darle dineros para una generación de ingresos, no. Es mirar un tema de costo beneficio. Yo te recibo, yo te doy las condiciones, pero tú que vienes a aportar al país, ósea cual es el aporte que genera sobre el país. No es una política asistencialista, debe salirse de ese esquema, no puede ser que el estado va a generar unos mecanismos de ayuda y de mitigación para las personas que quieran regresarse al país. No, es que vienen a hacer esas personas al país, que le vienen a aportar, cuanto han aprendido y eso cuanto va a costar.

Entrevistadora: ¿Cuáles considera han sido los obstáculos para que esa política no se ejecutara plenamente?

Funcionario: Creo que es una falta de articulación de las diferentes entidades. Entre entidades no sabemos que están haciendo las entidades, una entidad puede estar desarrollando algo que otra entidad está haciendo, y eso también conlleva a que queden vacíos, espacios que serían también importantes que ninguna de las entidades desarrolla. Entonces para salvar ese obstáculo creo que es necesario hacer una mesa técnica, donde las entidades que se vean relacionadas, ya sea directa o indirectamente con el tema de la migración tengan asiento. Directamente me refiero a las que he nombrado varias veces, y los que son indirectos son aquellas entidades de carácter nacional, pero también de carácter particular como ONG'S...por ejemplo ICETEX, que está haciendo ICETEX aquí, con qué contribuye el ICETEX en una política migratoria, en qué están contribuyendo las entidades digamos que no son gubernamentales, OIM, ETZ...es decir hay muchos temas que podemos articular si tenemos una excelente comunicación entre las diferentes entidades y entre los diferentes actores que intervienen en este proceso, ese creo que es un obstáculo salvable. Y el segundo es que el país tiene que mirar el tema de la migración de manera más propositiva, de una manera mucho más estructural, no como el esfuerzo de unos pocos a nivel particular de irse del país y mirar en otras economías como se desenvuelve, sino que sea una política de estado tratar de mirar cuales son las potencialidades que nos darían en esos países de destino, y tratar de replicarlos en Colombia cuando estos migrantes regresen.

Entrevistadora: ¿Hay algo que desee aportar con respecto al tema de migración laboral?

Funcionario: Cómo hacer para que Colombia entienda que esto es un proceso benéfico para el país. Esto no es solo un proceso que beneficia a los migrantes y sus familias por separado, sino que es un proceso que podría ser muy rico y que podría beneficiar a todo el país, y a los entornos en temas tanto de organización y de información que tiene una persona cuando viaja. Pero también como generar algunos nexos a nivel de formación, de creación de empresas y a nivel de replicar las potencialidades que se aprendieron en esos países de destino.

ANEXO 12: Entrevista a académico experto

En el Acuerdo con España, hay que pensar primero en que surge como una necesidad más de España que de Colombia, si?. La prueba está en que prácticamente al mismo momento, 8 o 15 días después se firma el acuerdo entre España y Ecuador, si?, ante un incremento inusitado, llamémoslo, de la migración colombiana y ecuatoriana hacia España. Pasar de ser unos poquitos miles, si? En el...A finales del siglo XX a ser en ese periodo 99... 2000 a llegar a centenares de miles, si? Entonces en ese momento surge como una necesidad, en primer lugar del gobierno español digo yo, que no quiere decir que no fuera conveniente también para Colombia de introducir alguna regulación a esos grupos, si? ...Mmm no obstante, si? Que ha pasado? si? Que su valor práctico, (y eso lo sabes tú mejor que yo), en buena medida, o en buena medida no, por el mismo convenio, el SENA ha sido el encargado de orientar, de hacer la preselección, si?, entonces en el marco de esos ...de esos flujos migratorios que ya estaba midiendo en decenas y hasta centenares de miles de personas, la mayor parte de ellos trabajadores...ehhh pues lo contratos de trabajo que se han tramitado han estado apenas en términos de miles... no sé hasta cuanto haya llegado, pero dudo que en un año haya sobrepasado 10.000, si? Estoy casi seguro. Y quizá la migración temporal que supuestamente debía estar regulada por el convenio, que fue la de ehh, la de los agricultores la de Los Pagesus de Catalunya se hizo al margen del convenio...ustedes (SENA) no hacían preselección, si?...ustedes no hacían preselección. Entonces yo pues al convenio no lo descalifico pero en si es claro que no tuvo los alcances esperados, si?. Un convenio importante en la medida que trato de ver el asunto globalmente...globalmente en dirección Colombia España, si?...que nunca llegaron a imaginarse a pesar de que en algunos términos de la redacción se les fue como que aplicara bilateralmente pero el convenio es claro que era de aquí para allá, nunca se imaginó que podría llegar a ser importante como eventualmente, sin tener la misma magnitud que de Colombia hacia allá para españoles acá.

