

## **Relaciones entre los intereses de los ciudadanos colombianos en Mocoa-Putumayo que contratan migrantes y las necesidades de ser contratados por parte de estos <sup>1</sup>**

### **Resumen.**

La comprensión de las relaciones laborales entre los migrantes externos y los ciudadanos colombianos en Mocoa-Putumayo fue el objetivo de investigación. Se utilizó el enfoque cualitativo desde un paradigma histórico hermenéutico. La muestra fue significativa por interés, con 36 participantes entre empleadores de migrantes externos, migrantes externos contratados y empleados colombianos. El instrumento utilizado fue la entrevista semi-estructurada en un diálogo cotidiano narrado por los protagonistas mediante preguntas abiertas de tipo reflexivo. Como resultado se encontró, que la contratación emerge de una supuesta solidaridad o alteridad como acto conveniente para cubrir las vacantes laborales, procesos de contratación informal, incumplimiento de responsabilidades legales, necesidades de subsistencia y protección. Se pudo concluir, que la contratación que realizan los empleadores y las necesidades de los migrantes externos le permiten al empleador sacar mayor utilidad y mayor apropiación de la plusvalía del migrante externo, fundado en la necesidad que estos tienen para sobrevivir.

**PALABRAS CLAVE:** Intereses, ciudadanos colombianos, contratación laboral, necesidades de migrantes externos.

---

### **Abstract**

The understanding of labor relations between external migrants and Colombian citizens in Mocoa-Putumayo was the objective of research. The qualitative approach was used from a hermeneutical historical paradigm. The sample was significant for interest, with 36 participants among employers of external migrants, hired external migrants and Colombian employees. The instrument used was the semi-structured interview in a daily dialogue narrated by the protagonists through open, reflective questions. As a result, it was found that hiring emerges from a supposed solidarity or otherness as a convenient act to fill job vacancies, informal hiring processes, breach of legal responsibilities, subsistence and protection needs. It was concluded that the hiring made by employers and the needs of external migrants allows the employer to obtain greater utility and greater appropriation of the surplus value of the external migrant, based on the need that they have to survive.

**KEY WORDS:** Interests, Colombian citizens, labor hiring, needs of external migrants.

---

<sup>1</sup> Artículo resultado de investigación para optar por el título de Magíster en Educación convenio UCO - UCN. Elaborado por Juan Esteban Hincapié Gaviria y Lina Milet Mavesoy Barreto, asesorado por el Magíster Mauricio Giraldo Mejía.

## Introducción

La presencia de migrantes externos en Mocoa ha posibilitado el establecimiento de nuevas relaciones con los ciudadanos colombianos que habitan en el municipio, en estas dinámicas sociales emergen intereses y necesidades que entran a determinar las relaciones laborales. Se desconocen los intereses que llevan a los colombianos a contratar migrantes externos y las necesidades que los migrantes tienen para aceptar la contratación, y es este, precisamente, el objetivo general de esta investigación, comprender las relaciones que existen entre los intereses de los ciudadanos colombianos en Mocoa - Putumayo que contratan laboralmente migrantes externos y las necesidades de ser contratado por parte de estos; la investigación al respecto de este objetivo da como resultado el presente artículo.

La investigación se desarrolló en Mocoa Putumayo, si bien, sus datos estadísticos no están actualizados, los más recientes datan de 2015 (DPN, 2015), y no hay razón para suponer que ha cambiado en el comportamiento de los mismos. De acuerdo con este estudio, el municipio cuenta con un índice de pobreza del 76,3% y de desempleo superior a la media nacional, con un valor de 10,2 (DPN, 2015). Estos dos criterios son los que se tuvieron en cuenta al seleccionar dicho municipio para esta investigación.

Los datos recopilados frente a la pobreza y el desempleo, más la evidente contratación de inmigrantes en el municipio, llevó a la siguiente formulación del problema ¿Qué relaciones existen entre los intereses de los ciudadanos colombianos en Mocoa - Putumayo que contratan migrantes, y las necesidades de ser contratados por parte de estos? El comprender estas relaciones, es el objetivo general de esta investigación. De allí, también se generan los objetivos específicos que dan un norte a la investigación: Identificar los diferentes intereses que mueven a los ciudadanos colombianos en Mocoa - Putumayo para contratar laboralmente a migrantes; reconocer las necesidades que tienen los migrantes externos en Mocoa – Putumayo; y relacionar los intereses de los ciudadanos en Mocoa - Putumayo y las necesidades de los migrantes.

Esta investigación se realizó ante la actual necesidad de conocer los intereses de los colombianos que contratan a los venezolanos e identificar las necesidades que llevan a los

venezolanos a aceptar las formas de contratación que se les ofrece. Dicha información y su análisis a partir del estudio de este caso, permitió formular reflexiones ciudadanas y públicas, en beneficio de los derechos de los migrantes.

Para identificar los intereses de los colombianos y, las necesidades de los venezolanos para aceptar dicha contratación, se hizo una revisión de antecedentes en diferentes bases científicas, en las que se seleccionaron diez fuentes. Como resultado de esta búsqueda se concluye que Colombia no tenía experiencia en el tratamiento de las migraciones, y por lo tanto, los hallazgos que se obtuvieron fueron a partir de entrevistas semiestructuradas y diálogos informales realizados a empleadores colombianos y migrantes venezolanos que estuvieron dispuestos a participar en dicha investigación.