Llama la atención también que eso es mas de anecdótico que lo primero a lo que se enfoca, a lo que se hace referencia en el convenio es que buscará... bueno dos cosas: 1. El reconocimiento de los derechos de los colombianos laborando en España o para laborar en España y que ello se hará en el marco de los instrumentos internacionales del que son parte los dos países...y resulta que va uno a ver de los principales instrumentos internacionales, de los tres fundamentales: La convención de las Naciones Unidas sobre trabajadores migrantes y sus familias y el convenio 97 y el 143 de la OIT, resulta que no hay la más mínima posibilidad de diálogo entre España y Colombia, por qué? Porque Colombia ha suscrito la Convención de Naciones Unidas pero España no, entonces no es parte, no tienen...no pueden hablar en torno a él...y España ha suscrito el Convenio 97 y Colombia no lo ha ratificado y el 143 ninguno de los dos, ni España ni Colombia es parte...pues es un simple detalle, si? (risas) es un simple detalle pero llama la atención.

Bueno en su concepción general, en su concepción general te repito parece que su interés es válido, si?. Bueno hay que considerar también que podríamos, podría pensarse que el convenio posterior 2006 – 2007 sobre Seguridad Social, si? Digamos que es una continuidad de ese convenio. No recuerdo si se hace relación especifica en el o no, en el de Seguridad Social o no anterior pero de todas maneras en la práctica es como, podría considerarlo uno como una continuidad y pues tu sabes la importancia que dicho convenio puede tener, lo mismo que el convenio con Chile que favorece la movilidad de los trabajadores.

Ahora con respecto a la relación de este convenio con la Política Integral Migratoria, entendiendo por ella el documento CONPES, pues en primer lugar a mí me queda un interrogante. Realmente la PIM existe. De un lado porque fue un documento CONPES que se definió con fecha límite que era a 2013...2012, 2013...el 2013 ya paso, si?. Y veo, en términos de recursos realmente el CONPES nunca tuvo recursos, a pesar de que se definieron ahí, uno veía una lista de recursos que se aplicaban pero ahí no había recursos nuevos...el más mínimo. Era lo que ya venían ejecutando las entidades, si?. Por decir algo, yo en algún momento hice el ejercicio, hace rato ya no te puedo dar cifras exactas, pero hice el ensayo de mirar rubro por rubro y encontraba que los dineros del plan de modernización de fronteras del DAS, era un proyecto más de seguridad que migratorio, si?, los metieron ahí todos como parte de eso pero eso ya estaba ejecutado, y los