La investigación presentó como categorías: intereses de los ciudadanos colombianos que contratan, necesidades de migrantes externos contratados, contratación laboral y trabajo decente, todas ellas se desarrollaron desde una teoría sociocrítica. La ruta metodológica se realizó dentro de un enfoque cualitativo utilizando el paradigma histórico hermenéutico y, como diseño metodológico, se utilizó el narrativo; al final, se presentan los hallazgos, las conclusiones y algunas recomendaciones.

### **Referentes Catoriales**

Para desarrollar la investigación, se tuvo en cuenta las categorías: intereses de los ciudadanos colombianos que contratan, necesidades de migrantes externos contratados y, contratación laboral y trabajo decente.

#### **Intereses de los ciudadanos colombianos que contratan**

Los intereses en los individuos pueden leerse como factores de motivación o limitación que se encuentran inmersos en las relaciones sociales que fluctúan según las dinámicas de los sujetos en su orden moral y material; pues el proceder a conveniencia de los individuos transforma los límites de la razón y de la justicia creando una duda constante (Hobbes, 1980).

Al ampliar este interés, el de los colombianos al contratar migrantes externos desde la perspectiva de Levinas, la moral se convierte en un interés que determina e interviene en el proceder de los individuos, al identificar al otro como su responsabilidad que se acentúa en proporción a su grado de indefensión, pues ésta, es un llamado al reconocimiento de la otredad que interpela, de manera permanente, desde su diferencia y vulnerabilidad como lo es con: el extranjero, la viuda, el enfermo y el huérfano (Levinas, 1961).

A diferencia de Levinas (1961) para Montesquieu (1906), las han establecido relaciones de inequidad, orientadas por el dominio e interés de algunos individuos que por diversas razones, han resultado favorecidos principalmente en lo material, tras el conocimiento de sus fuerzas y aprovechamiento de sus ventajas, lo cual confiere poder frente a otros, generando una dependencia o un conflicto de intereses, dado que si en algún momento un ser percibe un beneficio de otro, este debiera ofrecer reconocimiento y generar sumisión permanente ante la idea de ser algo indispensable para su realización personal, laboral o familiar, siendo en la práctica muchas veces lo contrario.

De acuerdo a lo ya expresado las acciones se encuentran dirigidas por un interés; lo que se suma al conocimiento como lo plantea Habermas (1990), estableciendo una relación directa entre el conocimiento y las necesidades del individuo. Desde esta perspectiva encontramos tres tipos de interés: el interés técnico, el cual identifica una relación instrumental para la obtención de un objetivo o en el trabajo; el interés práctico, interés que permite establecer contratos de convivencia hacia una vida en colectivo para una buena comunicación como la política y la vida social; y el interés crítico, el cual es motivado por la autonomía hacia una emancipación (Habermas, 1990).

Por otra parte, “La ciudadanía es un status que se otorga a los que son miembros de pleno derecho de una comunidad. Todos los que poseen ese status son iguales en lo que se refiere a los derechos y deberes que implica” (Marshall, 1997, p. 312).

De esta manera, la ciudadanía en la normatividad colombiana se asume en el artículo 96 de la Constitución de Colombia de 1991 en el acto legislativo 1 del 25 de enero de 2002, la que define como ciudadanos colombianos:

Por nacimiento: a) Los naturales de Colombia, que con una de dos condiciones: que el padre o la madre hayan sido naturales o nacionales colombianos o que, siendo hijos de extranjeros, alguno de sus padres estuviere domiciliado en la República en el momento del nacimiento y; b) Los hijos de padre o madre colombianos que hubieren nacido en tierra extranjera y luego se domiciliaren en territorio colombiano o registrare en una oficina consular de la República. [...] 2. Por adopción: a) Los extranjeros que soliciten y obtengan carta de naturalización, de acuerdo con la ley, [...]; b) Los Latinoamericanos y del Caribe por nacimiento domiciliados en Colombia, que con autorización del Gobierno y de acuerdo con la ley y el principio de reciprocidad, pidan ser inscritos como colombianos ante la municipalidad donde se establecieron, y; c) Los miembros de los pueblos indígenas que comparten territorios fronterizos, con aplicación del principio de reciprocidad según tratados públicos.

Con base en todo lo anterior, se puede afirmar que el ciudadano colombiano, al contratar manifiesta el interés como la motivación que guía o determina sus acciones dentro de su contexto; de esta forma, los ciudadanos colombianos en los procesos contractuales manifiestan la manera cómo el sujeto se ve y actúa para sí mismo y con los demás, en lo económico, lo político, lo social o lo humano; donde la instrumentalización, la cultura, los valores, las relaciones, la convivencia o el conocimiento pueden ser el factor o factores que constituyen las motivaciones de la contratación.

### **Necesidades de migrantes externos contratados**

Migrante es la connotación que se le asigna a un individuo que se desplaza de un territorio a otro y es más significativo cuando supera las fronteras político-administrativas de los países. Las causas que llevan a los individuos a convertirse en población migrante son: uno, desde cambiar el lugar de residencia para obtener mejor calidad de vida; y dos, huir de condiciones sociales, culturales y políticas adversas (Micolta, 2005).