dineros que normalmente ha ejecutado el Ministerio del Interior para luchar contra la trata de personas. La trata es un asunto importante pero no por importante, eh, deja de ser marginal dentro del tema de la migración y más particularmente la migración laboral. Es más el delito de trata se puede configurar sin que haya movilidad geográfica. Resulta que esos rubros no más representaban como el 70% de la PIM. Entonces en ese sentido haría las dos preguntas: Una, ¿Existe la PIM?, ¿Está vigente? Y Dos, Si no tuvo recursos en ese momento ¿los tiene ahora? Indiscutiblemente, por lo menos ahora, no los tiene. Que sigamos hablando de la PIM, bueno, no me parece mal, ya pasando a lo positivo para no parecer pues tan negativo, de hecho yo saludé la llegada de la PIM, no me satisfacía plenamente pero la saludé y sigo considerando que fue un avance porque fue la primera vez que planteó de manera formal una política migratoria en el país, si?. Que trato de ser, de plantear por lo menos todos los temas, trato de ser integral, aunque en la práctica se quedará muy corto en sus alcances pero digo el tema de la migración...el tema de la política migratoria ha de incluir también a los inmigrantes, si?...trato de ver el problema más globalmente y así hubiera sido con tan pocos efectos prácticos, pero fue un ejercicio muy interesante de poner a hablar a toda la institucionalidad del Estado colombiano asociado al tema. Fueron, no recuerdo quizá, 15 o 20 instituciones, entonces uno no pude descartar eso... en este momento es más fácil decir uno: es que la PIM esta desactualizada o no tiene recursos (todo lo malo que he dicho de ella), si?, pero estoy diciendo que hay un punto de arranque para decir ¡Por Dios acuérdenme que existe la migración! Y hay que pensar en una política migratoria, no? el estado ya reconoció la necesidad y la importancia de. Entonces en ese sentido me parece que es bien, bien importante el asunto. Ahora allí ya hay otro tema entrando específicamente en la política migratoria laboral, y que hay que verlo con una perspectiva histórica es de que cuando sale la PIM...bueno en primer lugar el Ministerio del Trabajo ya no existía, se había dado todo un proceso de desaparición del ministerio y había...bueno si se diría que el ministerio del trabajo estaba integrado con el ministerio de la protección social...pero ese no era ni de una cosa ni de otra. Bueno, entonces resulta que en todo ese proceso de desmonte del Ministerio del Trabajo, se había desmontado también la infraestructura del estado colombiano para atender el tema migratorio, que la había tenido y muy bueno, y llego a ser a mediados de los 70 y mediados de los 80, llegó a ser piloto en Latinoamérica, había toda una dependencia en el ministerio del trabajo de la época asociada al tema de las migraciones y también, yo diría inclusive que más integral, que lo que se expresaba en la PIM aunque no había una política expresa pero la práctica que estaba haciendo el estado colombiano para esa época tenía un carácter más integral, inclusive incluía inmigración, emigración, migración interna, retorno, tenían centros en las fronteras de recepción. Claro que eso no fue gratuito estaba el cuento de SENALDE, SENALDE estaba detrás como infraestructura allí, eso se correspondió con un apoyo particular de la OIT, fue la misión de la OIT en esa época, y eso que llegó a ser tan importante en su momento se fue desmontando...paulatinamente hasta que desapareció absolutamente del Ministerio encargado de los asuntos laborales cualquier relación con el tema...quedo solo el tema de los permisos que se desmonto como consecuencia de la PIM, siendo pues coherente con la PIM...algunos se quejaron de eso, no? ...que estuvo bien que lo hubieran desmontado...bueno la verdad ahí hay mucha tela que cortar, que estaba bien...fue lo único que quedo. Entonces cuando salió la PIM no había Ministerio del Trabajo, ni había infraestructura administrativa en el ministerio, llamárase como se llamara, (yo ya ni me acuerdo como se llamaba...de protección social), la dependencia encargada de los asuntos laborales...de las migraciones laborales, entonces la cosa quedo en el aire, quedo en manos de la Cancillería, si? entonces la Cancillería termino concentrando sin que ellos lo hubieran querido porque eso era un dolor de cabeza para ellos, o el manejo de la política migratoria laboral en la práctica estaba quedando en manos de Cancillería a través de la dependencia de visas por lo menos en lo que tiene que ver la llegada, y en salida de migrantes también...se generó Colombia Nos Une, se generó el programa y también con muy buenas intenciones y ligado a la PIM, el retorno Positivo y todas estas cosas pero con un problema así de chiquitico...y es que ...sin recursos, sin embargo aún así diría uno está bien, estaba bien. Entonces ya mirando la cosa de allá para acá, como ubicándonos entonces en el momento que ha ocurrido: De un lado, en la Cancillería el Programa Colombia Nos Une fue de gran importancia independientemente de que nunca tuvo plata o de que siempre tuvo muy poca, pues esa poca que tuvo era algo, si?...y tu ves que... la importancia del

programa Colombia Nos Une la ve uno en el escaso protagonismo que tiene ya...si hay un evento ya la persona responsable del programa no es la que lo representa sino que va es el jefe de consulares, eso es muestra de que ese programa poco o nada importa. No obstante entonces entra...se da el otro lado de la moneda que es entonces, al volverse a crear el ministerio del trabajo la creación de la Dirección de Formación y Movilidad para el Trabajo. En alguna medida, pues eso no fue gratuito, detrás de eso estuvo el trabajo de Migrandina, OIT, hubo gestión interesante por parte de Natalia (Natalia Ariza), bueno hubo cantidad de cosas, luego a Néstor le toco, a Ana María y yo por mi ladito con mi propuestas y mis cosas...pero entonces que se logró con todo eso? Volver a darle presencia al tema en el ministerio del trabajo. CONTEXTO