Las migraciones pueden leerse desde dos perspectivas: una, individualista y dos, histórica-estructural. La primera, tiene como característica que la elección de migrar es tomada por el individuo de forma libre; en la segunda, es el estado de cosas externas al sujeto que lo induce a la decisión. (González, 2016). En el caso de Colombia, la unión de ambas perspectivas ha creado una dinámica única que la ha llevado a convertirse en los últimos años, en receptora, al tiempo que disminuye su población emigrante; pues sus nacionales o los hijos de estos dieron inicio con su

retorno a la llegada de gran número de migrantes al territorio, en búsqueda mejores garantías sociales y de seguridad personal y jurídica (Echeverry, 2012).

Como lo señala Micolta (2005) y González (2016) parte de las migraciones se dan por situaciones ajenas a las personas que se ven obligadas a hacerlo. Parte de ello se relaciona con las necesidades. Ante eso se debe entender que estas necesidades, son la manifestación de una carencia o de una oportunidad para el emprendimiento de nuevas acciones. Estas se han clasificado de diversas formas: una, se relaciona con necesidades axiológicas como las de “subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad” y dos, existenciales como las de “ser, tener, hacer y estar” (Max-Neef, 1986).

Existe un número limitado de necesidades de los migrantes externos para aceptar las contrataciones, sin embargo, la interrelación que establecen con los satisfactores es lo que las hace parecer cambiantes, dado que una sola necesidad puede subsanarse con más de un satisfactor y a su vez un solo satisfactor puede atender a varias necesidades. Por otra parte, las necesidades tienen varios niveles de satisfacción: el nivel personal, el nivel social y el nivel medioambiental (Max-Neef, 1986).

### **Contratación laboral y trabajo decente.**

El contrato laboral emerge en el imperio romano desde dos vertientes “la locatio conductio operis y la locatio conductio operarum” (Machicado, 2010); la primera, hace alusión al acuerdo entre dos partes, en especial con los artesanos libres para realizar una obra y recibir el pago por ella; y la segunda, se refiere al acuerdo entre dos partes, donde una presta un servicio recibiendo de la contraparte un pago generalmente con dinero (Machicado, 2010).

En el periodo feudal, aumentó el desarrollo de las fuerzas productivas, empezando a superarse el esclavismo y consolidándose los grandes señores feudales quienes se vincularon en una relación económica de vasallaje utilizando la coerción sobre sus siervos en lo social, jurídico y político (Domínguez, 2008.); situación que, por sus limitantes legales e incapacidad de satisfacer la demanda, es superada con la revolución industrial y su dinámica de producción, deponiendo al

sistema feudal y colocando el capitalismo en su lugar con la burguesía a la cabeza, lo que generó nuevas relaciones de trabajo (Gomes, 2009).

Al revisar la literatura sobre el contrato laboral, Colombia ha actuado en el reconocimiento progresivo de los derechos de sus ciudadanos, estableciendo de manera específica en su actual constitución, unos “principios mínimos fundamentales” (Const.,1991, art. 53), que garantizan los derechos laborales. Por tanto, Colombia como estado social de derecho, en su canon normativo establece que al momento de celebrarse un contrato laboral deben cumplirse tres requerimientos: una actividad realizada por el trabajador, la disposición de subordinación por parte del empleado sin ser más relevante que los derechos humanos y que haya un pago por el servicio que se presta. (Código Sustantivo del Trabajo, 2011, art. 23).

El contrato laboral presenta las siguientes tipologías: primero, el contrato a término fijo, se elabora por un tiempo determinado pero puede ser renovable; segundo, el contrato a término indefinido, como una vinculación sin tiempo de duración estipulado; tercero, el contrato por obra o labor, se realiza para una obra específica y puede terminar cuando esta finalice; cuarto, el contrato de aprendizaje, bajo unas condiciones especiales a aprendices y practicantes de carreras técnicas o universitarias. Cada uno de estos contratos se debe acordar entre las partes, para su elaboración, la cual se puede realizar de manera verbal o escrita. (Código Sustantivo del Trabajo, 2011, arts. 45, 46, 47, 81)

El empleador debe garantizar al empleado, las prestaciones y no puede deducir, retener o compensar su valor en forma de dinero, salvo que se realicen previas autorizaciones o las asuma la entidad de seguros sociales y tiene la responsabilidad de brindar las condiciones adecuadas para la realización de sus labores en función de protegerlo de accidentes y enfermedades; en caso de que esto ocurra, debe prestar los primeros auxilios de manera inmediata (Código Sustantivo del Trabajo, 2011, arts. 57, 59, 193).

El empleador que incumpla o no afilie a sus empleados al sistema general de riesgos profesionales, acarreará las sanciones dispuestas en el código sustantivo del trabajo, la ley 100 de 1993 y la legislación laboral vigente, entre otras normas que así lo reglamenten, además de verse

obligado a responder por las obligaciones y prestaciones que se le han negado al empleado (Decreto 1295 de 1994, art. 91).

Entre empleador y empleado se pacta una jornada laboral, sin embargo, de no haber un acuerdo, se establece la jornada máxima legal siendo esta de 8 horas al día y 48 horas a la semana; todas las que se excedan de esta jornada serán consideradas horas extras, las cuales se cancelan junto con el salario ordinario del periodo laborado o en su defecto con el siguiente (Código Sustantivo del Trabajo, 2011, arts. 134, 158, 159, 161).

En Colombia los derechos laborales, son aplicables tanto para nacionales como para extranjeros, en tanto que, al realizar las mismas labores en la misma empresa, tienen derecho a exigir condiciones laborales y salario iguales (Código Sustantivo del Trabajo, 2011, art. 74). Así mismo, la *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares* en su artículo 5, establece que aquellas personas que hayan ingresado al país con autorización para permanecer y ejercer actividades laborales son considerados documentados y quienes no cumplan con esta condición son considerados, indocumentados. Esta convención tiene lugar entre otras, a partir de la consideración de que frecuentemente los migrantes irregulares son empleados en condiciones menos favorables de trabajo por distintas empresas como una forma de competencia desleal. (Ley 146 de 1994).

Indistintamente de la nacionalidad el trabajo, debe considerarse decente:

La oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (OIT, 2019, párr. 1)

Complementariamente para este caso, incluye igualdad de oportunidades y trato para todos, nacionales o migrantes extranjeros.



## **Ruta metodológica**

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo puesto que desde esta mirada se pudo establecer una ruta idónea para interpretar los intereses de los colombianos al contratar migrantes externos y las necesidades de estos migrantes para aceptar dichas contrataciones, y además, encontrar las relaciones que emergen entre unos y otros, desde la información, las entrevistas y los discursos que estudian dicha realidad; pues es bajo este enfoque que se alcanzan a comprender las ideas, los sentimientos y las acciones de los individuos, considerados pertinentes y significativos en la construcción de su realidad social (Sandoval, 2002).

La perspectiva inductiva que provee el enfoque cualitativo, permite identificar de manera directa en los colombianos, cómo estos promueven, acogen, protegen, integran o explotan en sus contextos sociales, económicos y culturales a los migrantes externos, y cómo estos se incorporan a dichas dinámicas.

Como paradigma se utilizó el histórico hermenéutico, que tiene como propósito el comprender el relato del otro en un proceso de reconstrucción (Schleiermacher, 1977 citado por De Santiago, 2012), en el que se reconoce las manifestaciones del espíritu (Dilthey, 1966), que al aplicarse a la acción o cosa adquieren un significado comprensible en la historia particular de cada hombre lo que determina su horizonte de comprensión (Heidegger, 1926) hacia un estado y/o existencia de interpretado.

Como diseño metodológico se utilizó el narrativo que permitió conocer las experiencias de los entrevistados tanto colombianos contratantes como migrantes externos. Esto hizo posible acceder de forma detallada a las historias, los contextos, los símbolos y los significados de los individuos como “la única forma lingüística adecuada para mostrar la existencia humana como acción contextualizada” (Polkinghorne, 1995, p.5), que en esencia concuerda con Clandinin, D, J & Connelly (1999).

Si bien se recurrió a la entrevista semiestructurada como técnica, puede afirmarse que se acudió, realmente, al diálogo cotidiano (Bajtin, 1999), en el que se logró un ambiente de confianza

familiaridad que se fue consolidando con el paso de los días, entre investigador y personas participantes. El uso de esta técnica permitió acceder a la información de manera flexible y precisa, pues favoreció la formulación de preguntas abiertas de tipo reflexivo.

Para las entrevistas o diálogos con los participantes, se establecieron tres instrumentos con diferentes preguntas diseñadas para cada uno de los grupos de participantes, según la siguiente tipología: empleadores colombianos, trabajadores migrantes externos y trabajadores colombianos.

Las preguntas que se realizaron al primer grupo de participantes, es decir, administradores y/o dueños de establecimientos comerciales - empleadores de migrantes externos, fueron: ¿Por qué contratan migrantes externos? ¿En qué se benefician al contratar a migrantes externos? ¿Cuáles son las condiciones de contratación de sus trabajadores? ¿Cuáles son las condiciones de contratación de los extranjeros? ¿Cómo describen su relación con los extranjeros contratados? Y ¿Tienen en cuenta la condición familiar para contratar a una persona? Para el segundo grupo de participantes, migrantes externos que sean o hayan sido empleados en Mocoa, se realizaron estas preguntas: ¿Por qué creen que lo contratan los colombianos? ¿En qué se beneficia un colombiano al contratarlos? ¿Qué características tiene el tipo de contrato que les hacen? ¿Cómo describen su relación con quienes lo han contratado? ¿Cuáles son las necesidades que ustedes presentan actualmente? ¿Cuál es su formación académica? ¿Por qué decidieron llegar a Colombia y, precisamente, a Mocoa? Y ¿Cómo es su situación migratoria? Finalmente, para el tercer grupo de participantes, es decir, trabajadores que trabajaron con migrantes externos o que conocían la forma en que ellos fueron contratados, se realizaron las siguientes preguntas: ¿Qué diferencias observaron en la forma en que los contrataban a ustedes y a los migrantes externos?

El muestreo realizado fue significativo por interés y se utilizaron como criterio común que estuvieran dispuestos a participar en la investigación.

## **Análisis de la información, hallazgos y discusiones**

El análisis de la información recogida se realizó a través del método de comparación constante, del que se deriva el proceso de codificación abierta, axial y selectiva; si bien este es propio de la teoría fundamentada, en este caso fue aplicado. El proceso fue el siguiente: en primer lugar, se analizó, transcribió y ordenó la información, agrupándola por categorías según su emergencia y relación con el objeto de investigación, obteniendo así, la codificación abierta.

Posteriormente, se emprendió una búsqueda de relaciones, denominada codificación axial, que hizo posible la relación entre los distintos instrumentos. Por último, se identificaron las recurrencias y los aspectos significativos en la investigación, lo que permitió identificar una categoría emergente, es decir, las motivaciones que propician las relaciones laborales entre ciudadanos colombianos y migrantes externos; y esta categoría emergente subsumió las tres categorías teóricas con las cuales se inició la investigación, a saber: intereses de ciudadanos colombianos que contratan, necesidades de migrantes externos contratados, y contratación laboral y trabajo decente.