Entonces el tema de migración laboral, de manera específica volvió a tener un doliente en el Estado, y ya se empieza a coordinar si queremos decirlo, en el marco de la PIM, si queremos decirlo, digamos que en el marco o en consistencia en lo específico con España en el marco de los convenios, se coordina entre los Ministerios, particularmente entre Cancillería y el Ministerio del Trabajo y ve uno claramente que dentro del ministerio del trabajo pues con todas las limitantes que tiene de recursos económicos, de personal, de todo...tratan de ponerse al día y tratar de favorecer y facilitar la situación de los trabajadores colombianos en el exterior. Ahora eso está ligado, eso se da en el marco también del Plan de Desarrollo, eso es innegable, no puede tomarse algo al margen de lo otro, entonces dentro del plan de desarrollo el papel clave que se le asigna a la gestión del recurso humano y se reconoce dentro de esa gestión del recurso humano a los trabajadores migrantes, a los que lleguen y a los que salen. Entonces en términos de concepciones podría uno ver cierta continuidad a pesar de esas rupturas y de esa primera visión que te presento que parece pues que aquí no hay nada que hacer, yo creo que en Colombia se ha ido avanzando en eso de manera muy limitada, haber es limitada porque se requieren recursos mucho mayores...porque cuando estamos hablando sin llegar a precisar volumen, si? Pero estamos hablando entre 3 y 5 millones de colombianos en el exterior, tomando un rango razonable, y si decimos que de ellos mínimo un millón y medio pueden ser trabajadores, requiere acciones grandes que no alcanzan recursos, por ejemplo algo para referirlo específicamente al convenio...recuerda que el convenio en esa pretensión de integralidad mete el cuento del retorno, y si analizas lo que se ha hecho desde el estado colombiano en esa línea de generar pequeñas y medianas empresas de los retornados, generar alianzas para esas empresas entre colombianos y españoles, es mínimo o nada lo que se ha dado ni en el nivel central ni descentralizadamente. Ustedes desde el SENA...de pronto lo más clarito que ha aparecido han sido los cursos de formación del SENA, con lo que ha contribuido el SENA...el tipo se forma dónde está la plata. Sabes que los recursos que estaban...fondo emprender que podría ser el que aplicara solo apenas hace cosa de un año viene a generarse una línea especial. Antes se había dicho que podían acceder a eso, pero fue un cuento chino pero mediante los fondos específicos que ellos no cumplían, que tener no sé cuántos años, que haberse graduado en... que ser aprendiz SENA, no aplicaba para ninguno. Ya luego, sin recordar yo detalles de la normatividad pero sé que se abrió la posibilidad para acceder. Pero busca los datos...no sé qué tantos...pero arriesgándome yo diría que no han llegado a 100 y creo que estoy exagerando. Entonces es un asunto complicado...ahora cuando tienes niveles de desempleo...bueno afortunadamente bajamos de los dos dígitos, sabes que hasta hace poco andábamos en los dos...y en regiones...o en ciudades como en Pereira andábamos hace mucho en 20, precisamente los sectores donde estaba retornando la gente como muy complicado empezar a preocuparte por la situación cuando tienes un 20% de la población desempleada de los que están aquí y no logras solucionar el problema de ese 20% para entrar a solucionar el de otros más que te lleguen...entonces son situaciones complicadas...pero eso no quiere decir que el estado colombiano no haya hecho esfuerzos, el problema va más allá de las capacidades actuales, o de los recursos...bueno aparte que en términos reales, son muy pocos los recursos...a nivel local los resultados son los mismos. Se ha...por ejemplo...aparte de enviar la gente al SENA se han generado algunos proyectos por ejemplo con la Cámara de Comercio, la Cámara de Comercio con algunos recursos creo que BID, genero algún proyectico donde a los mejores proyectos se les adjudicaban unos centavos, de todas maneras recursos que no pasaban de 5, 6 millones de pesos, pero allá tampoco se ha logrado solucionar el asunto. Es que la alcaldía de Bogotá lo intento. Hasta que yo lo conocí, bueno yo hace rato no hablo con ellos, pero hasta