Lo hallado muestra que las contrataciones a los migrantes externos en Mocoa, fueron respuesta a una especie de “solidaridad” o “alteridad” humana por parte de los contratistas. Lo que para Levinas (1961) significa anteponer al otro como mi responsabilidad. Así lo manifestó uno de los contratistas que al responder ante la pregunta ¿por qué los contrató? señaló que: “son personas que necesitan el trabajo, porque en muchas partes le cierran las puertas, y, igual estábamos necesitando personal y quisimos darle la oportunidad de que ellos laboren” (Entrevista semiestructurada, empleador 11, 2019).

Sin embargo, se puede inferir que en dicha contratación existe un proceder “conveniente” es decir, que está movida, primordialmente, por el orden material y no moral como afirma Hobbes (1980); porque a pesar que se expresó como si le brindara ayuda al migrante externo a través de la contratación, esta sólo se da, si quien contrata tiene disponibilidad para el cargo, y en la mayoría de los casos, se hace vulnerando los derechos laborales.

Desde la perspectiva del contratado y frente al mismo interrogante, dicha contratación obedece al supuesto apoyo de los empleadores ante las situaciones adversas en las que se encontraban. Al respecto, uno de los entrevistados aseguró que: “por la necesidad que tenemos los venezolanos hoy en día, ya seguro vieron que necesitaba el trabajo y me dejaron para trabajar” (Entrevista semiestructurada, migrantes 8, 2019). Así, el contratado coincide con la percepción del contratista, en el sentido que ambos están comprendiendo que el contrato emerge como un acto de “solidaridad” o de “alteridad” (Levinas 1961). Sin embargo, si bien fue esto lo más recurrente no significa que haya sido unánime.

De acuerdo con lo anterior, en la percepción de un migrante, los empleadores se beneficiaban económicamente con su contratación, al respecto señaló: “pagan un poco menos y a ellos les va mejor” (Entrevista semiestructurada, migrantes 3, 2019). En ese sentido, la mencionada alteridad o solidaridad, ya no es interpretada como tal por los migrantes, cumpliéndose aquella frase de Hobbes (1980), que dice que el hombre es la única competencia para el propio hombre, en cuanto a bienes materiales se refiere.

De otra parte, al identificar la percepción de los contratistas sobre los beneficios percibidos en la contratación de los migrantes externos, sólo se refirieron a la utilidad que obtienen por el hecho de realizar dichos contratos. Es así como uno de los contratistas señaló: “ellos me laboran y ya” (Entrevista semiestructurada, empleador 9, 2019), lo que sería, un interés instrumental (Habermas, 1990), donde no se reconoce ningún factor de solidaridad humana o acto de alteridad, sino la utilización mecánica del otro.

Con respecto a las condiciones para contratar a migrantes externos o ciudadanos colombianos, estas se dan informalmente; tal y como lo expresó uno de los contratistas: “a ellos se les contrata igual que a los colombianos, todo es por igual con los venezolanos, a ellos se los contrata verbalmente [...] les pago quincenal, les hago énfasis de las horas extras y a ellos se les liquida cuando no trabajan más con nosotros” (Entrevista semiestructurada, empleador 7, 2019).

El contrato laboral para migrantes externos y trabajadores colombianos que desempeñan

labores similares, se realiza de forma verbal, en él se incluyen o excluyen cláusulas de acuerdo con el capricho del contratante; al respecto, uno de los contratistas expresó:

no hay [...] contrato, lo único es que se cumple el día y se le paga. El día que no viene, no se le paga, y no se hace contrato porque el día que no labore [...] se saca. Se le pagan horas extras, vacaciones se les dan lejos, lejos, pero sí; prima también, horas extras también se le paga a \$3.000 pesos la hora. Se les paga \$26000 pesos diarios. (Entrevista semiestructurada, empleador 3, 2019).

Las características contractuales de los migrantes externos y de los trabajadores colombianos que comparten el mismo trabajo en Mocoa, son similares en negación de derechos y garantías con respecto a los contraídos en los orígenes del contrato en Roma. Según Machicado (2010) estos contratos muestran cómo las responsabilidades del contratista sólo se limitaban al pago por una obra o servicio y a su generosidad, dejando de lado otras obligaciones legales y confundiéndolo con un contrato comercial.

En este sentido, se puede deducir que el empleador presenta dos posturas : la primera, considera que está cumpliendo con todas sus obligaciones legales; y la segunda, no realiza el pago de prestaciones sociales al empleado para generar un ahorro que le signifique una ganancia. En tal caso, el empleador estaría violando el Código Sustantivo del Trabajo, en el que se establece como obligación del empleador garantizar al empleado las prestaciones (Arts. 59 y 193), la afiliación al sistema general de riesgos profesionales so pena de sanciones en la normatividad vigente. Además, se incumple la Constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 53, al negarle a los migrantes unas condiciones mínimas como empleado que le son fundamentales para garantizar sus derechos laborales.

Las posturas de los empleadores frente a las características de la contratación laboral, fueron ampliadas y refutadas, parcialmente, por los migrantes externos, quienes afirmaron que estas fueron verbales, y señalaron que a ninguno le pagaban prestaciones sociales y ninguno cumplía las condiciones legales estipuladas por la ley. Al respecto, uno de los contratados expresó: “entro a trabajar a las 7:00 de la mañana y salgo a las 10:00 de la noche, sin día de descanso Descanso los

domingos en las tardes [...]. 20 [\$20.000] al día, semanal cobro” (Entrevista semiestructurada, migrantes 9, 2019).

Ante las condiciones laborales planteadas, se evidencia la violación a los artículos 159 y 161 de código sustantivo del trabajo, que fijan la jornada laboral en 8 horas al día, en este caso, el migrante labora, aproximadamente, 97 horas a la semana, es decir, el doble de las 48 horas legales, con un valor por hora aproximado de \$1.334 pesos siendo el valor hora del mínimo laboral vigente para el 2019 de \$3.450, con lo que es cercano a una tercera parte. De acuerdo con lo anterior, se debe trabajar el doble del tiempo legal, por un tercio del salario mínimo mensual vigente.

Si bien, el caso citado anteriormente, es uno de los más significativos observados, lo más recurrente es que a los migrantes se les paga por día, con un valor inferior al salario mínimo vigente: con horarios que excedían las ocho horas al día, y en algunos casos les pagaban horas extras, pero con valor inferior al legalmente establecido. La mayoría de los empleadores, pagan sus obligaciones legales, a excepción de las prestaciones sociales, argumentando que los migrantes no están legalizados; así lo afirmó uno de los empleadores cuando se le preguntó por las condiciones contractuales de los migrantes:

Es por prestación de servicios, se les paga aquí el salario mínimo con las prestaciones sociales, vacaciones, prima de medio año y prima de navidad. Es un contrato verbal. Se paga quincenalmente, el salario mínimo se divide en dos cuotas [...] pues ellos en el caso no se les ha podido contratar con todo lo de salud, porque algunos no están legales aquí. (Entrevista semiestructurada, empleadores 6, 2019).

Ahora bien, se puede afirmar que, la mayoría de los migrantes entrevistados se encontraban en condición de ilegalidad, pero para los migrantes que contaban con su documentación ajustada a la normatividad, tampoco recibían un tipo de contratación laboral distinta, ni tenían acceso a las prestaciones sociales que a las que tenían derecho como empleados. Uno de ellos afirmó: “Actualmente poseo un permiso especial de permanencia, [...] actualmente me encuentro legalmente dentro del país” (Entrevista semiestructurada, migrantes 1, 2019), sin embargo, también expresó:

Entro a las 9 de la mañana, salgo a las 3 de la tarde y me reintegro de 6 de la tarde hasta las 10 de

la noche o 9 y media de la noche, eso dependiendo del flujo de clientes [...] las características del contrato es verbal por tiempo indeterminado y [...] ajustado a la ley; yo recibo mi prima, yo recibo mis horas extras, tengo mis días libres [...] considero que estoy ajustado a la ley [...] actualmente no estoy recibiendo el beneficio de la seguridad social. (Entrevista semiestructurada, migrantes 1, 2019).

Por otro lado, las relaciones humanas entre empleadores y migrantes externos son al parecer buenas, dado que las partes manifestaron que se generaron relaciones de amistad y compañerismo, creando una tendencia a generar espacios de inclusión y aceptación en los grupos sociales. Así lo señaló uno de los empleadores: “es una relación más bien como amistosa, tratamos de acoger a las personas para que se sientan cómodas” (Entrevista semiestructurada, empleador 11, 2019) Esto lo que puede generar una percepción hacia una tendencia social en la promoción los valores humanos a la que Levinas, (1961) llama intencionalidad de querer proteger al indefenso.

De forma semejante, los migrantes externos manifestaron comodidad frente al trato que reciben por parte de sus contratistas colombianos, expresando aceptación y agradecimiento con sus empleadores, sin manifestar desacuerdos con la evasión de responsabilidades contractuales por parte de ellos; al respecto un migrante planteó: “ellos son muy buenos patrones, me han parecido muy buenos muchachos, pues a la hora del té, ellos le han colaborado hartito a uno” (Entrevista semiestructurada, empleado 4, 2019).

De acuerdo a lo anterior, se ratifican las percepciones similares en la relación entre empleador y empleado, los motivos que llevan a unos y a otros pueden ser completamente disímiles, así la percepción sea manifestada de forma semejante, en perspectiva de “solidaridad” o “alteridad” (Levinas, 1961). Sin embargo, los empleadores, al relacionarse con sus empleados externos adquieren poder, y con ello, un sometimiento sobre el migrante, que le brinda una permanente sumisión (Montesquieu, 1906), lo que conlleva a un mejor o constante rendimiento laboral del empleado.

La anterior afirmación, se sustenta en las observaciones y diálogos sostenidos con los participantes, donde los empleados migrantes manifestaron la generosidad de quienes les dieron el empleo, sin valorar otro factor; y los empleadores los contrataron presumiendo una solidaridad o

alteridad en el cumplimiento de sus responsabilidades, sin hacer mención de su interés por sacar una mayor ganancia a los empleados con unos mínimos costos.