hace cosa de 2 años sé que lo único que tenían era demandas, porque le habían generado un poco de expectativas a la gente. Hay otras cosas que yo considero que pueden ser más positivas, pero que poco se han difundido y tampoco han tenido mucha implementación, que es lo que se hizo con la ley del retorno, particularmente las sumas y en general los recursos monetarios y en especie que se les permite ingresar y el menaje sin impuesto. A mi me parece que es un buen intento y cuando uno lo ve son sumas importantes que superan algunas en capital...son...si la memoria no me falla, convertirlo eso a plata porque eso está en unidades fiscales, pero convertirlo a pesos era más de 700 millones algunas veces, pero creo que es muy poco lo que se ha implementado. Por qué? Porque no se ha dado a conocer, o los requisitos... bueno, en primer lugar la ley duro mucho tiempo sin reglamentarse...bueno y continua, solo se reglamentaron unos artículos, pero eso es esa parte especifica porque lo demás de esa ley para mi es chachara...y hace parte si concebimos el estado como un todo...es cierto la división de poderes y todo eso, división de poderes no excluye coordinación de poderes...entonces esa ley se hizo con muy escasa coordinación desde el legislativo y por eso llego a un punto en el que pocos efectos prácticos ha tenido. Pero te repito yo rescataría de ella las exenciones tributarias podrían facilitar la implementación de negocios por parte de los migrantes. La otra ley, hablando ya en lo legislativo del sistema nacional de migración es también un cuento absolutamente chino. Esa ley surgió simplemente como respuesta a una iniciativa de la sociedad civil que tenía dos elementos que para el estado desde su perspectiva no eran muy cómodos: 1. Una participación significativa de los migrantes en el manejo de la política migratoria y otro una dedicación de unos fondos ciertos provenientes de los impuestos de salida y de las tasas que se pagan en los consulados, entonces eso privaba al ministerio de parte de los recursos para lo que ellos utilizaban y les parecía incómodo entonces rápidamente se hizo una jugada política, se consiguió un calanchín dentro del legislativo para que presentará una propuesta alternativa a la que se sabían ellos, se sabían porque se le había dicho al estado colombiano discutámosla y presentémosla conjuntamente, pero en lugar de eso presentaron la otra y como se presentó en la víspera de la sociedad civil tenía prelación y se mató la otra propuesta, eso no sirvió para nada...entonces lo que ves es un conjunto, si lo miras retrospectivamente y de conjunto, entonces ves que son unos pasos adelante otros atrás pero que en general a pesar de haber unos aciertos unos desaciertos, pero a pesar de ese ritmo, si miramos retrospectivamente por situarnos en el punto de partida tuyo en el 2001, se ha avanzado. El tema está en la agenda...no con la importancia que los que vivimos metidos en el tema quisiéramos, pero pues también hay que entender que no es el único tema en este país, uno se mete en un tema y uno quiere...que el de uno es el único...pero de hecho ha habido avances, existen principios de política, existe infraestructura, no toda la que uno quisiera, la unidad ahí en el ministerio específicamente sabes que es un grupo pequeño, no llega a 10 personas, se han hecho cosas, ustedes mismos desde el SENA siguen haciendo cosas...aunque ustedes han tenido continuidad porque en el momento que se desmonto lo del Ministerio y todo lo poco que había se redireccionó al SENA, entonces digamos que ustedes fueron la continuidad pero fueron otra línea de desarrollo del cuento y muy limitada, limitada solo a la formación. Volviendo al tema del convenio yo no sé, ya es posible que tú lo hayas averiguado seguramente, se habla de una condición para vigilar su aplicación, yo me atrevería a decir que no funciona, como también te invitaría a que miraras la comisión intersectorial migratoria si funciona o no, y si funciona cuantas veces se ha reunido en los dos últimos años y si tiene una secretaria técnica, son preguntas que te hago. Pues no sé, presumo que las respuestas son negativas, porque si fueran positivas ya me había enterado, porque vivo en eso...pero si hay una alta probabilidad de que cosas tan importantes, como vivo metido en eso las supiera, pero o no sé, pero puedo estar equivocado. La gente necesitaría información y apoyo en el exterior hablando específicamente en el campo laboral y no solo en el campo del convenio, pero que se cumpliera mínimo lo del convenio...que el estado colombiano conociera los contratos...bueno hay que entender un asunto de soberanía pues, la soberanía del estado colombiano llega hasta donde llegan sus fronteras, pero sabes que hay instrumentos internacionales y hay instrumentos diplomáticos y se puede generar un acompañamiento a los colombianos en el exterior...y está suscrito en el convenio, entonces eso que se dice ahí podría ser digamos un ideal que se persiguiera, no va a alcanzar...que haya un millón y medio de colombianos trabajando en el exterior, pues no alcanzara para todos, pero si

pueden las embajadas, buenos más que las embajadas los consulados, deberían o podrían tener oficinas fuertes de asuntos laborales con expertos en la legislación laboral de cada país donde mínimamente pudieran asesorar a los trabajadores colombianos que sintieran vulnerados sus derechos, que mínimamente pudieran levantar informes para pasar a esos gobiernos sobre que está pasando con los trabajadores. Sabes que hay estados como el filipino, sin meternos en su política que algunos tildan de exportación de trabajadores, sin meternos en ella, pero si pensar en los instrumentos prácticos que tiene, han desarrollado algunos instrumentos para vigilar que ocurre con su gente en el exterior. En algo tan limitado como son esos pocos miles que se fueron o que se iban, porque no creo que se estén yendo ahora porque hay que verlo en el marco de la crisis, para España, mira que no había vigilancia...tu me dirás: sí, mira que el SENA contrato con AICODE o con AESCO...me quedo callado de ahí para adelante...sabes que esa platica pudo haberle servido mucho a los de AICODE o a los de AESCO, pero no creo que le haya servido mucho a los trabajadores colombianos. Cosas tan elementales a veces como la vivienda en el caso de los trabajadores temporales como vivienda digna y esto, lo de los Pagesus no siempre se daba, algunas si...yo estuve allá, unas que me mostraron ellos...pues no es que diga uno que mansión... pero las comparaba yo con los campamentos donde alojan a los recolectores de café en la zona donde vivo...muy cómodas, decentes, sí? Pero esas eran las de mostrar, eran a las que me llevaron los mismos Pagesus a mostrarme, habría que ver...y cuando tenía una noticia de cuenta de los trabajadores eran situaciones extremas, había de todo pues...porque en teoría diez mil patrones distintos y en diez mil personas hay gente muy buena y hay gente muy mala...pero si en eso mismo del convenio no se logró cumplir con eso, cuando teóricamente estoy seguro que no los tienen, teóricamente debía de tener el Estado colombiano copia de esos contratos, menos en los otros contratos que se suscriben allá, entonces esa es como la situación.