Como elemento significativo en las relaciones interpersonales que incidió en la contratación laboral, se encontró que la mayoría de los empleadores contratan a migrantes externos que cuenten con una familia a la cual deben cuidar. Un contratista señaló: “Si, [...] pensamos nosotros en esta empresa que una persona con responsabilidad o que tenga una familia pues coge más seriedad en este tipo de trabajo” (Entrevista semiestructurada, empleador 4, 2019). Lo anterior muestra, como lo manifestado por Montesquieu (1906), que el empleado al estar condicionado por la necesidad propia y la de su familia, rinde mayor sumisión al contratista. Así la familia, es un instrumento de presión para que el migrante externo le dé seguridad y obediencia al contratista.

Es así que, las necesidades de los migrantes se orientan al sostenimiento del hogar, que por lo general, está conformado por la pareja y los hijos, siendo esta la respuesta más recurrente en las entrevistas. Al respecto un migrante afirmó: “yo necesito el dinero porque tengo dos niños, mujer y mi mamá la tengo acá también, tengo que trabajar para poder mantenerlos” (Entrevista semiestructurada, empleado 2, 2019), lo cual es un motivo que obliga al empleado al sometimiento en la búsqueda de satisfacer sus necesidades de subsistencia y protección (Max-Neef, 1986).

Al indagar por la formación académica de los migrantes externos que laboran en Mocoa, se encontró como respuesta más recurrente que, la mayoría de ellos culminaron la educación básica y media; al respecto uno de ellos afirmó: “soy bachiller en ciencias” (Entrevista semiestructurada, empleado 6, 2019). El no contar con mejores competencias educativas o laborales para ofrecer en el mercado laboral, puede generar, estar más expuestos a los trabajos mal remunerados y con menores garantías, lo que dificulta la satisfacción de las necesidades (Max-Neef, 1986).

Esta situación, puede generar una mayor demanda en los trabajos de menor nivel, entre los migrantes externos y los ciudadanos colombianos que trabajan en diversos tipos de oficios. En algunos países, esta presión ha generado condiciones de xenofobia y ha dado como resultado la generación de políticas antimigratorias; tal es el caso de España, donde se han creado normas para regular, de manera exhaustiva, el flujo de inmigrantes que entran en este territorio, promoviendo



sólo el ingreso de personas altamente calificadas, el incumplimiento de esta normatividad, puede generar todo tipo de multas y sanciones al empleador o inmigrante. (LSDLEEIS 2/2009, 11 de diciembre).

Por su parte, los migrantes externos manifestaron que la razón de haber elegido Colombia y Mocoa como destino de arribo, fue principalmente el contar con familiares o conocidos que vivían en el municipio, y que facilitaron la llegada al mismo. Un entrevistado respondió: “porque tengo familiares acá, y está más cerca de mi país” (Entrevista semiestructurada, empleado 5, 2019), razón que pone de manifiesto cómo la proximidad geográfica entre Colombia y Venezuela y los lazos familiares son factores de incidencia en la migración, al menos, en los migrantes que fueron parte de esta investigación.

Así se evidencia cómo en los últimos años Colombia ha sido receptor de migrantes donde los vínculos familiares han tenido un papel significativo propiciando la llegada de extranjeros al país y a lugares específicos en busca de mejores garantías sociales y de seguridad personal y jurídica (Echeverry, 2012).

En relación a la mencionada “alteridad” o “solidaridad” del contratista colombiano para con el migrante externo, esta se asocia a un interés económico, propio del sistema capitalista. Por lo tanto, es indiferente contratar a un colombiano o a un inmigrante externo, porque con ambos se incumple la legislación laboral y se aprovecha de las necesidades tanto de unos como de los otros. Sin embargo, pareciera observarse que el hecho de estar en mayor vulnerabilidad, es el factor predominante para que los migrantes externos acepten este tipo de contrataciones, puesto que así los empleadores logran un mayor sometimiento por parte de los contratados. El interés del contratista, lo presenta con una supuesta favorabilidad para con el migrante externo, al punto, que termina creyéndose que está realizando un acto de generosidad para con él, cuando, en realidad, lo que buscan es sacar provecho de esta situación.

De acuerdo a lo anteriormente planteado, se observa que, aunque algunos migrantes reconocen que sus condiciones laborales no se ajustan a sus derechos y que sus contratistas se benefician económicamente de ello, estos acceden a trabajos informales y mal remunerados, por

su condición de ilegalidad. Se comprobó que, independiente de su condición, los migrantes externos, son contratados en total informalidad, y que teniendo en cuenta su escasa formación académica, no les es posible aspirar a trabajos mejor remunerados. No obstante lo anterior, los migrantes manifiestan tener buenas relaciones con sus empleadores, incluso se muestran agradecidos con ellos por darles la oportunidad laboral.

### **Conclusiones y recomendaciones**

Los intereses de los contratistas colombianos son netamente económicos, así traten de encubrir sus intereses con expresiones relacionadas con la solidaridad o la alteridad. Aspiran generar una mayor utilidad sobre la plusvalía del trabajador, expresado en el no pago del salario legalmente establecido indistintamente de la nacionalidad del mismo y el no pago de la seguridad social para la mayoría de los migrantes.

Por su parte, las necesidades mínimas de los migrantes externos en Mocoa - Putumayo se encuentran principalmente dentro de la subsistencia y protección personal y familiar, sin embargo, un “empleo decente” como la plantea la OIT, como medio para satisfacer las necesidades enunciadas, no se presenta ni para los colombianos ni para los migrantes externos. La oferta laboral en Mocoa es inferior al nivel de educación de los migrantes externos.