El tema de las personas que retornan yo lo veo muy complejo, yo creo...en primer lugar que hay que entender que todo el que se fue hay que olvidar el énfasis, aunque eso ya se ha empezado a caer en cuenta, el énfasis en volverlos emprendedores...bueno es que las estadísticas son claras entre la población migrante internacional en general de todos los países, los chinos por ejemplo, que son de los que tienen un porcentaje más alto son emprendedores en los países de destino, apenas superan el 10 pueden llegar hasta el 15%, los demás llegan a trabajar como empleados. En el caso de los colombianos, si tú miras las cifras de Estados Unidos o de España que es donde normalmente hay cifras, los que en España llaman autónomos colombianos no pasan del 7% y esos normalmente no retornan porque es ese rebuscador que...que pues si me la voy a jugar allá, me la voy a jugar aquí. Los que retornan son gente que ha sido empleada toda la vida, y que después de 10, 15 años y encima con sus energías agotadas, regresen entonces a pretenderlo que se convierta en emprendedor, sí? Hummm lo veo complicado, deberían hacerse más esfuerzos en los procesos de readaptación social y familiar, de búsqueda de empleo que tampoco es fácil, de conocimiento...bueno lo que ha intentado hacer el SENA pero que tampoco ha logrado porque tampoco es fácil el reconocimiento de...la certificación de competencias, porque tú sabes que entonces llega un tipo que se desempeñó como tornero y el SENA no puede montar un curso para un tornero y entonces hay que esperar que en Pereira aparezcan otros diez torneros para poder montar el curso, y los diez torneros no aparecen...entonces la certificación queda sin darse, pero se empezaría por lo menos diría yo, y en un momento conyuntural como este donde estamos soñando con posconflicto, de nuevos procesos de construcción de nuevas ciudadanías y de aceptación de las diferencias y todo eso, a nadie se le ha ocurrido que los migrantes tienen mucho por enseñar porque han vivido en comunidades diversas, han aprendido en muchos casos a la brava, ese capital se ha desechado absolutamente, sí?, que ese capital no más, así no se les pague, pero que se les llame y se les diga hombre, venga, enséñele a sus vecinos porque hay que respetar el sueño de ellos, o porque no se le debe tirar el carro si atraviesa la calle por un paso peatonal, enséñele qué significado tiene eso, como mejora la convivencia, como se debe comportar esa persona, se empieza a solucionar uno de los problemas de esos retornados, que es recobrar la fe en sí mismo, en sentirse útil, en sentir que se le valora, porque cuando llega...bueno entendamos que no todos los retornados llegan en las mismas condiciones, aquí como entro la crisis entonces nos dio por creer que el retorno era únicamente consecuencia de la crisis y que todos los retornados habían llegado a este país pelados. No, toda la vida ha habido retornados, es

parte del ciclo, de la otra cara de la moneda, y en muchos casos los retornados eran, y todavía son, pero de hecho en menor proporción, gente que logró sus objetivos. Muchos casos, lo que te digo, entonces era comprar la casita, sacar a la hija o al hijo profesional y venir con que montar una tienda o un negocito que le permitiera vivir de ahí para adelante, todavía en alguna medida se da. Entonces me parece que ha faltado, que nos hemos ido a los extremos, que ha faltado considerar más las situaciones reales, los objetivos. Entonces creo que hay mucho que hacer...pensar que también es muy discutible, para esos que no son emprendedores en sí mismos y regresan ya con poco capital humano, si no se formaron, si no aprendieron cosas especiales, en proyectos asociativos, eso es muy discutible...pero explorarlos por lo menos en algunos casos...ehh valorar el capital social con el que cuentan, y eso que hay germen en el convenio de esos proyectos binacionales por llamarlos de alguna forma...yo creo que eso... que el migrante es un tipo que conoce un poco de gente aquí y deja un poco de gente conocida allá, que bien se podría utilizar en esos procesos de conectar dos economías, de conectar dos sociedades, que esas cosas poco se han explorado. Mirar por ejemplo, apoyar a los que ya están, antes de pensar uno en retorno el plan podría ser a la inversa, decir bueno, no apoyemos tanto al que se venga para apoyarlo aquí, que venga medio fracasado, medio no sé qué, sino pensemos haber como lo podemos apoyar para que continúe allá, cosas de ese tipo. Realmente creo que lo que se impone es como todo un desafío a la creatividad y al surgimiento de propuestas innovadoras. Parece que eso está por darse, de bajar un poco las expectativas en torno a la responsabilidad que puedan tener los migrantes en el desarrollo, que ese problemita, por que digamos ha sesgado las miradas, entonces de pronto cuando se está pensando en... cómo es que vamos a contribuir a que esos retornados o a que el migrante que esta allá con sus remesas, que es un asunto que esta indisolublemente asociado a la migración laboral, porque la migración laboral igual remesas, entonces como hacer para que eso contribuya al desarrollo... no, pensemos en cómo hacer para que eso le sirva a él y a su familia que son los dueños de eso. Se han oído, yo no estoy echando ningún cuento nuevo, no soy el primero que lo dice, pero a pesar de que muchos ya lo han dicho, en la práctica no se ven las propuestas en ese sentido. A nivel local es igual, y es más, con un agravante que es la politiquería, los programas de retorno...no voy a mencionar ciudades, pero conozco en general los de las distintas ciudades que los han implementado están muy sesgados es por eso...como una forma de...si...como se hace política con los dos pesos que se dedica a eso y se hacen allá con ONG's que ofrecen...que son las menos idóneas o las menos transparentes, pero le ofrecen de pronto al gobernador o al alcalde la consecución de unos voticos o cosas de ese tipo, y lo que digo nunca lo estoy inventado, no estoy diciendo Sutano o Perencejo, pero cuando te digo si estoy pensando en Sutano o Perencejo, en la ciudad A o la ciudad B o el departamento C. Yo no me atrevería a decir...vi un proyecto inclusive en el que participe en su gestación, que para mí pudo haber llegado a ser piloto, me pareció un proyecto muy bello, y llegue a proponerlo como una buena práctica en algún momento, que era un proyecto de mujeres migrantes, una cooperativa, una cooperativa de mujeres de una determinada ciudad con mucho migrante, asociadas con otras mujeres que tenían familiares en España particularmente o que habían retornado de España y de otros sitios con otro grupo de mujeres que estaba en ese sitio. Entonces se generó una cooperativa, se traen actividades de cuidado. Por qué de cuidado: inclusive lo generó una organización feminista muy seria y en la que yo creo mucho, de cuidado no con la idea de perpetuar el papel de la mujer como cuidadora sino con la perspectiva de convertir las actividades de cuidado en empresa y sacarlas de esa relación de dependencia personal y de sometimiento. No obstante es estos días que redireccioné a alguien que estaba haciendo una investigación no me acuerdo de que, hacia ellas, después hable y...no que se acabó. No lograron...habían sufrido mucho por el apoyo de una determinada ONG que les consiguió los recursos, les gestionó, pero la misma organización no fue capaz de generar su estructura que le permitiera autosostenerse, parece que fue esa la situación y ellas son como conscientes. Pero te digo esa podía haber sido una buena alternativa, porque era una alternativa para las que retornaran, era binacional, era aprovechar a otra cosa que dice el convenio, aprovechar su formación allá, entonces ellas pudieron haber aprendido porque muchas, no todas se desempeñaban en casas, sino que se desempeñaban haciendo aseo empresarial, en empresas, habían aprendido muchas cosas. Parte del apoyo que yo les preste fue hacer un inventario de las experiencias laborales que había en ese

grupo de mujeres tanto en las de aquí como las de allá, mejor dicho...del carajo. Entonces hay una riqueza aquí en tantos campos y en su formación en los cursos que habían hecho...estas mujeres perfectamente pueden poner una empresa de cuidados de mayores, de cuidados de niños, pueden poner una empresa de fiestas...bueno tantas cosas con carácter...en realidad mi idea...yo genere la idea a solicitud de la organización de feministas que le dio cuerda a eso...ehh las apoyo la Cámara de Comercio de Pereira, la Gobernación en alguna medida, muy débilmente pero algún apoyo, más que la gobernación, luego la alcaldía en Pereira...trataron de apoyarlas, pero de hecho los apoyos fueron insuficientes y no podríamos decir que fueron solo problemas de apoyo, también pues también dentro de ellas hubo fallas, entonces pues cuando yo critico no es solo que esté criticando lo que otros hicieron, estoy criticando algo en lo que alguna participación tuve por lo menos en su gestación, entonces un mundo complejo.

Por qué son tan pobres los resultados? Será por eso?