Con base en lo anterior, la relación entre los intereses económicos de los contratistas colombianos y las necesidades de subsistencia y protección de los migrantes externos, permite al empleador generarse una mayor utilidad y una mayor apropiación de la plusvalía del trabajador migrante externo, fundado en la extrema necesidad que estos tienen para sobrevivir, con el agravante de estar en algunos casos desprotegidos por no cumplir las condiciones adecuadas para estar legalmente en el territorio nacional.

Resulta paradójico la falsa moral con que se busca encubrir por parte de los colombianos contratistas, el interés de aumentar su utilidad económica a costa de la necesidad de los migrantes externos, aduciendo que es un acto de solidaridad o alteridad para con ellos.

## **Recomendaciones**

Al Estado colombiano se le sugiere hacer presencia efectiva con sus instituciones en Mocoa – Putumayo, que permita la protección de los derechos laborales de los nacionales o migrantes externos.

A los migrantes externos, se les recomienda realizar los procesos de legalización para su estancia parcial o definitiva en territorio nacional que haga posible acceder a unas condiciones mínimas de protección legal que otorga el Estado para el ejercicio de su rol de ciudadanos y de empleados, y que, en asocio con los trabajadores colombianos, hagan uso de los derechos laborales y del trabajo decente.

A la academia, se recomienda adelantar distintos procesos investigativos que permitan comprender y generar propuestas para transformar las dinámicas de las comunidades hacia la protección de los derechos humanos y laborales tanto para nacionales, como migrantes externos en el municipio de Mocoa - Putumayo.

## **Lista de referencias**

### **Libros**

Bajtín, M.M. (1999). *Estética de la creación verbal*. Ciudad de México: Siglo XXI Editores

Clandinin, D, J & Connelly F, M. (1999). *Narrative Inquiry: Experience and Story in Qualitative Research*. Editorial: New York: Jossey-Bass.

Dilthey, W. (1966). *Introducción a las ciencias del espíritu*. México D. F.: Pánuco.

Habermas, J. (1990). *Conocimiento e interés*. Buenos Aires: Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara, S. A. de Ediciones.

Heidegger, M. (1926). *Ser y Tiempo* . <http://www.heideggeriana.com.ar/>: Edición digital de: <http://www.philosophia.cl>.

Hobbes, T. (1980). *Leviatán*. Madrid-España: Grefol S.A.

- Levinas, E. (1961). *Totalidad e Infinito*. Salamanca: Ediciones Sígueme.
- Machicado, J. (2010). *Contrato de trabajo*. Sucre, Bolivia: New Life.
- Manfred Max-Neef, A. E. (1986). *Desarrollo a escala humana, una opción para el futuro*. Santiago, Chile: CEPAAUR.
- Montesquieu. (1906). *El espíritu de las leyes*. Madrid: Librería general de Victoriano Suárez.
- Sandoval, C. A. (2002). *Investigación Cualitativa*. Bogotá, Colombia: ARFO Editores e Impresores Ltda.

### **Artículos de revista**

- Boza Pró, G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del derecho al trabajo*. Themis 65 - Revista de derecho, 13-26.
- De Santiago, L. (2012). *La hermenéutica metódica de Friedrich Schleiermacher*. Revista de estudios críticos (3), 148-173.
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Elsevier, 1-6.
- Domínguez, D. J. (2008). *Los Poderes Feudales. Nómadas*. Publicación electrónica de la Universidad Complutense, 1 - 14.
- Echeverry, H. A. (2012, febrero 10). *Análisis de la migración venezolana a Colombia durante el gobierno de Hugo Chávez (1999-2011)*. Identificación de capital social y compensación económica. Revista Análisis Internacional (Cesada a Partir De 2015), 1(4), 33-52.
- García, D. (1973). *Los orígenes del Habeas Corpus*. Derecho PUCP. Revista de la facultad de derecho, 48 - 59.
- Gomes, G. (2009). *Imperialismo, Capitalismo e burguesia. Revisitando as contribuições teóricas de Joseph Schumpeter e Hannah Arendt*. Colombia Internacional 70, 145-165.
- Marshall, T. H. (1997). *Ciudadanía y clase social*. Reis, 297- 344.

Micolta L. A. (2005). *Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales*. Revista del Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia. Trabajo Social No. 7. páginas 59-76.

Polkinghorne, D. (1995). *Narrative configuration in qualitative analysis*. En J. Hatch y R. Wisniewski (Eds), *Life history and narrative*. Londres: Falmer press, 5-23.

### **Tesis**

González, B. R. M. (2016). *Los proyectos migratorios de las mujeres, un estudio multifactorial*. (Tesis Doctoral). Universitat de les Illes Balears, España.

### **Normas /Leyes / Decretos y Documentos oficiales**

Constitución Política de Colombia. (2015). Consejo Superior de la Judicatura. Colombia: Imprenta nacional.

Decreto Ley 2663. Código Sustantivo del Trabajo. (09 de septiembre de 2011). 5 de agosto de 1950. Colombia.

Decreto 1295. *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994.

España. Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, *sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*. Jefatura del estado. Boletín Oficial del Estado, 12 diciembre 2009, núm 299, pp. 56

Ley N° 146. Por medio de la cual se aprueba la “*Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*” Diario Oficial No. 41.444, del 15 de julio de 1994

Organización internacional del trabajo (OIT). (2019). *Trabajo decente*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Departamento de Planeación Nacional (D. P. N.) (2015). *Diálogo Regional Para La Construcción Del Plan Nacional De Desarrollo 2014 - 2018*. Bogotá: DNP.