Yo creo que falta continuidad en las acciones, continuidad en los recursos. Todas las entidades consiguen unos centavitos para hacer un curso, o consiguen unos centavitos para un pequeño capital semilla, pero no hay centavos para hacer seguimiento, cosas de ese tipo. Son acciones, son como flashes, y no solo por parte del Estado sino también de la sociedad civil. Hay ONG's, algunas con las que yo he tenido relación que han metido capitales grandes, recursos internacionales...1, 2 millones de dólares o de euros, que es plata y muchos de esos recursos terminan en cositas así: que se va a apoyar a 20 retornados con una necesidad básica, ah! que la necesidad básica es comprar un asador de carbón para las arepas, entonces tenga los 120.000 pesos para el asador...o que la necesidad básica entonces es: Influyamos socialmente en el tema, entonces se hace un evento a veces internacional, donde uno ve pues uno que anda en este cuento...que va! Un éxito, 50 personas...100 personas, y uno va a ver y son las mismas personas o somos las mismas personas que ya sabemos el cuento y que no necesitamos que nos convenzan y uno va a ver luego el saldo y ese eventico costo 50 millones de pesos, 80 o 100, o no se cuenta. O las ONG'S también con las mejor de las intenciones les pasa lo mismo que al Estado, además que el Estado está sujeto a lo político, si? Entonces se genera...supongamos esta organización que te digo de mis amigas, que impulso esta otra...un proyecto que William e igualmente otros pudieron haber juzgado: qué maravilla! Que buena práctica, pero llegan y a esos que les estaban dando manivela, se les acaban los recursos. Bueno y esto sumado a la coyuntura, estamos hablando todavía de una crisis que no sabemos si ya se está saliendo o no se está saliendo de ella, en unos países se dice que ya se está saliendo, en otros dicen que no, en otros todavía que se empezó a salir pero que los resultados de este trimestre volvieron a echar para atrás, cosas de ese tipo. Entra a jugar todo esto, pues todo lo que hemos venido hablando, a pesar de que partimos de un convenio binacional, nos hemos concentrado en una política nacional, en la PIM, y en que se ha hecho en Colombia y no sé qué, pero hay que entender que este es un asunto global y que en muchos casos el asunto es independiente de lo que nosotros queramos, absolutamente independiente. Ve uno falencias en la conformación de bloques de alto espectro...la CAN que en su momento...pues que ha tratado de jugar al cuento de lo migratorio y de tener un papel y que a mi juicio llego a ser importante...la CAN está bien...en el campo migratorio ahí ya no hay actores. Si tú revisas la página migratoria de la CAN hizo cosas tan buenas, por ejemplo como el boletín de remesas...te invito a que mires a ver cuándo se publicó el último. A mí me parece un esfuerzo excelente, maravilloso. La persona que era la memoria y el activista que movía el tema migratorio en cuanto al asunto político era Guido Mendoza. Dentro de lo que se puede llamar hoy la reingeniería, dentro de esa ingeniera que en su momento Guido compartía desapareció la figura de Guido, y para mí Guido era clave, era el que movía el tema, era el que lo conocía, era la memoria de la política migratoria de la CAN.

Yo: Pasa mucho eso, la política se termina convirtiendo en el que la ejecute...

Dentro de eso Colombia dio un paso importante por ejemplo en la implementación que se le debe al Ministerio, la implementación de la decisión 545, se desencajó ese proceso, a pesar de que no mediante reglamentación como debía haber sido sino una artimaña de los que siempre fue el camino Perú, y en vista de que ellos no lograban ponerse de acuerdo, el Perú un día sacó un decreto que no sé qué, y empezó a implementarlo...yo empecé a decir ese es el camino Perú cuando estábamos en Migrandina, desde Migrandina logramos hacer una reunión, traer la gente

del Perú, y la reunimos en la Cancillería aquí, y dijimos: vea este es el camino Perú, si?...se vino a hacer ahora, eso se hizo pero hasta ahí va a llegar el cuento...todo es complicado pero repito no es pues tampoco para...hay que reconocer que se ha caminado camino, se ha hecho camino y hay que seguir haciendo camino...hay que seguir luchando. Todo esto tú lo puedes ver como cosas inconexas, pero resulta que detrás de todo hay un engranaje. Puede que no haya sido intencional, pero digamos que la mano invisible ha ido cuadrando y de hecho así no se reconozca en los documentos, lo que te decía, así en el tratado, en el convenio de seguridad social de pronto no se mencione el convenio del 2001, seguramente que si no se hubiera hecho ese convenio del 2001, muy probablemente no se hubiera hecho el del 2006...entonces son todas esas cosas y repito no es lo mismo la situación hoy en materia de política migratoria que en el 2001 y hay que reconocerle al anterior gobierno, independiente de los afectos personales, que puso el tema en el tapete...que de allá para acá se ha recorrido camino con esos altibajos, pero ahí vamos y que la gente que estudia estos temas está contribuyendo a eso.